



THÈSE

En vue de l'obtention du DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivré par l'Université Toulouse 2 - Jean Jaurès

Présentée et soutenue par
ADELINE CALVAYRAC

Le 13 février 2020

Approche psychosociale de la construction des perspectives temporelles des personnes en situation de précarité d'emploi. Le cas des travailleurs intérimaires.

Ecole doctorale : **CLESCO - Comportement, Langage, Education, Socialisation, Cognition**

Spécialité : **Psychologie**

Unité de recherche :

LPS-DT Laboratoire de Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail

Thèse dirigée par

Alexis LE BLANC et Christophe DEMARQUE

Jury

Mme Donatienne DESMETTE, Rapporteur

Mme Adalgisa BATTISTELLI, Rapporteur

M. Themistoklis APOSTOLIDIS, Examineur

M. Alexis LE BLANC, Directeur de thèse

M. Christophe DEMARQUE, Co-directeur de thèse

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à citer mes directeurs de thèse Alexis le Blanc et Christophe Demarque sans qui cette thèse n'aurait pu exister. Merci pour l'attention que vous avez portée à ce travail malgré vos emplois du temps à faire pâlir un ministre. J'ai appris à vos côtés les codes de la recherche et les écueils à éviter que l'étudiante idéaliste que j'étais ne soupçonnait pas.

Je remercie Thémis Apostolidis, Adalgisa Battistelli et Donatienne Desmette d'avoir accepté de participer au jury de thèse ainsi que pour le temps et l'énergie engagés dans l'évaluation de ce travail.

Je souhaite ensuite exprimer ma reconnaissance au LPS-DT qui m'a accueilli et tout particulièrement à Davina. Davina, merci pour ton aide et ton soutien, merci d'avoir pris le temps de m'écouter et de m'avoir remonté le moral dans mes moments les plus sombres, merci d'être là pour nous. Et bien sûr, bien sûr ! la team doctorants et docteurs du labo : Adèle, Aude, Audrey, Vanna, Lien, Marie, Olivia, Marie-Fred, Nancy, Julien, Nicolas, Justine, Sidji, Julia, Kim, Emilie, Vincent, Mai Anh, Marie-Amélie et aussi, hors labo, Rachid, Sarah et Marion. Merci pour tous ces moments partagés ensemble, nos fous-rires, nos débats théoriques et épistémologiques mais aussi pour toutes ces discussions thérapeutiques, tous ces petits moments privilégiés et ces mains tendues qui m'ont aidée à tenir dans les moments les plus difficiles. Quel privilège d'être entourée de psychologues ! Merci pour votre bonne humeur, merci de perpétuer cette culture d'entre-aide qui définit si bien notre petite équipe, merci pour tous vos conseils à chaque étape de la thèse et pour n'avoir jamais froncé les sourcils à chaque fois qu'un « heu... les filles... j'ai une petite question... » a interrompu votre concentration ou qu'une pause s'est transformée en réunion de travail.

J'aimerais ensuite remercier chaleureusement tous les intérimaires qui ont pris un peu de leur temps pour participer à cette recherche. Vous avez constitué l'une des périodes les plus difficiles de cette thèse mais aussi - et sans conteste - la plus enrichissante. Ce sont vos témoignages, mais également vos refus de témoigner, qui donnent du sens à tout ce travail. Merci d'avoir partagé avec moi – et avec qui voudra bien entendre – vos doutes, vos espoirs, vos questionnements, vos peurs, vos blessures mais aussi votre enthousiasme, votre énergie, votre force et votre persévérance. Un grand merci à vous tous et à tous ceux qui m'ont aidée dans la recherche de volontaires : Ali Mokadem, Pauline, Nicou, Ju et son frère Nico.

Et parce que la thèse n'est pas qu'un travail mais tout un parcours, j'aimerais également remercier mes proches.

Nicou, je ne trouve pas les mots pour t'exprimer ma reconnaissance. Je te dois tellement... C'est grâce à toi que j'ai pu reprendre mes études et c'est toi qui m'as accompagnée jour après jour pendant tout ce parcours. Tu connais le pire et le meilleur et, malgré tout, tu n'as jamais douté que je puisse arriver à bout de cette thèse. Dans tout ce tumulte, tu as su rester calme et patient, tel un phare dans la tempête... Merci pour ton soutien inconditionnel. Merci pour tout...

J'adresse ensuite un grand merci à mes amis, avec une pensée particulière pour Audrey, Kora, David, Max et Mika. Nos moments passés ensemble ont été pour moi des sources de joies, d'apaisements et d'énergie. Merci pour votre soutien et même tout simplement pour votre présence. Vous avez constitué ma vie en dehors de la thèse et je veux que vous sachiez à quel point ce fut important pour moi.

Enfin, *last but not least*, j'aimerais remercier mes parents. Merci de m'avoir toujours soutenue quoi que j'entreprenne. Ma gratitude dépasse largement le cadre de cette thèse que je n'aurais peut-être jamais entrepris sans la confiance que vous m'avez témoignée tout au long de ma vie.

RESUME

Le travail en intérim a pris ces dernières décennies une ampleur considérable et s'avère emblématique des transformations du monde du travail en France. En tant qu'emploi qualifié de « précaire » il entraîne une déstructuration des parcours professionnels et marque l'avenir des travailleurs concernés par une forte incertitude. Dans un environnement qui prône désormais l'individualisme, où chacun a à charge de gérer les aléas de son parcours, la précarité d'emploi soulève la question du rapport que les individus entretiennent à leur passé, à leur situation actuelle et à leur avenir. Ce rapport est appréhendé dans cette thèse par le concept de perspectives temporelles. La première étude (par questionnaires) de cette recherche montre qu'un niveau élevé de précarité diminue l'extension temporelle future des intérimaires et que ce lien est modéré par la satisfaction que les sujets ont du soutien social dont ils bénéficient. La deuxième étude (par entretiens semi-directifs) montre que les différents aspects de la précarité propre aux intérimaires influencent les perceptions qu'ils ont de leur passé, de leur présent et de leur futur selon plusieurs dimensions des perspectives temporelles, à savoir : l'orientation, l'extension, la densité, la netteté, le réalisme, l'attitude et la cohérence inter-registre. Cette deuxième étude permet également de montrer l'effet des relations sociales (au sein de la sphère privée, de l'entreprise utilisatrice et de l'agence d'intérim) sur ces dimensions temporelles. Enfin, la troisième étude (par questionnaires) définit cinq dimensions de précarité relatives au travail en intérim (la précarité des conditions de vie, celle du parcours professionnel, celle des conditions de travail, les caractéristiques du contrat de travail et le vécu personnel de l'intérim) et montre un effet de ces dimensions sur l'orientation et l'attitude temporelle pour les trois registres temporels. Cette étude montre également un effet des relations professionnelles (au sein de l'entreprise utilisatrice et de l'agence d'intérim) ainsi que de la représentation que les participants ont de l'intérim sur ces deux dimensions temporelles. Ces trois études nous permettent de soutenir une approche psychosociale des perspectives temporelles en articulant, dans l'étude de ces dernières, des variables interindividuelles, positionnelles et idéologiques.

MOTS-CLES

Perspectives temporelles, précarité d'emploi, travail en intérim, soutien social, pensée sociale, reconnaissance, stigmatisation.

SUMMARY

In recent decades, temporary work has taken on considerable proportions and is emblematic of the changes taking place in the world of work in France. As a "precarious" job, it leads to a disintegration of career paths and marks the future of temporary workers by a great deal of uncertainty. In an environment that now promotes individualism, where everyone is responsible for managing the hazards of their career path, precarious employment raises the question of the relationship that individuals maintain with their past, their current situation and their future. In this thesis, this report is understood by the concept of time perspectives. The first study (using questionnaires) of this research shows that a high level of precariousness decreases the future time extension of temporary workers and that this link is moderated by the satisfaction of the subjects with the social support they receive. The second study (using semi-directed interviews) shows that the different aspects of precariousness peculiar to temporary workers influence their perceptions of their past, their present and their future according to several dimensions of the time perspectives, namely: orientation, extension, density, sharpness, realism, attitude and inter-register coherence. This second study also shows the effect of social relations (within the private sphere, the user company and the temporary employment agency) on these time dimensions. Finally, the third study (using questionnaires) defines five dimensions of precariousness relating to temporary work (the precariousness of living conditions, the precariousness of the career path, the precariousness of working conditions, the characteristics of the employment contract and the personal experience of temporary work) and shows an effect of these dimensions on the orientation and the attitude for the three time registers. This study also shows an effect of the industrial relations (within the user company and the temporary employment agency) and of the representation of the participants on these two dimensions of the time perspective. These three studies allow us to support a psychosocial approach of time perspectives by articulating inter-individual, positional and ideological variables in the study of these.

KEY-WORDS

Time perspective, job insecurity, temporary work, social support, social thought, recognition, stigmatization.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE.....	1
----------------------------	---

PARTIE 1. ELEMENTS THEORIQUES ET CONSTRUCTION DE LA PROBLEMATIQUE.....	4
---	----------

CHAPITRE I. Transformations du travail et apparition de nouvelles formes de précarité.....	4
---	----------

1. Les transformations du monde du travail.....	4
1. 1. Du travail forcé au développement des protections sociales.....	4
1. 2. Vers de nouvelles formes de précarité.....	6
1. 3. Les emplois précaires.....	9
1. 3. 1. Emergence et expansion de nouvelles formes d'emploi.....	9
1. 3. 2. Le recours aux emplois précaires par les entreprises.....	11
2. La notion de précarité.....	12
2. 1. Une notion contextualisée.....	12
2. 2. Différentes conceptions et définitions de la précarité.....	14
2. 3. Les différentes dimensions de la précarité.....	17
2. 4. Les dimensions subjectives de la précarité.....	20
2. 4. 1. Les rapports à la précarité d'emploi.....	20
2. 4. 2. Les rapports au travail.....	23
2. 4. 3. Les stratégies individuelles face à la précarité professionnelle.....	24
2. 4. 3. 1. La lutte pour un retour à l'emploi stable et/ou à l'éloignement du chômage.....	24
2. 4. 3. 2. Les changements de représentations de la précarité et du chômage.....	25
2. 4. 3. 3. Investir d'autres sphères d'activités.....	26
3. L'intérim.....	27
3. 1. Le développement de l'intérim.....	28
3. 1. 1. Son apparition et son expansion.....	28
3. 1. 2. Vers son encadrement légal.....	30
3. 2. Les intérimaires.....	34
3. 2. 1. Leurs caractéristiques.....	34

3. 2. 2. La précarité des intérimaires	38
--	----

CHAPITRE II. Définition et contextualisation des perspectives

temporelles.....47

1. Le temps comme construit social	47
1. 1. Le temps comme objet d'étude en Sciences Humaines et Sociales	47
1. 2. Vers un rapport au temps particulier dans les sociétés modernes	49
2. Le concept de perspective temporelle	53
3. Les variations des perspectives temporelles en fonction des insertions sociales et des rapports à autrui.....	59
3. 1. Insertions sociales et perspectives temporelles	59
3. 2. Les rôles d'autrui dans la construction des perspectives temporelles	64
3. 2. 1. Les relations sociales et les perspectives temporelles	64
3. 2. 2. Le soutien social et les perspectives temporelles.....	67

CHAPITRE III. Travail en intérim et pensée sociale : entre

stigmatisation et reconnaissance, enjeux pour la construction des

perspectives temporelles 71

1. Pensée sociale et représentations sociales	71
2. Les formes de pensées sociales	73
2. 1. La pensée stigmatisante, les processus de comparaisons sociales	73
2. 2. La pensée symbolique, les processus de reconnaissance	78
3. Représentations sociales, formes de pensée sociale et perspectives temporelles	85

CHAPITRE IV. Problématique et hypothèses générales de recherche.....89

1. La conception d'une « socialisation active »	90
2. Une recherche psychosociale combinant trois niveaux d'analyse	92
2. 1. Le niveau positionnel.....	94
2. 2. Le niveau interindividuel ou groupal.....	94
2. 3. Le niveau idéologique	95
2. 4. L'articulation de trois niveaux d'analyse	96

PARTIE 2 : CONTRIBUTIONS EMPIRIQUES.....98

CHAPITRE I. Première étude : Le rôle du soutien social sur le lien entre précarité et extension temporelle future99

1. Méthodologie de la recherche	99
1. 1. Présentation de la population.....	99
1. 2. Présentation des outils	100
2. Résultats	102
2. 1. Analyses descriptives des scores obtenus à EPICES, QSSP et FTP	102
2. 2. Les corrélations avec le score total obtenu à la FTP	102
2. 2. 1. Les variables sociobiographiques	102
2. 2. 2. Le niveau de précarité.....	103
2. 2. 3. La disponibilité des différents types de soutiens sociaux perçus.....	104
2. 2. 4. Les sources de soutien et leur disponibilité en fonction du type de soutien social perçu	105
2. 2. 5. La satisfaction à l'égard du soutien social reçu	105
2. 3. Modèle de régressions linéaires.....	106
3. Discussion	107

CHAPITRE II. Deuxième étude : Etude compréhensive des perspectives temporelles des travailleurs intérimaires.....109

1. Méthodologie de la recherche	109
2. Résultats	111
2. 1. Vers la construction du deuxième questionnaire.....	111
2. 2. Etude compréhensive des perspectives temporelles	112
2. 2. 1. Etude de cas n°1 : Olivier	113
2. 2. 1. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim.....	113
2. 2. 1. 2. Ses relations sociales.....	115
2. 2. 1. 3. Ses perspectives temporelles.....	117
2. 2. 1. 3. 1. Orientation temporelle.....	117
2. 2. 1. 3. 2. Extension temporelle.....	118
2. 2. 1. 3. 3. Densité temporelle.....	119
2. 2. 1. 3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre	120

2. 2. 1. 3. 5. Attitude temporelle.....	122
2. 2. 2. Etude de cas n°2 : Thomas.....	123
2. 2. 2. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim.....	123
2. 2. 2. 2. Ses relations sociales.....	125
2. 2. 2. 3. Ses perspectives temporelles.....	126
2. 2. 2. 3. 1. Orientation temporelle.....	126
2. 2. 2. 3. 2. Extension temporelle.....	127
2. 2. 2. 3. 3. Densité temporelle.....	129
2. 2. 2. 3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre	130
2. 2. 2. 3. 5. Attitude temporelle.....	132
2. 2. 3. Etude de cas n°3 : Stéphane.....	133
2. 2. 3. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim.....	134
2. 2. 3. 2. Ses relations sociales.....	135
2. 2. 3. 3. Ses perspectives temporelles.....	137
2. 2. 3. 3. 1. Orientation temporelle.....	137
2. 2. 3. 3. 2. Extension temporelle.....	138
2. 2. 3. 3. 3. Densité temporelle.....	139
2. 2. 3. 3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre	141
2. 2. 3. 3. 5. Attitude temporelle.....	143
2. 2. 4. Etude de cas n°4 : Sébastien	144
2. 2. 4. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim.....	144
2. 2. 4. 2. Ses relations sociales.....	146
2. 2. 4. 3. Ses perspectives temporelles.....	147
2. 2. 4. 3. 1. Orientation temporelle.....	147
2. 2. 4. 3. 2. Extension temporelle.....	149
2. 2. 4. 3. 3. Densité temporelle.....	150
2. 2. 4. 3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre	151
2. 2. 4. 3. 5. Attitude temporelle.....	153
2. 2. 5. Etude de cas n°5 : Nicolas	154
2. 2. 5. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim.....	154
2. 2. 5. 2. Ses relations sociales.....	156
2. 2. 5. 3. Ses perspectives temporelles.....	157
2. 2. 5. 3. 1. Orientation temporelle.....	157
2. 2. 5. 3. 2. Extension temporelle.....	159
2. 2. 5. 3. 3. Densité temporelle.....	160

2. 2. 5. 3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre	162
2. 2. 5. 3. 5. Attitude temporelle.....	164
3. Discussion	165
3. 1. Synthèse des résultats	165
3. 1. 1. Précarité et perspectives temporelles	165
3. 1. 2. Relations sociales et perspectives temporelles	169
3. 1. 3. L'étude de la construction des PT.....	173
3. 2. Limites et perspectives	175

CHAPITRE III. Troisième étude : Les variations des perspectives temporelles des intérimaires en fonction de leur précarité, de leurs représentations de l'intérim et de leurs relations sociales.....178

1. Méthodologie de la recherche	178
1. 1. Présentation des outils	178
1. 1. 1. Première partie du questionnaire : la mesure de la précarité	178
1. 1. 2. Deuxième partie du questionnaire : la mesure des représentations de l'intérim	180
1. 1. 3. Troisième partie du questionnaire : la mesure des relations sociales	181
1. 1. 4. Quatrième partie du questionnaire : la mesure des perspectives temporelles.	182
1. 2. Présentation de la population.....	184
1. 3. Hypothèses.....	185
2. Résultats : les perspectives temporelles et leurs variabilités.....	186
2. 1. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des dimensions de la précarité	189
2. 1. 1. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des conditions de vie.....	189
2. 1. 2. La variabilité des perspectives temporelles en fonction du parcours professionnel.....	190
2. 1. 3. La variabilité des perspectives temporelles en fonction du contrat de travail	191
2. 1. 4. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des conditions de travail perçues	192
2. 1. 5. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de l'expérience personnelle de l'intérim	193

2. 2. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des représentations de l'intérim	193
2. 2. 1. La variabilité des perspectives temporelles en fonction du contenu de la représentation de l'intérim	193
2. 2. 2. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de la valence de la représentation de l'intérim	194
2. 2. 3. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de la perception de la norme d'emploi.....	194
2. 2. 4. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des formes de pensée sociale	195
2. 2. 5. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique	197
2. 3. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des relations sociales	197
2. 3. 1. Au sein de l'entreprise utilisatrice	197
2. 3. 2. Au sein de l'entreprise de travail temporaire.....	198
2. 4. Les modérations des liens entre précarité et perspectives temporelles	199
2. 4. 1. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim	199
2. 4. 1. 1. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les conditions de vie et les perspectives temporelles.....	200
2. 4. 1. 2. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les variables relatives au parcours professionnel et les perspectives temporelles	204
2. 4. 1. 3. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les variables relatives au contrat de travail et les perspectives temporelles	204
2. 4. 1. 4. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les conditions « matérielles » de travail et les perspectives temporelles.....	206
2. 4. 1. 5. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et les perspectives temporelles	211
2. 4. 2. Le rôle modérateur des relations sociales	213
2. 4. 2. 1. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les conditions de vie et les perspectives temporelles	213
2. 4. 2. 2. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les variables relatives au parcours professionnel et les perspectives temporelles	214
2. 4. 2. 3. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les variables relatives au contrat de travail et les perspectives temporelles.....	214

2. 4. 2. 4. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les conditions « matérielles » de travail et les perspectives temporelles	214
2. 4. 2. 5. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et les perspectives temporelles.....	215
3. Discussion	215
3. 1. Synthèse des résultats	215
3. 1. 1. Précarité et perspectives temporelles	215
3. 1. 2. Représentations de l'intérim et perspectives temporelles.....	218
3. 1. 3. Relations sociales et perspectives temporelles	219
3. 1. 4. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim	220
3. 1. 5. L'intérêt d'une mesure multidimensionnelle des perspectives temporelles ...	223
3. 2. Limites et perspectives	224
DISCUSSION GENERALE	227
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	232
ANNEXES	258

INDEX DES TABLEAUX

Tableau 1 : Analyse descriptive des données sociobiographiques	100
Tableau 2 : Solution factorielle des réponses à l'échelle FTP	102
Tableau 3 : Corrélations entre EPICES et FTP	103
Tableau 4 : Corrélations entre la disponibilité du soutien social perçu et la FTP	104
Tableau 5 : Corrélations entre la satisfaction du soutien social reçu et la FTP	105
Tableau 6 : Régressions linéaires.....	106
Tableau 7 : Solution factorielle des réponses à la ZTPI dans sa version courte	187
Tableau 8 : Solution factorielle des réponses au différenciateur sémantique de Lens	188
Tableau 9 : Corrélations entre la précarité des conditions de vie et les perspectives temporelles	189
Tableau 10 : Corrélations entre les perspectives temporelles et les items de la composante « matérielle » des conditions de travail.....	192
Tableau 11 : L'effet modérateur de la composante « instabilité d'emploi » de la représentation de l'intérim dans le lien entre l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Passé Négatif : Régression linéaire multiple.....	200
Tableau 12 : L'effet modérateur de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires sur le lien entre l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Présent Hédoniste : Régression linéaire multiple	201
Tableau 13 : L'effet modérateur de la comparaison entre intérim et CDI sur le lien entre l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Passé Négatif : Régression linéaire multiple	203
Tableau 14 : L'effet modérateur de la composante "instabilité d'emploi" de la représentation de l'intérim sur le lien entre le degré de certitude concernant des renouvellements de contrat et l'orientation vers le Futur : Régression linéaire multiple	204
Tableau 15 : L'effet modérateur de la composante "instabilité d'emploi" de la représentation de l'intérim sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple	206

Tableau 16 : L'effet modérateur de la valence de la représentation de l'intérim sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple	208
Tableau 17 : L'effet modérateur de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers le Futur : Régression linéaire multiple.....	209
Tableau 18 : L'effet modérateur de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple	210
Tableau 19 : L'effet modérateur de la composante "instabilité d'emploi" de la représentation de l'intérim sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple	211
Tableau 20 : L'effet modérateur de la valence de la représentation de l'intérim sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple	212

INDEX DES FIGURES

Figure 1 : Modération du score « satisfaction » du QSSP sur l'effet du score EPICES sur le score FTP	107
Figure 2 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet de l'évaluation des ressources sur l'orientation vers un Passé Négatif	201
Figure 3 : Modération du nouveau contexte politique sur l'effet de l'évaluation des ressources sur l'orientation vers un Présent Hédoniste	202
Figure 4 : Modération de la comparaison Intérim VS CDI à temps plein sur l'effet de l'évaluation des ressources sur l'orientation vers un Passé Négatif.....	203
Figure 5 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet du degré de certitude concernant la possibilité de renouvellement du contrat de travail sur l'orientation vers le Futur	205
Figure 6 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers un Passé Positif.....	207
Figure 7 : Modération de la valence de la représentation de l'intérim sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers un Passé Positif.....	208
Figure 8 : Modération du nouveau contexte politique sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers le Futur	209
Figure 9 : Modération du nouveau contexte politique sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers un Passé Positif	210
Figure 10 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet de l'expérience personnelle de l'intérim sur l'orientation vers un Passé Positif	212
Figure 11 : Modération de la valence de la représentation de l'intérim sur l'effet de l'expérience personnelle de l'intérim sur l'orientation vers un Passé Positif.....	213

INTRODUCTION GENERALE

Les sociétés occidentales sont caractérisées depuis quelques décennies par une double centralité du travail et du marché créant de nouveaux enjeux politiques, sociétaux et sociaux. Le poids du marché se fait ressentir à un niveau mondial mais produit des effets différenciés en fonction des pays. Sa particularité, en France, est de venir bousculer une organisation sociale fondée sur la sécurité de l'emploi et régulée par des dialogues sociaux entre l'Etat (nommé « l'Etat-Providence » durant la période des « Trente Glorieuses »), le patronat et des collectifs soudés protégeant les intérêts de classes de travailleurs relativement homogènes. Les restructurations découlant de la mondialisation du marché visent une plus grande compétitivité des entreprises françaises qui se traduit notamment par la recherche de flexibilité et par l'intensification de la production. Le marché demande des efforts d'adaptation incessants qui supplantent les logiques de planification caractérisant la période d'après-guerre. La production des entreprises, soumise aux aléas du marché, est alors marquée par une forte incertitude et est régie par des logiques de court-terme afin de gagner en réactivité et en souplesse. Elle perd son aspect plus ou moins continu pour être orienté par des projets. Ces changements de stratégies organisationnelles modifient les cadres temporels des entreprises mais également ceux des travailleurs qui constituent, dans ce nouveau contexte, la variable d'ajustement principale de la production.

Les travailleurs sont soumis à des rythmes de production plus intenses, à de nouvelles normes de qualité et à des variations plus ou moins brusques de l'activité de travail. Leur quotidien s'intensifie et devient plus stressant. Les repères spatiaux et temporels qui jusque-là étaient fondés sur la séparation entre le travail et la sphère privée se brouillent car, d'une part, le travail peut s'effectuer en dehors de l'entreprise et, d'autre part, chacun est amené à améliorer son employabilité (formations en autodidacte par exemple) et à rester à l'écoute du marché puisque les nouvelles formes d'emploi et de travail reposent sur une plus grande mobilité des travailleurs et marquent ainsi leur avenir par une forte incertitude. Les nouveaux cadres temporels des entreprises ont alors un effet direct sur le quotidien et le futur des employés mais également sur leur parcours. Ce dernier peut être scandé par une succession d'expériences professionnelles plus ou moins hétérogènes et entrecoupées de périodes de chômage plus ou moins longues.

En parallèle, les transformations organisationnelles s'accompagnent de la montée d'une valeur phare de la modernité : l'individualisme. L'insertion n'est plus garantie par l'inscription des individus dans des collectifs structurés, il revient à chacun la responsabilité de construire son employabilité et de la faire valoir sur le marché de l'emploi, dans un contexte concurrentiel exacerbé au vu de la montée du chômage de masse. Si pour certains, l'individualisation du rapport à l'emploi leur permet de gérer leur carrière, pour d'autres elle renvoie à l'obligation de trouver par soi-même

les moyens de (re)trouver un emploi et d'assumer les aléas de leur trajectoire professionnelle. Prendre en charge les aléas de son parcours peut alors se traduire par des choix, par des efforts pour se montrer « employable », éventuellement par des reconversions ou des formations, en somme, pour reprendre les termes de Mauger (2001), à devenir « entrepreneur de soi-même ».

Un individu inscrit dans un parcours professionnel chaotique, peut-il alors construire une image de soi cohérente dans le temps ? Lui est-il possible de développer des projets ou simplement de donner une image à un avenir qui n'est plus normé par les cadres sociaux de la période historique précédente ? Est-il complètement soumis à ces nouveaux cadres temporels ou a-t-il la possibilité de s'en émanciper ? Quels rapports entretient-il avec les différents temps de sa vie ? Comment se les représente-t-il ? Comment les sciences humaines et sociales peuvent appréhender le rapport au temps sachant que celui-ci se montre incontournable dans les organisations sociales et dans la compréhension des comportements humains ?

Nous tenterons de donner quelques pistes de réponses à ces différentes questions en commençant, dans la première partie de ce document, par une revue de la littérature qui nous permettra de décrire le contexte de la recherche, nos positionnements théoriques et notre ancrage épistémologique. Le premier chapitre de cette partie théorique nous servira à contextualiser les différentes transformations que nous venons d'évoquer. La description des évolutions sociétales concernant le monde du travail nous amènera à présenter un concept qui en a émergé et qui constitue depuis plusieurs décennies un enjeu majeur en France : la précarité et plus spécifiquement la précarité d'emploi. Nous nous attarderons, à cette occasion, sur le cas du travail en intérim qui nous paraît être emblématique de ces transformations et qui aujourd'hui constitue pour certains un acteur incontournable du marché de l'emploi. Nous traiterons ensuite, dans le chapitre II, de la question du temps, du rapport au temps et plus particulièrement du concept de perspectives temporelles. Nous mettrons en évidence l'intérêt d'étudier les perspectives temporelles des individus et la sensibilité de celles-ci à la socialisation et plus particulièrement aux insertions sociales, aux relations sociales et aux soutiens sociaux. En nous appuyant sur une conception psychosociale des perspectives temporelles, nous montrerons que leurs variations n'est pas directement et automatiquement liées aux contextes sociaux mais engagent les sujets dans leur élaboration. Le troisième chapitre de cette partie sera donc consacré à l'étude des représentations sociales et du lien qu'elles entretiennent avec les perspectives temporelles. Nous soulignerons à cette occasion que loin d'être neutre, le statut face à l'emploi confère une place sociale particulière dans un environnement marqué par une histoire, des valeurs et des normes. Ainsi, la question de l'insertion professionnelle ne renvoie pas simplement à des caractéristiques propres au type de contrat de travail, elle interroge la place des individus dans la société et le regard potentiellement stigmatisant que celle-ci porte sur ces individus. Le quatrième chapitre de cette première partie nous permettra de combiner ces différents niveaux d'analyse dans

l'étude des perspectives temporelles pour aboutir à des hypothèses de recherche. Ces différentes hypothèses seront testées dans la deuxième partie de ce document consacrée aux contributions empiriques et découpée en trois chapitres correspondant à trois études. Chaque chapitre présentera les objectifs de l'étude, la méthodologie adoptée, les principaux résultats et la discussion de ces résultats. Enfin, nous présenterons une discussion générale des apports de ces trois études.

PARTIE 1. ELEMENTS THEORIQUES ET CONSTRUCTION DE LA PROBLEMATIQUE

CHAPITRE I. Transformations du travail et apparition de nouvelles formes de précarité

L'étude des contextes nationaux s'avère particulièrement important dans l'étude de la précarité car ils déterminent les défis auxquels les politiques publiques doivent faire face. Aux Etats-Unis, le plus grand défi concerne l'assurance médicale et la couverture sociale alors qu'en Inde il concerne l'illettrisme. L'Europe, elle, doit faire face à une précarité relative au statut face à l'emploi (Sen, 2000). La question de l'intégration professionnelle relève d'un enjeu majeur puisque, dans les sociétés productivistes qui (sur)valorise le travail, elle renvoie à la question de l'intégration sociale. Or, la précarité relative au statut face à l'emploi, ne concerne pas seulement une minorité composée de chômeurs et de travailleurs en emplois précaires, elle pèse sur la société dans son ensemble car elle repose sur des réorganisations structurales. Loin d'une « crise » passagère, les transformations de l'organisation du travail ne cessent de se consolider et s'étendent selon de nouvelles valeurs d'orientation néolibérale. Il nous importe alors dans un premier temps d'étudier le contexte dans lequel s'ancre l'analyse de la précarité, pour pouvoir ensuite la définir. Enfin, nous étudierons les formes de précarité qui caractérisent les travailleurs en emplois précaires et plus spécifiquement le travail en intérim qui constitue, selon Papinot (2011, p.114), « la forme paroxystique de l'emploi précaire ».

1. Les transformations du monde du travail

1. 1. Du travail forcé au développement des protections sociales

Les formes d'emploi et de travail ont beaucoup évolué au cours des derniers siècles. Les premières législations concernant le travail se limitaient à obliger les « gens de bras » à travailler afin qu'ils subviennent à leurs besoins et à ceux des ordres supérieurs. À partir du XVII^{ème} siècle, cette forme de travail forcé coexiste avec les corporations, une nouvelle forme de travail, rigide mais très protectrice. La précarité de l'époque est relative aux conditions de travail et de vie. La révolution française abolit alors ces deux formes de travail et donne libre accès au travail pour tous en espérant que cela permettra d'améliorer la condition de chacun. À partir des XVII^{ème} et XVIII^{ème} siècles s'opère une prise de distance par rapport à la religion et aux traditions, on observe l'émergence de « l'individu moderne ». Le travail est reconnu comme une instance de production collective et générale. Le travail se différencie des activités privées et ne se confond plus avec la

notion de métier. Cette nouvelle conception du travail permet la connexion entre son utilité économique et sa fonction sociale, le travailleur peut désormais devenir sujet de droits. Cette articulation des dimensions économique, sociologique et juridique du travail va ensuite s'épanouir dans la société salariale. L'apparition du contrat de travail a pour objectif d'établir des relations de travail basées sur un principe de réciprocité et non plus de domination. Dans les faits, il en va différemment puisque les travailleurs ne disposent que de leur force de travail pour survivre. Ils se voient donc contraints d'accepter des contrats de travail quelles qu'en soient les conditions et ces dernières sont particulièrement précaires et source d'insécurité (Castel, 2009 ; Cingolani, 2005).

Après la Deuxième Guerre Mondiale, on observe dans le monde du travail une importante évolution due à l'expansion du fordisme. L'adéquation entre production de masse et consommation de masse que crée le modèle fordiste permet le quasi plein emploi et une augmentation des salaires. La France vit alors une période de forte croissance qui lui permet de développer le droit du travail et les protections sociales. C'est dans ce contexte, et sous l'impulsion des entreprises souhaitant lutter contre le « nomadisme » ouvrier qui perturbe la rationalisation du travail, que l'Etat français, entre les années 1950 et 1970, s'attèle à construire juridiquement ce qui deviendra la forme typique de l'emploi : le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) (Linhart, Rist & Durand, 2003). Ce type de contrat de travail, en assurant la régularité des revenus, assure également la régularité des cotisations et offre ainsi une voie d'accès à des droits sociaux rattachés au statut salarial (Glaymann, 2005). L'assurance sociale, appelée ensuite la Sécurité Sociale, protège alors contre les principaux risques sociaux tels que les accidents, la maladie et la vieillesse impécunieuse. C'est désormais la propriété sociale qui protège l'individu moderne car elle constitue un socle de ressources à partir duquel il peut exister par lui-même, indépendamment d'un maître ou de la charité d'autrui. La propriété sociale constitue un véritable progrès dans la mesure où elle protège tous les citoyens, y compris ceux qui jusque-là n'avaient pas accès à la protection de la propriété privée (Castel, 2009). La priorité de l'Etat français à cette époque étant avant tout de lutter contre la pauvreté, nous pouvons noter que l'amélioration du niveau de vie et la stabilisation de l'emploi ne s'accompagnent pas d'une amélioration des conditions de travail qui, elles, restent très précaires. Les salariés de l'époque entretiennent majoritairement un rapport instrumental au travail. Ce dernier n'est pas perçu comme une source d'épanouissement mais comme un moyen d'atteindre des objectifs de consommation et de bien-être à l'extérieur de la sphère professionnelle (Paugam, 2000).

Entre les années 1960 et 1970, le processus de rationalisation du travail s'accélère. En parallèle, l'élévation du niveau d'éducation suscite une élévation des aspirations professionnelles qui va entraîner un rejet du travail parcellisé et des rapports de subordination (Pastré, 1983). Les revendications sociales, qui jusque-là concernaient l'augmentation des salaires et la sécurité de

l'emploi, visent désormais la pénibilité des conditions de travail et remettent en question le taylorisme. Les travailleurs aspirent à des tâches plus complexes, plus épanouissantes et accomplies avec plus d'autonomie. Apparaît alors, à la fin des années 1960 et dans les années 1970, une série de grève et de conflits sociaux. Cette crise se manifeste sous différentes formes au sein des entreprises : absentéisme, turn-over, ralentissement du rythme de travail, malfaçon ou encore sabotage. Ces dernières connaissent alors une forte baisse des gains de productivité, les mouvements sociaux étant soutenus à la fois par les « cols bleus » et les « cols blancs » (Boltanski et Chiapello, 2011). Il en résultera une transformation profonde de l'économie et des modes de régulation sociale qui signent la fin du capitalisme industriel.

1. 2. Vers de nouvelles formes de précarité

Le monde du travail connaît de profonds changements entre les années 1970 et 1990 grâce à de nouveaux élans idéologiques qui rejettent les aspects inhumains et l'inefficacité de la bureaucratie et prônent l'égalité, le respect des libertés individuelles et l'autonomie. Les entreprises reconnaissent les limites du taylorisme qui les privent de tout ce que peuvent leur amener les capacités personnelles des travailleurs. Les modèles de management alors créés ont pour but de s'écarter au mieux de la robotisation des hommes et leur proposent de « s'épanouir au travail ». Commence alors une campagne de communication qui reprend les mots-clés de la lutte sociale de 1968 pour promouvoir au sein de l'entreprise l'investissement personnel, la polyvalence, l'autonomie, la mobilité, la créativité, la convivialité, l'intuition visionnaire, l'épanouissement, la réalisation de ses aspirations profondes... (Boltanski et Chiapello, 2011). L'exaltation que créent ces nouvelles organisations de travail masque la perte de sécurité et d'avantages sociaux qu'elles entraînent (Moss Kanter, 1992, citée par Boltanski & Chiapello, 2011). Ces derniers ne sont plus source de revendication, au contraire, ils sont dévalués au vu des liens qu'ils entretiennent avec un ancien système fortement critiqué. De plus, réclamer un engagement complet des travailleurs dans l'entreprise crée de nouveaux risques d'exploitation puisque ce qu'ils ont de « plus humain » à investir n'est plus mesurable. Les entreprises bénéficient alors de profils plus qualifiés, plus polyvalents et plus motivés qui, en l'absence de luttes syndicales, sont rémunérés au même salaire que leurs prédécesseurs (Gorgeu & Mathieu, 1995 ; Margirier, 1984).

Des années 1970 aux années 2000, le monde du travail entre dans l'ère de la globalisation dont le mot d'ordre est la compétitivité, ce qui suppose flexibilité et mobilité. Les entreprises doivent s'adapter à la concurrence, efforts d'adaptation incessants puisque l'environnement est devenu très changeant. Dans une économie mondialisée, le marché devient plus agressif et met à mal des protections sociales construites dans un contexte national (Castel, 2009). Selon Sen (2000), il ne s'agit pas dans l'analyse des transformations du monde de travail d'accuser le marché de tous

les maux mais de comprendre que ce dernier, dans un contexte mondialisé, devient plus difficile à réguler, ses résultats étant tributaires de son encadrement politique et social. Or, le cadre légal français est critiqué pour ses « rigidités » qui entravent la flexibilité des entreprises. Les acquis sociaux des « Trente Glorieuses » sont alors perçus comme des contraintes dont les entreprises doivent se départir pour rester compétitives. La situation est d'autant plus complexe à démêler que les entreprises sont devenues des marchandises que l'on peut facilement vendre, racheter ou délocaliser. Le démantèlement des droits du travail est alors perçu comme le prix à payer pour garder les emplois sur le sol français et attirer les investisseurs (Standing, 2011).

Les formes d'entreprises changent radicalement. Loin des grandes structures fortement hiérarchisées, elles s'allègent pour ne garder qu'un noyau dur concentrant les compétences les plus stratégiques pour elles. L'allègement des entreprises est rendu possible par un fonctionnement en réseau qui fait graviter tout autour de ce noyau des emplois temporaires internalisés (les Contrats à Durée Déterminée (CDD)), partiellement externalisés (l'intérim) ou totalement externalisés (la sous-traitance) (Boltanski & Chiapello, 2011 ; Glaymann, 2005). Selon Beaujolin-Bellet (2001, citée par Glaymann, 2005), trois logiques soutiennent le choix du recours à ces emplois temporaires : une logique de coût, une logique de réversibilité et une logique de report de la responsabilité de la gestion de la relation salariale. Boltanski et Chiapello (2011) nomment ce nouveau modèle la « cité par projet », elle se caractérise par un « *monde flexible constitué de projets multiples menés par des personnes autonomes* » (p. 154). Elle valorise ceux qui savent travailler en projet, qui réussissent à travailler avec des personnes très différentes, qui se montrent ouverts et flexibles et qui savent s'adapter à différents projets dans différentes circonstances. L'évolution des carrières n'est plus programmée par l'entreprise, elle devient la responsabilité du travailleur qui doit se montrer force de proposition et doit savoir s'intégrer dans des groupes de travail que ce soit pour mener des projets ou y contribuer (Paugam, 2000). La notion d'employabilité remplace alors celle de carrière ascendante (Puissant, 2011). Celle-ci est présentée par les auteurs de management comme une nouvelle forme de sécurité, arguant que la succession de projets enrichit les compétences des travailleurs et élargit leurs réseaux, leur permettant ainsi de s'intégrer à des projets de plus en plus intéressants (Boltanski & Chiapello, 2011). La montée en compétences est donc censée profiter à tous : aux travailleurs qui améliorent leur employabilité (et par là même leurs possibilités d'épanouissement au travail et de retour facilité à l'emploi) et aux entreprises qui bénéficient de personnels aux compétences variées car développées dans différents environnements.

La modification des structures des entreprises et le contexte concurrentiel dans lequel elles s'inscrivent entraînent des modifications dans l'organisation du travail. Paugam (2000) dégage trois grandes évolutions. Tout d'abord, on observe une intensification des rythmes de travail ainsi qu'un

renforcement des normes de qualité. Ces nouvelles contraintes de temps et de qualité entraînent de nouvelles souffrances et, particulièrement, pour les salariés sous-traitants. L'injonction à travailler vite et bien se couple avec une plus grande autonomie dans la réalisation des tâches. La valorisation de l'autonomie permet aux entreprises de favoriser l'implication des salariés et d'encourager les prises d'initiatives, l'innovation et l'autocontrôle. Cependant, cela signifie aussi que les travailleurs sont seuls face à la résolution de problèmes et qu'une erreur de leur part peut avoir des conséquences plus graves. La recherche d'autonomie qui était réclamée à la fin de la période fordiste s'avère finalement, dans un contexte d'intensification des exigences des entreprises, délétère dans la mesure où les travailleurs n'ont pas les moyens, seuls, de faire face à ces exigences mais seront tenus pour seuls responsables de leurs échecs. De plus, la focalisation sur les performances individuelles entraîne une diminution des revendications collectives ce qui diminue les ressources protectrices en mêmes temps qu'augmente la pénibilité du travail. Enfin, les travailleurs sont confrontés à des injonctions paradoxales : ils doivent démontrer leur valeur individuelle tout en travaillant dans une logique d'esprit d'équipe ; être force de proposition et d'innovation tout en répondant à un haut niveau de contrainte ; préparer l'avenir tout en s'adaptant aux changements à court terme ; combiner leurs intérêts et ceux de l'entreprise... le tout dans un environnement de moins en moins clairement délimité et dans des enjeux de pouvoir plus difficilement identifiables puisque les entreprises appartiennent désormais à des actionnaires.

La tendance à l'individualisation au sein des entreprises se généralise au rapport à l'emploi. Tout d'abord, l'individualisation des tâches entraîne une individualisation des rémunérations désormais indexées sur les performances individuelles (Boltanski & Chiapello, 2011). Il revient alors au travailleur la responsabilité de négocier, dans une certaine mesure, les caractéristiques de ses contrats de travail et, de manière générale, de gérer sa carrière. On observe alors une individualisation des trajectoires professionnelles. Ces dernières peuvent être constituées de différents statuts face à l'emploi et s'avérer plus ou moins chaotiques. En effet, la succession de projets pose régulièrement la question du retour à l'emploi qui devient de plus en plus problématique au vu de l'apparition du chômage de masse. Les notions de contrat et de projet ayant infiltrés le domaine des prestations sociales, l'individu est également responsabilisé dans ses recours à celles-ci. Ces dernières ne sont plus envisagées comme des droits mais comme des prestations qui se méritent et qui sont délivrées sous la condition de contreparties (Castel, 2009). L'individu est ainsi responsabilisé à différents niveaux (à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise) en même temps qu'il voit diminuer sa possibilité d'avoir recours à des soutiens institués puisque l'on observe un affaiblissement des luttes syndicales ainsi qu'une limitation de la juridiction des prestations sociales.

Ce phénomène de responsabilisation des individus, dans un contexte de chômage de masse, met en concurrence des égaux. Cette compétition fait apparaître des « gagnants » et des « perdants » (Castel, 2009). On observe, d'un côté, des travailleurs stables, qualifiés et bénéficiant d'un niveau de salaire relativement élevé. Ceux-ci ont les ressources nécessaires leur permettant de faire leur preuve et de faire carrière. Ils représentent une minorité dotée d'une plus grande capacité stratégique d'action, qui s'identifie aux valeurs néolibérales, au « challenge » imposé par la prise de risque, à l'individualisme et qui a confiance en l'avenir. Il s'agit essentiellement de l'encadrement supérieur et des professions intermédiaires du tertiaire (de haut niveau de formation) susceptibles de devenir cadres supérieurs ou travailleurs indépendants (Palmade, 2003 ; Palmade & Dorval, 2000). Pichon (2000) montre que les ressources financières existantes, le statut de propriétaire, la santé et les réseaux de relations offrent des points d'appui leur permettant de prendre des risques dans la recherche d'un nouvel emploi (baisse de salaire par rapport à l'emploi antérieur, travail à temps partiel, option pour le travail indépendant). Cependant, les capacités stratégiques, relationnelles, d'anticipation et d'innovation que ces individus peuvent mettre au service des entreprises et de leur ascension sociale s'accompagnent bien souvent d'un surinvestissement de la sphère professionnelle qui peut s'avérer délétère pour la vie de famille (Billiard, Debordeaux & Lurol, 2000). D'un autre côté, on observe une main d'œuvre instable, peu qualifiée, peu rémunérée et faiblement protégée, pour qui les transformations socio-économiques n'ont fait qu'aggraver leurs situations déjà fragiles. Cette frange de la population active continue de produire des richesses, mais contrairement à la période fordiste, elle ne peut plus en jouir (Standing, 2011). La course à l'emploi dans laquelle ces individus sont engagés - et qu'ils se doivent de poursuivre quelles qu'en soient les conditions sous peine d'être considérés comme de « mauvais pauvres » - peut accentuer leurs handicaps face à l'emploi dans la mesure où ils ne peuvent accéder qu'à des emplois précaires et à des postes peu épanouissants participant éventuellement à leur déqualification (Boltanski & Chiapello, 2011 ; Castel, 2009). Au-delà des conditions de travail et du statut face à l'emploi, c'est la durée de ces situations précaires qui entache leur employabilité aux yeux des recruteurs, créant ainsi un cercle vicieux qui tend à faire perdurer la précarité dans laquelle ils se trouvent (Glazmann, 2005).

1. 3. Les emplois précaires

1. 3. 1. Emergence et expansion de nouvelles formes d'emploi

La création d'emplois dits « atypiques » s'inscrit dans une logique de flexibilisation du travail. Dans un contexte beaucoup plus concurrentiel et mouvant que durant les « Trente Glorieuses », le stock de marchandise ne peut plus jouer son rôle de variable d'ajustement au sein des entreprises. Désormais, ces dernières adaptent la production aux carnets de commandes pour répondre au mieux aux besoins de consommation sans prendre le risque de ne pouvoir écouler leurs

stocks. Les nouvelles méthodes de production demandent alors une plus grande flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre pour pouvoir suivre au mieux les variations conjoncturelles (Glaymann, 2005). Le CDI à temps plein, jugé trop rigide et coûteux, est présenté comme un frein à l'emploi. Or, à partir du milieu des années 1970, la montée du chômage préoccupe sérieusement les gouvernements qui axent leurs politiques d'emploi sur la lutte contre celui-ci. Les réformes engagées pour faciliter les embauches se font alors contre les protections sociales rattachées à l'emploi stable, cela se traduit par un assouplissement des conditions légales de licenciement et par la création de nouvelles formes d'emploi (Paugam, 2000 ; Standing, 2011).

Ces nouvelles formes d'emploi sont définies en fonction de l'écart qui les sépare de la norme d'emploi du CDI à temps plein selon l'un des trois critères suivants : la durabilité de la relation à l'emploi, l'unicité de l'employeur et le temps plein avec salaire correspondant (Fieulaine, 2006). Parmi les formes juridiquement reconnus, on trouve le CDD, l'intérim, les contractuels, les auxiliaires et vacataires du secteur public, le travail à temps partiel, le travail intermittent, l'apprentissage, les stages de formation et les contrats aidés. Les plus régulièrement recensés dans les Enquêtes Emploi de l'INSEE sont le CDD, l'intérim, les stages et contrats aidés et l'apprentissage (Paugam, 2000). La lutte contre le chômage amène donc l'Etat français à légaliser ces formes d'emploi marquées par l'instabilité (Freyssinet, 1997, cité par Fieulaine, 2006 ; Mauger, 2001), créant ainsi ce que Supiot (1994) nomme les « zones grises de l'emploi » qui ne sont pas ou peu couvertes par le droit. Dans le même sens, Paugam et Duvoux (2008, p. 55) affirment que la légitimation de nouveaux statuts précaires contribue dans les faits à « *élargir la zone intermédiaire entre l'emploi stable et le chômage en renforçant la flexibilité à la périphérie du marché de l'emploi* ».

La croissance des emplois dits précaires est si rapide qu'elle devient un sujet de préoccupation dès les années 1980 (Paugam, 2000). Entre 1985 et 1995, Boltanski et Chiapello (2011) notent que le recours à ces types d'emploi a doublé. L'augmentation de leur utilisation n'a pas pour effet de faire reculer la proportion de salariés mais entraîne par contre une profonde transformation de la condition salariale dans le sens d'une précarisation de cette dernière (Castel, 2009) puisque désormais, l'incertitude de la production qui pesait sur les entrepreneurs est reportée sur les salariés (Glaymann, 2005). Si en termes de proportion, les emplois précaires restent minoritaires, la perspective s'inverse lorsque l'on raisonne en termes de flux. Une large majorité des embauches s'effectuent désormais via ces types d'emploi, ce qui signifie pour Castel (2009) que l'instabilité de l'emploi est en train de remplacer la stabilité de l'emploi comme régime dominant de l'organisation du travail. Pour Glaymann (2005), passer par l'emploi précaire durant diverses transitions de carrière est déjà devenu une norme. Michon et Belkacem (2011) rajoutent que, si les

emplois précaires sont devenus une norme de recrutement, le risque est alors important qu'ils deviennent à terme la norme d'emploi.

1. 3. 2. Le recours aux emplois précaires par les entreprises

Il existe une grande variété des modes d'utilisation des emplois précaires par les entreprises mais l'objectif que ces dernières ont en commun est d'atteindre une plus grande flexibilité. Ces emplois permettent une meilleure utilisation du temps de travail lorsque l'activité connaît des fluctuations plus ou moins prévisibles. Les emplois temporaires (CDD et intérim) peuvent être utilisés pour remplacer un employé absent, dans l'attente d'un remplacement ou pour effectuer des travaux urgents ou temporaires par nature. Le travail à temps partiel permet d'ajuster l'effectif salarié aux surcharges récurrentes d'activités journalières ou hebdomadaires (Cingolani, 2005). Les entreprises peuvent ainsi ajuster au plus près le travail rémunéré au travail effectif, en économisant sur les temps de ralentissement de l'activité puisque tout ce qui n'est pas directement productif est renvoyé dans « le temps hors-travail » (Boltanski & Chiapello, 2011 ; Paugam, 2000).

La recherche de flexibilité est donc sous-tendue par des logiques financières. Les entreprises peuvent ainsi faire des économies sur les « temps morts » ou les temps de formation mais également sur les licenciements. Les montants des salaires diminuent par rapport à l'emploi stable puisqu'ils n'incluent pas le paiement de l'ancienneté et sont difficilement négociables. De plus, les entreprises peuvent exercer une pression à la baisse sur les salaires et bénéficier d'une main d'œuvre bon marché par l'utilisation opportuniste du poids du chômage (Glaymann, 2005 ; Paugam, 2000). En ce qui concerne la main d'œuvre intérimaire ou sous-traitante, les entreprises peuvent également tirer profit de la concurrence entre ces différents prestataires pour opérer une mise sous tension de ceux-ci et exiger des réductions de coût les obligeant à diminuer les effectifs mobilisés pour une mission et à réduire les salaires (Gorgeu & Mathieu, 1995).

Cette relation commerciale leur permet également d'augmenter leurs niveaux d'exigence et de densifier au maximum les heures payées en augmentant les cahiers des charges. Les entreprises justifient ces exigences de rentabilité maximale par la pression du marché, présentée comme une variable externe et non maîtrisable (Boltanski & Chiapello, 2011 ; Glaymann, 2005). Le recours aux emplois précaires permet également d'intensifier le travail par une mise à l'épreuve des travailleurs. La souplesse de ces types de contrat ainsi que l'étendue du chômage permet aux entreprises de ne sélectionner que les personnes les plus qualifiées et d'éprouver leurs compétences et leur motivation sur une période bien plus longue que la période d'essai prévu par les CDI (Boltanski & Chiapello, 2011 ; Cingolani, 2005). La pression du chômage ainsi que la compétition entre travailleurs en emplois précaires pour obtenir une éventuelle embauche permanente entraînent un surinvestissement

du travail qui permet aux entreprises d'exiger une plus grande mobilisation des travailleurs précaires (Castel, 2009 ; Cingolani, 2005 ; Paugam, 2000). L'intensification du travail pour les personnes en emplois précaires entraîne dans certaines entreprises une intensification du travail des embauchés permanents, lorsque ceux-ci sont mis en concurrence ou parce qu'elle participe à déconstruire les normes collectives de production des embauchés permanents (Boltanski & Chiapello, 2011 ; Paugam, 2000).

Enfin, le recours à la sous-traitance et à l'intérim a pour objectif d'éliminer des grandes entreprises les travaux les plus durs, les moins qualifiés et les plus dangereux (Ginsbourger, 1998), leur permettant ainsi de se dégager en partie de leur responsabilité en cas d'accidents ou de maladies professionnelles et d'éviter les conflits et les problèmes de gestion de la main d'œuvre rattachées à ces types de poste (Boltanski & Chiapello, 2011). Les tâches les plus ingrates sont réservées aux employés temporaires et aux travailleurs à temps partiel, sous prétexte que les premiers peuvent assumer des tâches difficiles puisqu'ils sont censés ne les effectuer que sur des laps de temps relativement courts et que les deuxièmes disposent de périodes de repos plus longues (lorsqu'ils ne cumulent pas plusieurs emplois) (Cingolani, 2005). La coexistence de plusieurs statuts face à l'emploi au sein d'une même entreprise rend les revendications collectives plus compliquées, d'une part, car elle diversifie les types de problèmes rencontrés et, d'autre part, car les employés temporaires sont très peu syndicalisés et peuvent difficilement participer aux mouvements de grève (Pialoux & Beaud, 1993). La peur du chômage dissuade de toute réclamation (Paugam, 2000) et l'expansion des emplois précaires tend à banaliser, notamment chez les jeunes qui n'ont connu que ces formes d'emploi, les bas niveaux de salaire, l'instabilité et l'insécurité qui en découlent (Cingolani, 2005). De plus, l'externalisation de la main d'œuvre permet aux entreprises de réduire leurs effectifs parfois en-dessous du seuil légal les obligeant à intégrer un Comité d'Entreprise et des syndicats. Les patrons de ces petites entreprises, en l'absence de service juridique, peuvent alors rencontrer des difficultés à respecter un code du travail devenu très complexe depuis la création de ces nouvelles formes d'emploi (Boltanski & Chiapello, 2011).

2. La notion de précarité

2.1. Une notion contextualisée

La notion de précarité est fortement contextualisée. Le sens de ce terme a évolué en passant dans le discours populaire et diffère en fonction des contextes politiques. En Italie, le sens de « precariato » ne se limite pas à l'emploi précaire peu rémunéré mais renvoie à une existence précaire comme un mode de vie à part entière. En Allemagne, le terme désigne les travailleurs temporaires et les sans-emploi qui n'espèrent plus d'intégration sociale, alors qu'au Japon, il est

synonyme de travailleurs pauvres (Standing, 2011). Les anglais sont eux plus sensibles aux montants des salaires et aux mauvaises conditions de travail. En France, le terme de précarité est apparu suite à la nouvelle pauvreté des années 1980 pour désigner les nouvelles situations d'alternance entre emplois et chômage (Paugam, 2000 ; Standing, 2011).

Les sociologues français parlent également de précariat pour désigner les travailleurs temporaires et les saisonniers. Il s'agit d'un néologisme combinant les termes « précaire » et « prolétariat ». Le précariat se distingue du prolétariat par l'absence de confiance et de sécurité en échange de la subordination des travailleurs. Le précariat désigne une nouvelle classe sociale apparue suite à l'ouverture du marché et à la flexibilisation du travail. Standing (2011) décrit une hiérarchie sociale désormais fragmentée en cinq classes. Au sommet se situe *l'élite* : un petit nombre de personnes extrêmement riches et influentes. Vient ensuite le *salariat* composé d'employés stables, travaillant à temps plein et bénéficiant d'avantages (congrés payés, avantages d'entreprises...). La troisième classe, plus moderne, regroupe les « *proficiens* ». Ce terme, combinant « professionnel » et « technicien », désigne des personnes qui possèdent des compétences recherchées leur permettant de souscrire des contrats de travail très avantageux pour eux en tant que travailleur indépendant. Ces personnes sont mobiles, elles ne recherchent pas le long terme ou la stabilité et rejettent l'idée d'activités routinières. Pour elles, l'enchaînement de contrats temporaires n'est pas incompatible avec l'idée de carrière. Arrive ensuite la « *working class* » : la classe des travailleurs et généralement plutôt des travailleurs manuels pour qui l'Etat-providence fut créé mais qui voit aujourd'hui ses liens de solidarité se détériorer. Enfin, au bas de cette nouvelle hiérarchie sociale, se situe le *précariat*, classe en expansion qui désigne les exclus, les sans-emploi et les travailleurs précaires. Si pour certains il ne constitue qu'une étape dans le développement de leur carrière, pour d'autres il est voué à perdurer dans le temps et c'est bien pour cette raison que les auteurs parlent de précariat : la précarité est devenu un registre propre de l'organisation du travail (Castel, 2009). Il s'agit d'une classe très hétérogène où la situation de l'étudiant qui cumule des contrats courts n'est pas comparable à l'immigrant qui est dans une situation de survie, à la mère célibataire contrainte d'accepter n'importe quel poste quelles qu'en soient les conditions, ou encore l'homme de soixante ans qui effectue des travaux ponctuels pour payer ses frais médicaux ou améliorer les revenus de sa retraite. Leur point commun est leur rapport instrumental et opportuniste au travail. Les emplois qu'ils occupent sont précaires et ils ne bénéficient pas de soutien communautaire, de garanties et de revenus privés pouvant compléter leur salaire. La particularité de cette classe sociale est l'absence de sentiment d'appartenance à une classe qui pourrait émettre des revendications d'une seule voix. Elle ne repose pas sur une histoire commune, les besoins sont divers et les personnes la composant sont mis en compétition sur le marché de l'emploi (Standing, 2011).

2. 2. Différentes conceptions et définitions de la précarité

La précarité est définie par Le Petit Larousse (2005) comme une situation dans laquelle une personne ne bénéficie d'aucune stabilité au niveau de l'emploi, du logement ou des revenus. Cette notion se différencie, d'une part, de la pauvreté qui se caractérise par un manque de ressources et, d'autre part, de l'exclusion qui signifie le rejet, le fait de ne plus considérer une personne comme membre à part entière de la société. La précarité entretient cependant des relations étroites avec ces deux termes car, premièrement, si être précaire ce n'est pas être pauvre, être pauvre c'est être en situation de précarité et, deuxièmement, si être précaire ne signifie pas être exclu, l'exclusion constitue le stade ultime de la précarité (Cingolani, 2005).

La notion d'instabilité, concernant la précarité, est reprise par Villeneuve (1984) qui la relie à celle de fragilité, et par Cingolani (1986, 2005) qui met l'accent sur la mobilité professionnelle (succession d'activités différentes) et sur la discontinuité des temps caractérisant les situations précaires (alternance de périodes de travail et de périodes de chômage) et désignant plus précisément même les types d'emploi (le travail intermittent, les CDD, les contrats à temps partiels...) qui sont reconnus comme précaires de par leur aspect discontinu. La conception de cet auteur attire notre attention sur la dimension temporelle de la précarité, à la fois sur le caractère plus ou moins chaotique du parcours professionnel et sur le fait que l'avenir ne soit pas assuré. Loisy (2000, p. 40) insiste également sur la dimension temporelle de la précarité en mettant l'accent sur l'incertitude concernant le futur : « *c'est autant par des conditions de vie modestes que par un fort degré d'incertitude sur l'avenir que la précarité peut être appréhendée. La précarité s'analyse en examinant les liens qu'entretiennent les ménages concernés avec la pauvreté et en introduisant la dimension temporelle dans l'analyse* ». Ici la dimension temporelle ne décrit pas la situation de précarité elle-même mais le rapport que les personnes en situation de précarité entretiennent avec le temps, ce rapport au temps, et plus particulièrement au futur, étant marqué par une forte incertitude, notion reprise par Billiard et al. (2000, p. 254) : « *plus qu'à l'idée de manque, la notion de précarité est liée à celle d'incertitude* ». On retrouve cette caractéristique de la précarité chez de nombreux auteurs comme Bourdieu (1998) qui affirme que la précarité rend l'avenir incertain et empêche toute anticipation rationnelle, Sordes-Ader et Tap (2002) qui considèrent que la précarité s'accompagne de l'absence de perspectives et de l'impossibilité de donner sens à l'avenir, ou encore Leclerc-Olive, Engrand & Sali (1999), Paugam (2000), Mercure (1995), Palmade (2003), Pialoux (1979) et Schnapper (1989) qui montrent que l'impossibilité d'anticipations rationnelles entraîne une certaine méfiance vis-à-vis d'un futur perçu comme menaçant (Fieulaine, 2006). Enfin, la définition de Fieulaine, Apostolidis et Olivetto (2006, p.3) inclut le rapport au passé, le rapport au futur et la dimension sociale de l'intégration pour caractériser la précarité « *comme un ensemble de situations*

de privation et de fragilisation où s'articulent l'instabilité des trajectoires, la difficulté d'anticiper l'avenir et la désaffiliation sociale ».

Nous voyons dans cette dernière définition, comme dans celle de Loisy (2000), que les notions d'instabilité et d'incertitude s'accompagnent de l'idée de manque de ressources. Cette dimension est également récurrente dans les définitions de la précarité mais peut porter sur des ressources différentes. Tout d'abord, on retrouve assez fréquemment que la précarité se caractérise par un manque de ressources financières (faiblesse et/ou irrégularité des revenus, accès à la propriété, qualité des conditions de vie...) (Billiard & al., 2000 ; Cingolani, 2005 ; Loisy, 2000 ; Villeneuve, 1984). Comme le souligne ces auteurs, le manque de ressources financières n'est cependant pas suffisant pour caractériser des situations précaires. Sen (1993, 2000, 2010) recommande de focaliser les analyses sur la notion de capacité¹, la question du revenu n'est alors plus centrale, bien que liée aux capacités, dans la mesure où le revenu constitue un moyen (et non un but). Selon cet auteur, les capacités renvoient à des ressources diverses que les situations précaires peuvent venir perturber : l'équilibre psychologique, la motivation professionnelle, les compétences, l'estime de soi, la santé, les relations sociales et familiales, *etc.* Ici, l'auteur désigne à la fois des ressources personnelles et des ressources sociales. Le manque de ressources personnelles est repris par de nombreux auteurs comme Paugam (2000) qui met l'accent sur les ressources morales et insiste plus particulièrement sur la résignation que peuvent ressentir les travailleurs précaires ou précarisés, Fieulaine (2006) qui développe les problématiques de santé (physique et psychologique) associées aux situations de précarité, Loisy (2000) qui cite la formation professionnelle, Boltanski et Chiapello (2011) qui mettent l'accent sur les compétences professionnelles et personnelles, ou encore Standing (2011) qui explique que les personnes en situation de précarité manquent de temps et d'énergie pour faire face à leur situation. Le manque de ressources sociales peut également se situer à différents niveaux. Castel (1995) différencie les protections rapprochées des protections instituées. Concernant les premières, les auteurs évoquent les relations familiales, les relations sociales ou les réseaux professionnels (Billiard et al. 2000 ; Loisy, 2000 ; Sen, 2000). Les deuxièmes renvoient aux droits sociaux, aux prestations sociales, aux collectifs protecteurs tels que les syndicats ou encore aux conventions collectives (Castel, 2003). Pour Castel (2003) et Cingolani (2005), la précarité se caractérise par une carence concernant ce type de protections, instituées pour assurer les individus contre les aléas. Selon Castel (2003), c'est avant tout le manque de sécurité qui caractérise la précarité. Standing (2011) en définit sept formes rattachées au travail. Tout d'abord, la sécurité du marché de l'emploi (*labour market security*) concerne les politiques de plein emploi (niveau gouvernemental). La sécurité de l'embauche (*employment security*) renvoie aux régulations des entreprises sur les embauches (multiplication des contrats de courte durée) et licenciements

¹ L'auteur parle également de capabilité et de capabilité de base

(protections contre les licenciements abusifs par exemple). La sécurité relative à l'emploi (*job security*) consiste à conserver les bassins d'emploi, éviter les pertes de compétences et favoriser les possibilités d'évolution en termes de statut et de salaire. La sécurité du travail (*work security*) relève des protections concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles (règlementations sanitaires, sur la sécurité, sur le temps de travail, les horaires de travail, les compensations en cas d'accident...). La sécurité relative aux compétences (*skill reproduction security*) renvoie d'une part à la possibilité de gagner en compétences (stages, formations professionnelles...) et d'autre part de pouvoir se servir de ses compétences (risque de déqualification notamment dans les emplois précaires). La sécurité des revenus (*income security*) concerne l'assurance d'un revenu stable, l'existence d'un salaire minimum, l'indexation des salaires, la sécurité sociale, la mise en place de taxes progressives pour réduire les inégalités et augmenter les salaires les moins élevés. Enfin, la sécurité de la représentation sociale (*representation security*) renvoie au fait de pouvoir être représenté, de bénéficier d'une voix commune (syndicats indépendants, droit de grève...). Selon Standing (2011), la précarité se caractérise par un manque ou un défaut d'une ou de plusieurs de ces formes de sécurité.

Les thèmes relatifs aux manques de ressources, à l'instabilité et à l'incertitude nous semblent particulièrement récurrents dans la littérature traitant des questions de précarité qui se révèlent d'autant plus problématiques que ces thèmes se combinent, puisque d'un côté l'aspect instable des situations précaires expose à plus de risques en même temps que les ressources pour faire face à ces risques font défaut. Villeneuve (1984, p. 95) écrit à ce propos que les situations de précarité se caractérisent par « *une forte exposition à des risques de différentes natures et une faible capacité à faire face à la concrétisation de ces risques, imputable à un défaut de ressources de divers ordres* ». Enfin, Wresinski (1987, p.6), fondateur de l'association ATD Quart Monde, définit également la précarité en terme de manque de sécurité en y ajoutant la question de sa persistance dans le temps : « *la précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer des responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible* ». L'intérêt tout particulier de cette définition est d'identifier deux dimensions de la précarité : une précarité horizontale, plus ou moins étendue aux domaines de l'existence, et une précarité verticale, plus ou moins inscrite dans la durée. La précarité est conçue comme une situation dynamique, susceptible d'évoluer. Les dimensions systémiques et temporelles de la précarité peuvent interagir, plus la précarité se diffuse à d'autres sphères de vie et plus elle est susceptible de

perdurer, et plus elle s'ancre dans le temps plus il est probable qu'elle touche d'autres sphères d'existence (Roquefort, 2012).

La précarité que l'on désigne au singulier en tant que concept renvoie nous l'avons vu à une grande diversité de situations. La polysémie du terme « précaire », revendication chère à Cingolani (1986, 2005), entraîne une multitude de définitions plus ou moins superposables et complémentaires. Il nous semble que la diversité des définitions et conceptions concernant ce sujet s'explique par la poursuite d'objectifs multiples. D'un côté, il s'agit de se donner les moyens de pouvoir détecter les personnes qui seraient en situation de précarité (Fieulaine, 2006), cela suppose d'arriver à dégager les points communs qui ressortent de diverses situations que l'on identifie comme « précaires ». D'un autre côté, les auteurs cherchent, d'une part, à décrire des situations particulières et, d'autre part, à expliquer leurs causes et leurs conséquences possibles. Les caractéristiques relevées n'ont alors pas pour but de décrire la précarité en tant que concept mais de comprendre ce qui caractérise la précarité d'une situation particulière. Bien que celles-ci ne soient pas nécessairement généralisables à d'autres situations, elles ont le mérite d'identifier des indicateurs permettant leur étude et la mise en place d'actions efficaces en fonction des publics visés.

2. 3. Les différentes dimensions de la précarité

Il ne semble pas exister de définition consensuelle de la précarité. Tous les travaux réalisés sur ce sujet s'intéressent à des populations différentes que l'on peut qualifier de précaires selon différents critères (le niveau de revenu, le logement, le statut face à l'emploi...). Il en résulte une grande quantité d'indicateurs qui, s'ils renvoient à la question de la précarité, ne sont pas toujours généralisables ou caractéristiques de la précarité car relatifs à des populations spécifiques. De plus, la caractérisation de la précarité d'une population en particulier ne se limite pas à l'intervention d'une seule variable qui à elle seule pourrait rendre compte des situations des individus concernés. Plusieurs auteurs (Billiard et al., 2000 ; Cingolani, 1986, 2005 ; Chauvin, Parizot & Revet, 2005) ont alors insisté sur l'importance de considérer la précarité comme un concept multidimensionnel, son étude nécessitant la prise en compte de ces multiples dimensions, chaque dimension renvoyant elle-même à une multitude d'indicateurs.

La précarisation des conditions de vie ne relevant pas d'un phénomène nouveau (bien que concernant désormais une frange de la population plus diversifiée), nous nous concentrerons ici sur les précarités relatives à l'emploi et au travail qui ont émergé à la suite des « Trente Glorieuses ». La précarité de l'emploi recouvre une multitude de configurations. Elle peut être liée à la nature de l'emploi, que ces emplois soient juridiquement encadrés (intérim, CDD, ...) ou illégaux (travail

clandestin) (Cingolani, 2005). Selon Cingolani (1986), l'occupation d'un emploi, qualifié d'un point de vue juridique de « précaire », ne suffit pas à qualifier celui qui l'occupe de « précaire ». L'occupation de ce type d'emploi doit être analysée au regard de la trajectoire de vie des individus. De plus, la définition juridique des emplois ne nous permet pas de distinguer d'un côté les personnes qui seraient précaires car occupant des emplois dits précaires et de l'autre ceux qui seraient protégés car occupant des emplois stables. Les transformations structurelles de l'environnement socio-économique remettent en question l'association que l'on pouvait faire durant les « Trente Glorieuses » entre contrat à durée indéterminée et stabilité de l'emploi. Certains secteurs d'activité comme la grande distribution et la restauration rapide peuvent se permettre dans une large mesure de recourir à des emplois en CDI puisqu'il leur est très facile de rompre ses contrats en invoquant des raisons économiques. Ces contrats s'avèrent plus avantageux pour ces secteurs car ils sont plus flexibles que des CDD (Durand, 2001, cité par Glaymann, 2005). Il en va de même des CDI contractés au sein d'entreprises sous-traitantes. Ces dernières, comme les personnes occupant des emplois précaires, sont les premières touchées par les variations de conjonctures (Boltanski & Chiapello, 2011). Nous pouvons également relever la création de nouveaux types de CDI tels que les CDI de chantier pour lesquels le terme du contrat est lié au chantier, la fin du chantier ou la perte du marché constituant une cause de rupture de contrat (Code du travail, art. L. 122-1-2). Ce type de contrat initialement réservé au BTP s'étend désormais à plusieurs secteurs d'activité comme la construction navale ou l'aéronautique (Glaymann, 2005). Nous pouvons alors, selon Fourcade (1992), distinguer trois formes de précarité de l'emploi : la précarité associée au statut juridique du salarié (CDD, intérim, contrats de travail intermittent, stages, contrats aidés...), la précarité associée au sous-emploi (temps partiel contraint) et la précarité associée à la déstabilisation des emplois stables. Ce dernier point a été repris et approfondi par Paugam (2000). Selon lui, la précarité d'emploi se caractérise en fonction de la stabilité de celui-ci, le risque de perdre son emploi pouvant être dû à la nature précaire du contrat de travail ou aux politiques économiques des entreprises.

La multiplication et la diversification des formes de précarité d'emploi ont pris ces dernières décennies une telle ampleur qu'elles tendent à éluder du débat social les aspects de la précarité relatifs au travail (Askenazy, 2004). Dans leur ouvrage analysant les aspects du travail susceptibles de favoriser un rapport heureux ou malheureux au travail, Baudelot et Gollac (2003, p.71) notent que « *le travail peut être intéressant, mais mal payé ; passionnant, mais épuisant ; tranquille, mais sans perspective de promotion ; intéressant, mais menacé ; dur, pénible et ingrat, mais bien payé* ». Afin de mieux saisir la diversité des situations que recouvre la notion de précarité, Paugam (2000) préconise la distinction entre la précarité du travail et la précarité de l'emploi, et de mener des analyses qui couplent ces deux dimensions de la précarité. En effet, celles-ci sont souvent confondues, pourtant, nous ne pouvons affirmer que toutes les personnes ayant un statut précaire

face à l'emploi se considèrent comme insatisfaites de leur travail ou que toutes les personnes en emploi stable en sont satisfaites. Nous pouvons prendre l'exemple des « proficiens » décrits par Standing (2011) qui s'épanouissent dans l'enchaînement de contrats temporaires ou celui des personnes qui démissionnent de leur CDI car elles ne supportent plus leurs conditions de travail. Paugam (2000) définit donc quatre types d'intégration professionnelle qui croisent la dimension de la précarité liée à l'emploi et celle liée au travail. « *L'intégration assurée* » se définit comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail - cette condition est remplie lorsque les travailleurs éprouvent des satisfactions au travail - et de la protection sociale qui découle de l'emploi, c'est-à-dire lorsque l'emploi est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie. « *L'intégration incertaine* » est caractérisée par une satisfaction par rapport au travail mais une instabilité de l'emploi. À l'inverse, « *l'intégration laborieuse* » se caractérise par une insatisfaction par rapport au travail et une stabilité de l'emploi. Enfin, « *l'intégration disqualifiante* » est définie par l'insatisfaction par rapport au travail et par l'instabilité de l'emploi.

Enfin, il nous faut noter que l'étude de la précarité professionnelle ne se limite pas à ces caractéristiques au sein de la seule sphère professionnelle. La sphère privée peut constituer une ressource face à la précarité professionnelle, tout comme elle peut au contraire constituer un frein à la mobilité (ascendante pour les femmes ou géographique) ou à la prise de risque. Ce qui nous intéresse dans ce paragraphe est la façon dont la précarité professionnelle peut déborder de son cadre professionnel pour venir impacter des espaces privés. Tout d'abord, la précarité d'emploi, par l'irrégularité ou la faiblesse des revenus qu'elle entraîne, demande une gestion financière et administrative rigoureuse au risque de basculer dans la pauvreté. Le temps et l'énergie mobilisés dans cette gestion – sans compter l'inquiétude qui découle de situations financières peu confortables - sont pris sur le temps libre qui n'est alors pas consacré au repos, aux loisirs ou à la vie familiale. De plus, la précarité d'emploi demande des démarches plus ou moins régulières de recherche d'un nouvel emploi qui succèdera à l'emploi actuel lorsque celui-ci touchera à sa fin et éventuellement des démarches autonomes de formation (Standing, 2011). Ces démarches, qui sont également coûteuses en temps et en énergie, s'effectuent en dehors du temps de travail rémunéré mais constituent tout de même ce que l'on peut appeler un « travail ». La précarité du travail peut également venir perturber la vie « hors travail » si le travail est source de préoccupations (Castel, 2009), si la fatigue physique et/ou morale qu'il entraîne empêche le développement d'autres activités (Cingolani, 1986), ou si la souffrance qu'il génère entraîne des somatisations (troubles du sommeil, maux de ventre...) liées à l'angoisse de la perspective de devoir retourner travailler dans un environnement perçu comme délétère (Paugam, 2000). La sphère privée peut alors devenir un espace de régulation et de gestion des problèmes professionnels (Gouzien, 2000). Cependant, le

report des tensions à l'égard du travail ou de l'emploi dans la sphère privée peut aussi amener à une détérioration des relations familiales et conjugales. Selon Cingolani (2005), l'instabilité professionnelle et le chômage constituent des facteurs importants de ruptures conjugales. Ces ruptures peuvent alors à leur tour conduire à de nouvelles précarités matérielles. Les perturbations familiales que peut générer la précarité d'emploi dépendent de la position qu'occupe la personne concernée dans la famille. Lorsqu'elle concerne les hommes, la précarité d'emploi bouleverse la vie de couple. Les conséquences sont encore plus marquées lorsqu'elle est associée à la précarité du travail. Les femmes en revanche sont plus affectées par la précarité de leur situation professionnelle dans leurs relations avec leurs enfants. Ces dernières éprouvent alors plus de difficultés à pourvoir à leur éducation (Paugam, 2000). Lorsque la précarité d'emploi touche les jeunes, elle peut retarder le moment où ils quitteront le foyer familial ou les amener à y retourner. Elle décourage également l'installation dans une vie de couple et retarde la naissance du premier enfant (Standing, 2011). Enfin, la précarité professionnelle peut amener à un repli sur soi et à un rétrécissement voire une perturbation des relations au sein de la famille élargie et au sein du cercle social (Cingolani, 2005).

2. 4. Les dimensions subjectives de la précarité

Les transformations du monde socio-économique ont créé de nouvelles formes de précarité, mais aussi de nouvelles attentes face à l'emploi et au travail. Si l'analyse des situations de précarité ne peut ignorer les contextes dans lesquels elles apparaissent, elle ne peut non plus évacuer la perception que les personnes désignées comme précaires ont de leur situation. Puisque la précarité est un concept multidimensionnel et dynamique qui peut se traduire de diverses manières en fonction des caractéristiques de la situation d'une personne et des ressources à la fois personnelles et sociales dont elle dispose, elle touche alors chaque personne concernée de manière singulière. Billiard et al. (2000) notent d'ailleurs à ce propos que les récits de chacun débordent toujours les éléments objectifs contenus dans les définitions économiques, juridiques, sociologiques ou politiques. Nombre d'auteurs (Clot, 1999 ; Dejours, 2000 ; Ehrenberg, 1998 ; Fieulaine, 2006 ; Gouzien, 2000 ; Paugam, 2000) ont insisté sur les aspects subjectifs de la précarité : le sentiment de précarité, la façon dont sont vécues des situations précaires, la perception que les personnes ont de leur situation, le rapport qu'elles entretiennent avec celle-ci, le sens qu'elles leur donnent...

2. 4. 1. Les rapports à la précarité d'emploi

Les transformations récentes du monde du travail entraînent la coexistence de diverses formes d'emploi. Si le CDI reste la forme d'emploi majoritaire, nous pouvons noter que les nouvelles embauches, elles, utilisent majoritairement les emplois atypiques (Castel, 2009), surtout en ce qui concerne le recrutement des jeunes (Givord, 2006). Ces nouveaux flux d'embauche ainsi

que l'augmentation du chômage participent aux transformations des attentes que les personnes peuvent avoir vis-à-vis de l'emploi. Ces nouvelles formes d'insertion professionnelle peuvent alors être perçues comme de nouvelles opportunités ou au contraire comme une perte des avantages acquis. L'existence de protections sociales participe également à façonner les rapports à l'emploi puisqu'elles peuvent constituer une ressource permettant aux personnes en situation de précarité de se distancier de l'urgence à travailler à n'importe quel prix ou être source de frustration dans la mesure où, d'une part, il peut exister un décalage entre les attentes qu'elles créent (et qui ont été socialement construites) et leur mise en œuvre et, d'autre part, car l'aspiration à être protégé fait émerger de nouvelles exigences au fur et à mesure que les objectifs antérieurs sont atteints (Castel, 2003). Les transformations de l'environnement socio-économique se sont également accompagnées de l'émergence de nouvelles valeurs néo-libérales qui peuvent séduire ceux pour qui l'instabilité d'emploi permet le développement de compétences et leur confère une certaine indépendance à l'égard de l'employeur.

Selon Standing (2011), le fait de bien vivre ou non la précarité d'emploi dépend du fait que celle-ci soit choisie ou subie. Dans le premier cas, les personnes peuvent s'épanouir dans diverses activités professionnelles, concilier leurs périodes travaillées avec d'autres activités ou encore financer des projets particuliers. Dans le second cas, l'emploi précaire constitue la seule voie d'accès à l'insertion professionnelle. Les personnes contraintes d'accepter ces types d'emploi sont mues par des besoins financiers qui dépassent leurs aspirations, leur rapport à la précarité d'emploi serait alors négatif. Palmade (2003) propose une analyse moins manichéenne en montrant que parmi ceux qui n'ont pas choisi la précarité d'emploi, il y a ceux qui se sentent obligés de se soumettre (ceux qui se sentent les plus vulnérables) et ceux qui se battent pour en sortir et mettent en place différentes stratégies. Pour Castel (2009), les inégalités que crée la précarité d'emploi peuvent apparaître supportables lorsque celles-ci ne sont pas perçues comme figées. C'est lorsque les personnes ne perçoivent pas d'amélioration possible de leur situation à terme que le rapport à l'emploi se détériore. Le fait de ne pas pouvoir réaliser ses aspirations professionnelles peut alors être source de dévalorisation de soi mais aussi de dévalorisation pour autrui. Les difficultés à être financièrement indépendant sont également sources de dévalorisation avec le risque que les personnes intériorisent les jugements négatifs que la société tient à leur égard. Lorsque la précarité d'emploi dure dans le temps, elle peut nuire à la construction d'une identité professionnelle, à la confiance en soi et au sentiment d'avoir une utilité sociale (Paugam, 2000). Pour Standing (2011), elle peut être source d'aliénation si les personnes ont le sentiment que ce qu'ils font n'est pas dans leur propre intérêt ou ne concerne pas des activités professionnelles qu'ils respectent et valorisent mais qu'ils répondent simplement à la demande d'autres qui jouiront du fruit de leur travail. Les compensations financières qu'ils en retirent ne sont pas toujours suffisantes ou sont trop irrégulières pour améliorer

leurs conditions de vie mais ils s'efforcent en même temps de (et sont enjoint à) rester positifs en s'estimant chanceux d'avoir un emploi. L'impossibilité à se réaliser dans le travail et à évoluer professionnellement peut être source de frustration et de colère. La colère peut également naître des inégalités et des injustices que créent les restructurations néolibérales au sein du monde du travail. Loin d'améliorer leur employabilité, la succession d'emplois précaires forme des parcours chaotiques parfois difficiles à valoriser sur le marché de l'emploi, surtout lorsque les personnes se retrouvent dans une urgence à travailler qui les pousse à accepter n'importe quel emploi dont certains se révélant blessant pour leur fierté. La honte que ressentent les personnes dans cette situation les amène à cacher ses expériences aux recruteurs mais aussi à leur entourage proche. Selon Cingolani (1986), ce sentiment d'humiliation qu'elles peuvent ressentir à faire des travaux peu valorisants perturbe l'image de soi et laisse ses marques sur leur personnalité. Enfin, lorsque l'on s'intéresse aux études qui traitent des vécus de la précarité d'emploi sous l'angle émotionnel, on peut remarquer dans les analyses une forte présence des thèmes relatifs à l'anxiété et à la peur. Selon Standing (2011), les personnes en situation de précarité d'emploi peuvent craindre de perdre ce qu'elles possèdent suite à une erreur de leur part ou simplement par malchance. A ce sujet, Paugam (2000) décrit les efforts qu'elles fournissent pour ne pas perdre leur emploi quitte à négliger leur santé physique. Cingolani (1986) évoque le repli sur soi que crée la peur de ne pas être compris.

Si la littérature scientifique sur la précarité abonde d'exemples concernant les aspects délétères de la précarité d'emploi, nous voyons que le développement d'un rapport négatif à la précarité d'emploi est sous-tendu par différents facteurs et entraîne des conséquences différentes d'une personne à l'autre. De plus, si pour beaucoup elle crée une profonde souffrance, pour d'autres la précarité d'emploi n'est pas perçue négativement et peut s'avérer être une source d'épanouissement. Ould-Ferhat (2000) montre que le recours à des emplois temporaires est bien vécu par les jeunes qui souhaitent retarder les engagements de la vie adulte pour profiter de leur jeunesse. Ces derniers ne prêtent pas attention à la précarité du statut et se concentrent sur les aspects positifs de la précarité d'emploi comme la liberté ou la possibilité de vivre des expériences variées. Ces différentes expériences sont vécues de manière positive dans la mesure où elles sont perçues comme constituant une période transitoire avant de s'installer dans un emploi stable et de fonder une famille. Selon Billiard et al. (2000), cette période transitoire peut être l'occasion pour ces jeunes de mesurer l'écart entre ce qu'ils souhaitent faire et ce qu'il leur est réellement proposé. Elle peut être l'occasion de faire valoir leurs capacités personnelles dans l'espoir d'être intégré ou les amener à reprendre des études plus qualifiantes. La précarité d'emploi peut également leur permettre de concilier le travail avec d'autres activités personnelles. Selon Cingolani (1986), les emplois précaires peuvent être utilisés par les jeunes pour diverses raisons. Il peut s'agir pour eux de tester différents métiers ou secteurs d'activité afin de trouver leur voix, de se former par la pratique, de se

familiariser avec le monde du travail ou encore de développer des capacités d'adaptation. Pour Standing (2011), le recours aux emplois précaires peut dénoter d'un certain goût pour le nomadisme, la liberté qu'ils peuvent conférer contraste avec les engagements à l'égard d'une entreprise que certains peuvent percevoir comme « enfermante ». L'insécurité qui en découle n'est pas inconfortable dans la mesure toutefois où ils perçoivent la possibilité d'en sortir.

2. 4. 2. Les rapports au travail

Si l'étude du vécu de la précarité passe par la prise en compte du rapport que les personnes entretiennent avec leur situation face à l'emploi, il nous semble que le sentiment de précarité ne se limite pas à un rapport négatif à la précarité d'emploi. Paugam (2000) insiste particulièrement sur ce point, le sentiment de précarité peut naître chez des personnes en CDI à temps plein lorsque le travail devient source de souffrance. A l'inverse nous pouvons noter que des personnes en situation de précarité d'emploi et souhaitant en sortir peuvent entretenir un rapport positif au travail. Rapport à l'emploi et rapport au travail peuvent alors se nuancer l'un l'autre ou se renforcer mutuellement. De plus, connaître une certaine précarité du travail n'entraîne pas nécessairement un rapport négatif au travail. Paugam (2000) montre dans son analyse d'une usine de sidérurgie que la grande majorité des ouvriers sont satisfaits de leur travail et qu'ils l'aiment aussi pénible soit-il. La dangerosité de ce dernier permet même de créer une solidarité entre les travailleurs et demande un savoir-faire spécifique qui est reconnu dans le monde de la sidérurgie. Cette reconnaissance participe à la fonction identitaire de leur métier (*cf.* Dubar, 2000). Ces ouvriers sont fiers de leur métier, celui-ci est source d'épanouissement alors même qu'ils sont dans une situation de précarité d'emploi (risque de licenciement) et de précarité du travail. Dans son étude sur le domaine hospitalier, Paugam (2000) montre également que, malgré la précarité du travail, médecins comme infirmières tirent leur satisfaction du travail par le rôle social qu'ils jouent. Le sens qu'ils donnent à leur activité dépasse la simple succession de tâches et bien que ces dernières soient sources de critiques ou de plaintes, tous retirent de la relation aux patients une certaine valorisation de soi. Pour cet auteur, le rapport positif à son métier et la finalité valorisante de celui-ci contribuent largement à entretenir un rapport positif au travail. D'autres auteurs (Cingolani, 1986 ; Lazarsfeld, Jahoda & Zeisel, 1981) ont montré que ce dernier peut également naître du fait même de travailler dans la mesure où l'activité de travail, quel qu'en soit le contenu ou la finalité, permet de fuir le désœuvrement et ses conséquences psychologiques délétères et donne des occasions de socialisation. Elle permet également d'élargir l'horizon et de donner un rythme aux journées et des objectifs à atteindre. Ce rapport au travail se retrouve essentiellement chez les personnes en recherche d'emploi.

2. 4. 3. Les stratégies individuelles face à la précarité professionnelle

Les approches subjectives de la précarité que nous venons de présenter s'intéressent à la perception que les personnes ont de leur situation et du sens qu'elles lui donnent. Il nous semble important de préciser à ce propos que, loin de renvoyer à une sorte de supplément d'âme qui viendrait préciser la compréhension que l'on peut avoir de la précarité, cette dimension subjective peut, d'une part, remettre en question des indicateurs objectifs de précarité (la situation financière, l'irrégularité d'emploi, la pénibilité du travail...) et, d'autre part, prendre en compte d'autres paramètres relatifs aux besoins, aux aspirations, aux attentes, aux craintes ou aux valeurs des sujets. L'approche subjective de la précarité nous permet également de considérer que la personne en situation de précarité n'est pas simplement victime de sa situation, elle peut mobiliser des ressources en vue de s'extraire ou d'aménager cette situation. Nous nous intéressons donc dans cette partie aux différentes stratégies qu'elles peuvent adopter face à la précarité professionnelle.

2. 4. 3. 1. La lutte pour un retour à l'emploi stable et/ou à l'éloignement du chômage

Pour sortir de l'incertitude de l'emploi, les personnes sont prêtes à investir dans une formation plus adaptée, à accepter une plus grande charge de travail, à accepter une baisse de salaire, à changer de métier, à accepter d'être déqualifiées, à surinvestir le travail ou à devenir travailleur indépendant. Ces comportements dépendent de la situation initiale de la personne. Les cadres, par exemple, sont plus enclins à accepter de devenir travailleur indépendant qu'à accepter une baisse de salaire ou une déqualification (Palmade, 2003). De manière générale, ceux qui présentent des capacités d'anticipation et d'innovation arrivent à mieux s'en sortir en adoptant des comportements de suradaptation et en consacrant l'essentiel de leur temps à leur travail au détriment des autres temps de vie (Billiard et al., 2000). Dorval (2003) explique ce surinvestissement comme une réassurance sur leurs capacités à exercer un travail. Selon lui, il s'agirait d'un mode de défense de l'estime de soi, comme le fait de cultiver un optimisme exagéré sur ses perspectives d'avenir, afin de rester employable, de persévérer, de rebondir, quoi qu'il arrive. Ces travailleurs précaires nourrissent l'espoir d'être embauchés de façon stable et renouvellent cet espoir à chaque nouvelle mission. L'optimisme et le surinvestissement du travail sont des stratégies efficaces pour se préserver d'un effondrement intérieur, mais elles sont aussi très coûteuses sur le plan psychologique avec la répétition d'emplois précaires dans la durée. Le surinvestissement du travail est un moyen pour les travailleurs précaires d'échapper au sentiment de culpabilité en cas de non renouvellement ou de non embauche définitive.

Pour beaucoup, les emplois précaires, constituent un rempart contre une perspective plus angoissante encore qui est le chômage (Dorval, 2003). En tant que nouveau moyen d'insertion, les

emplois précaires sont utilisés pour échapper à une précarité jugée plus dangereuse. Parce que la situation n'est pas figée, les personnes peuvent espérer à terme une amélioration de leur condition, rendant ainsi leur quotidien plus supportable (Castel, 2009). Pour fuir le chômage, d'autres sont prêtes à déménager ou à effectuer des travaux non déclarés. Le travail clandestin peut servir de solution de secours mais également de stratégie de réinsertion dans la mesure où il permet un maintien voire un perfectionnement des compétences professionnelles et peut éventuellement permettre de constituer un début de clientèle afin de pouvoir s'installer en tant que travailleur indépendant (Leclerc-Olive & Engrand, 2000). Cingolani (1986) repère quatre façons de faire face à la précarité. La première stratégie consiste comme on l'a vu précédemment à considérer les emplois précaires comme des occasions de formation susceptibles à terme de les aider à trouver un emploi stable en valorisant la diversité des expériences et les capacités d'apprentissage et d'adaptation. La deuxième stratégie consiste à ne viser que les emplois stables. Pour un troisième groupe, déjà à l'écart de l'emploi stable avant la crise économique, la précarisation des emplois est perçue comme une continuité, un événement qui s'inscrit dans une tradition professionnelle. Ces travailleurs sont habitués à se débrouiller, la plupart du temps cela consiste à alterner les emplois précaires et les activités non déclarées. Enfin, la dernière stratégie se démarque des trois premières par un désinvestissement généralisé à l'égard du travail.

2. 4. 3. 2. *Les changements de représentations de la précarité et du chômage*

Changer les représentations que l'on a du travail précaire peut se faire en revalorisant les éléments perçus habituellement comme des inconvénients ou, inversement, en dévalorisant ceux qui sont perçus de façon positive. La discontinuité peut alors devenir un élément de construction de soi qui s'affirme par le rejet de la normativité sociale du travail, par « *l'horreur de l'encroutement de la carrière paisible et pantouflarde* », par le souci de ne pas s'enfermer dans la banalité productive au risque d'y perdre sa personnalité (Cingolani, 1986, p. 54). Les personnes en situation de précarité peuvent valoriser leurs différences, leur évolution hors des schèmes préétablis. Leurs situations questionnent les « évidences » et mettent en avant les efforts de réflexion et de construction identitaire qu'ils ont dû fournir pour avancer dans leurs parcours respectifs.

Sous certaines conditions, la banalisation peut également être un mécanisme de défense face à la précarité. Dans ce cas, les travailleurs considèrent que les nouvelles valeurs libérales du travail sont désormais la norme et qu'il faut l'accepter. Plutôt que d'essayer de contrer la flexibilité du monde du travail, les personnes se la réapproprient pour mieux s'adapter (Dupuy, le Blanc, Mègemont, 2006). Elles rejettent la stigmatisation et relativisent le fait d'être en emploi précaire pour se concentrer sur les aspects positifs de leur situation comme la sensation de liberté, la possibilité de vivre des expériences diverses ou de montrer ses compétences, de profiter de la

jeunesse avant de trouver un emploi stable et de fonder une famille, mais aussi la possibilité de tester des projets professionnels et de pouvoir les réajuster quitte à alterner emplois précaires et formations. Ce faisant, les travailleurs tentent de tirer parti de la posture individualiste prônée par les nouvelles méthodes managériales. Cette attitude concernerait plutôt les jeunes et aurait tendance à s'essouffler lorsque le provisoire prévu au départ commence à s'installer dans la durée (Billiard et al., 2000 ; Ould-Ferhat, 2000). D'autres relativisent les bénéfices du travail, ils prennent de la distance par rapport au travail lui-même mais également par rapport au type de consommation commandée par la sphère productive. Ces personnes recherchent un équilibre en réorganisant leur sphère domestique, jusqu'à se dire satisfaites de leur vie quand bien même elles vivent en-dessous du seuil de pauvreté (Cingolani, 1986).

Enfin, une autre façon de vivre la précarité est de modifier ses représentations du chômage pour en faire autre chose qu'une période nécessairement négative. Le chômage est souvent dépeint sous ses aspects les plus douloureux – et ils sont indéniables – en laissant de côté toutefois certains paramètres plus enthousiasmants – mais décriés et stigmatisés par les politiques d'emploi – comme le loisir de prendre le temps de penser, de ne rien faire, de cultiver l'espoir ou l'imagination. S'autoriser à s'amuser, se plonger dans des souvenirs agréables ou dans des perspectives d'avenir utopiques peut aussi permettre de préserver sa santé mentale, pour un temps au moins (Cingolani, 1986 ; Leclerc-Olive & Engrand, 2000).

2. 4. 3. 3. *Investir d'autres sphères d'activités*

La centralité du travail que prône la société actuelle peut être remise en question au profit d'autres activités. Le travail peut être désinvesti en tant qu'activité signifiante, les personnes ne se reconnaissant pas dans les activités laborieuses ou ces dernières étant alors considérées comme des obstacles à leur développement. Cingolani (1986) montre par exemple que l'investissement de l'art est un moyen pour des personnes « hors du travail » d'exister. Le travail d'artiste permet de faire trace, de signer et de s'inscrire dans le temps. L'auteur relève également que les personnes qui ont désinvesti le travail ont de manière générale désinvesti ce qui est matériel pour investir l'immatériel, la musique, la littérature... Elles consomment du « symbolique », de la « culture ». Elles *s'investissent* dans des activités comme l'écriture, la danse ou le yoga, plutôt que *d'investir* dans des objets. Elles rejettent les valeurs de « l'avoir » véhiculées dans la sphère du travail au profit d'un développement de « l'être ».

Le désinvestissement du travail peut n'être parfois que partiel, le travail n'est pas totalement rejeté mais mis au service d'autres centres d'intérêts. On observe alors un retour à la valeur instrumentale du travail où le rejet concerne surtout les valeurs néolibérales d'épanouissement et

d'accomplissement personnel dans l'activité laborieuse. Contrairement à l'exemple précédent, ces personnes ne sont pas « hors travail » mais cherchent dans cette sphère les moyens de satisfaire d'autres besoins. Pour cela elles peuvent adopter plusieurs solutions. Tout d'abord, elles peuvent choisir des emplois dans lesquels elles ont suffisamment d'autonomie pour réaliser d'autres activités. Elles peuvent également opter pour le travail à temps partiel qui, quand il n'est pas contraint, permet de dégager du temps pour d'autres activités (citoyenne, familiale...) ou pour son confort personnel et sa santé (se retrouver, souffler, faire du sport...). Enfin, certains individus alternent les activités et recherchent un équilibre entre les temps de travail et les périodes consacrées à leur passion (Cingolani, 1986). On voit dans ces exemples que les activités extraprofessionnelles ne sont pas secondaires par rapport au travail. Selon plusieurs auteurs (Castel, 2009 ; Palmade & Dorval, 2000), ces activités ne seraient toutefois investies qu'en guise de compensation, au sens où l'impossible épanouissement dans la sphère professionnelle induirait un désinvestissement de celle-ci et un repli dans la sphère privée. La sphère privée est considérée comme un refuge protecteur qui tient à distance la réalité du travail et la société, cette attitude de retrait impliquerait que ces personnes ne soient plus sujets de leur devenir ni acteurs du changement social (Palmade, 2003 ; Palmade & Dorval, 2000). Nous pouvons cependant supposer que ces activités « hors travail » ne sont pas toujours investies par défaut. Cet investissement peut résulter d'un véritable processus de choix et de délibération plutôt que d'un mécanisme de repli défensif puisque la primauté du travail, très valorisé par la société, peut être remise en question par la valorisation d'autres activités pour lesquelles l'intérêt ne découle pas nécessairement d'un échec dans la sphère professionnelle. L'étude de Khosrokhavar (cité par Leclerc-Olive & Engrand, 2000) sur des jeunes musulmans au chômage montre également comment la religion peut structurer le quotidien, conférer une temporalité et donner des occasions de relations sociales et d'activités. Ces jeunes s'inscrivent dans une communauté et dans une histoire qui donnent un nouveau sens à leur existence. Enfin, Billiard et al. (2000) décrivent une minorité, composée essentiellement de cadres et de techniciens, qui n'oppose pas « travail » et « hors travail » en valorisant l'un ou l'autre mais qui tente de se réaliser en menant de front vie professionnelle, vie familiale et vie sociale. Les auteurs supposent que cette nouvelle gestion préfigure l'émergence d'un nouvel acteur social. De notre point de vue, il nous semble qu'elle souligne l'importance que l'on doit accorder aux valeurs et aux significations toujours singulières que les personnes donnent à leur situation si l'on veut comprendre la diversité des situations de précarité.

3. L'intérim

L'adverbe latin *interim* signifie « pendant ce temps ». Il désigne « l'intervalle de temps pendant lequel une fonction est administrée » ou « l'action d'administrer durant cette période » (De

Toro, 1956). Il est défini par le dictionnaire encyclopédique Quillet (1977, cité par Glaymann, 2005) comme l' « *intervalle de temps pendant lequel une fonction est vacante et exercée par une autre personne que le titulaire* ». Depuis son apparition dans la langue française, le terme « intérim » renvoie à l'idée de remplacement temporaire et c'est la fonction qu'il remplissait initialement au regard des lois françaises concernant le travail. Actuellement, cette assertion ne correspond plus que partiellement à la réalité de l'intérim qui a élargi le champ de ses fonctions au-delà de son cadre restreint d'origine qui coïncidait avec l'étymologie du mot « intérim » (Glaymann, 2005).

3. 1. Le développement de l'intérim

3. 1. 1. Son apparition et son expansion

Les origines de l'intérim ne font pas consensus. Selon un rapport sur le travail intérimaire réalisé en 1985 sous l'égide du Conseil de l'Europe, l'intérim serait né aux Etats-Unis en 1905 avec l'entreprise Comptometer Corporation qui proposait un service de placement pour l'embauche permanente ou temporaire des personnes qu'elle formait. Selon Caire (1973), Prosche (1991) et bien d'autres auteurs, l'intérim aurait fait sa première apparition en Grande-Bretagne avec la création en 1905 à Londres de l'entreprise de travail temporaire Hostess. Les premières entreprises anglaises de travail temporaire avaient les caractéristiques de bureaux de placement payants et diffèrent des activités de travail intérimaires qui se développeront ensuite sur le sol américain (Then, 1974, cité par Belkacem et al. 2011). Le travail intérimaire industriel apparaît à la fin des années 1920 aux Etats-Unis avec la D. J. Nugent Company et connaît ensuite un développement très rapide, d'abord dans l'industrie automobile américaine grâce à la mise en place du taylorisme, puis dans l'industrie de l'armement avec l'entrée des Etats-Unis dans la Deuxième Guerre Mondiale. En 1948, deux conseillers juridiques des entreprises de la famille Nugent créent Manpower, cette entreprise joue un rôle décisif dans la configuration de l'intérim moderne. Les entreprises de travail intérimaire au sens moderne du terme ne se développent que depuis la fin des années 1940 aux Etats-Unis et le début des années 1950 en Europe (Carré & Valiorgue, 2011).

En France, les premiers prestataires de services (gratuits pour les intérimaires) apparaissent entre 1920 et 1930 (Le Tourneur, 1969, cité par Belkacem et al., 2011). Leurs activités sont assez limitées, locales et très spécialisées. Business Aid, entreprise américaine de travail intérimaire, est signalée comme opérant en France dès 1924 (Puel, 1986, cité par Belkacem et al., 2011). Bien que l'emploi d'une main d'œuvre temporaire utilisée à la tâche soit plus ancien, l'intérim moderne se configure en France dans les années 1950, dans un contexte d'après-guerre, avec la création en 1950 de BIS (Bureau International Secrétariat qui deviendra Vedior Bis) qui s'inspire des pratiques intérimaires anglo-saxonnes, les Volantes en 1954, Europe Secrétariat en 1955 et Manpower en

1957 (Beau, 2004 ; Glaymann, 2005 ; Vert, 2002). L'intérim est essentiellement utilisé dès ses débuts pour la mise à disposition de personnel administratif sur des missions de secrétariat, de sténodactylographie et de comptabilité, puis se développe dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie au début des années 1960 (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Kornig, 2003). Dès 1964, Paris est le premier centre de travail temporaire du monde et la France le pays où le travail temporaire est utilisé pour le plus grand nombre de catégories d'emplois (Pialoux, 1979).

L'intérim doit son expansion à sa capacité à s'adapter au plus près aux besoins des entreprises. Après la Seconde Guerre mondiale, le pays est en pleine reconstruction et nécessite une quantité importante de main d'œuvre. Beaucoup de femmes ayant remplacé les hommes durant la guerre continuent de travailler. Elles trouvent leur place dans le marché de l'emploi grâce aux nouveaux besoins administratifs que crée la naissance du taylorisme. Le travail intérimaire est alors largement féminin mais se masculinise très vite pour faire face à la pénurie de main d'œuvre tant dans le secteur du bâtiment qu'au sein des usines² (Belkacem, Kornig & Michon, 2011 ; Engelhard & Lacourcelle, 2007). L'intérim crée ses premiers liens avec les entreprises par sa capacité à organiser des emplois provisoires et à pourvoir au remplacement des absences dans un contexte où les travailleurs recherchent principalement des emplois stables, facilement accessibles à cette période-là. De plus, les entreprises n'ont pas encore la possibilité d'organiser des emplois ponctuels puisque le CDD ne sera règlementé qu'en 1979, l'intérim occupe alors un créneau vide en assurant la relation entre les demandeurs d'emplois temporaires et les entreprises (Glaymann, 2005).

Le recours à l'intérim s'intensifie au milieu des années 1960 suite à une forte montée de l'absentéisme. Selon Grunelius (2003, p. 47), « *On estimait alors [1967] en France que, rien que dans la région parisienne, chaque matin l'équivalent de la population de Toulouse ne se présentait pas au travail* ». Le travail intérimaire constitue alors une solution de secours pour les entreprises face aux insatisfactions manifestes des salariés concernant l'organisation de travail fordiste (Boyer & Durand, 1993). C'est, cependant, la course à la flexibilité qui suit la fin des « Trente Glorieuses » qui profitera le plus à l'essor de l'intérim. Ce dernier constitue une réponse opérationnelle aux nouvelles exigences de compétitivité des entreprises qui souhaitent assouplir les « rigidités » salariales, hiérarchiques, syndicales et législatives (Glaymann, 2005 ; Roux, 2011). L'intérim, particulièrement adapté aux fonctionnements par projets (déterminés dans le temps), va ainsi pouvoir étendre sa gamme de services, notamment en proposant des profils de plus en plus variés.

Afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises, les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) développent des stratégies de maillage du territoire et investissent tous les bassins

² A la fin des années 1950, environ 80% des intérimaires sont des femmes. A la fin des années 1960, on compte presque autant d'hommes que de femmes parmi les intérimaires.

d'emploi, en particulier ceux où les secteurs de l'industrie et de la construction sont les plus dynamiques. Au plus proche des entreprises, les ETT vont également montrer une grande capacité à s'adapter aux spécificités des bassins d'emplois en ouvrant des agences spécialisées pour couvrir les besoins locaux (l'industrie chimique en Rhône-Alpes ou l'aéronautique en Midi-Pyrénées par exemple) (Belkacem & al., 2011 ; Engelhard & Lacourcelle, 2007). En parallèle de la multiplication des agences dites « généralistes » apparaissent alors de nombreuses agences spécialisées par secteurs, par métiers et par profils, reconnues par les entreprises pour leurs connaissances approfondies des environnements professionnels et des métiers et appréciées de ces dernières pour leur réactivité (Roux, 2011).

A partir des années 1990, les ETT ne se contentent plus de répondre à des besoins, elles les devancent et proposent une diversité de services de gestion des ressources humaines. Elles ciblent dans un premier temps les entreprises utilisant un volant important d'intérimaires et leur proposent de prendre en charge la gestion de leurs activités (gestion des plannings des intérimaires, intégration des nouveaux entrants, contrôle de l'application des règles de sécurité, évaluation des savoir-faire, identification des besoins de formation...). Pour cela, un permanent de l'agence d'intérim est détaché sur place pour assurer au mieux un service personnalisé (Roux, 2011). Les ETT vont également tirer parti de leur capacité d'analyse du marché de l'emploi et de leurs connaissances spécialisées des bassins d'emploi pour stimuler la création d'emploi³. Par un travail de prospection intense, elles arrivent à détecter des opportunités d'emploi, analysent les disponibilités des compétences recherchées et mobilisent rapidement des candidats ou les forment (Glaymann, 2005 ; Roux, 2011). Parmi les divers services proposés, les ETT vont également mettre en place ce que Manpower a appelé le « téléphone de l'emploi ». Ce service propose de façon proactive des profils d'intérimaires susceptibles d'intéresser les entreprises avant même que ces dernières en aient exprimé la demande (Glaymann, 2005). La diversification des services (formation, gestion des ressources humaines, voire même conseil en organisation) ainsi que l'application de tarifs préférentiels en échange d'un engagement de l'entreprise utilisatrice (EU) à moyen/long terme permettent aux ETT de fidéliser leurs clients et consolident leur utilité aux yeux des EU (Michon & Belkacem, 2011).

3. 1. 2. Vers son encadrement légal

L'intérim naît en France dans un contexte de quasi plein emploi où la norme de l'emploi stable à temps plein se développe. La population active dédaigne ce type d'emploi, les syndicats le rejettent et l'Etat français ne lui reconnaît aucune légitimité. L'intérim doit alors relever plusieurs

³ Selon une étude CIETT (Confédération internationale des agences d'emploi privées), les ETT créent des emplois additionnels sans effets de substitution dans 81% des cas (Bain & Company, 2007).

défis pour se départir de sa mauvaise réputation. Tout d'abord, et afin de convaincre les entreprises de leur utilité, les ETT vont s'efforcer de trouver de la main d'œuvre qui accepte des emplois temporaires et convaincre les potentiels futurs intérimaires des avantages que leur procurerait ce type d'emploi. Elles vont ensuite se rapprocher des syndicats et travailler à établir un terrain d'attente. Enfin, elles déploieront leurs efforts pour que l'intérim devienne un type d'emploi reconnu par la loi.

L'intérim commence par séduire les travailleurs les moins qualifiés en mettant en avant un accès facilité à l'emploi et des salaires plus élevés. Il devient particulièrement plébiscité par les jeunes les plus défavorisés qui voient dans l'intérim une opportunité d'intégrer le marché du travail et de faire leurs preuves. Apparaît une nouvelle idéologie de l'emploi intérimaire qui valorise la diversité des expériences et les capacités d'adaptation. Le goût pour l'indépendance et le changement de certains jeunes, peu valorisé dans un cadre industriel, devient une qualité professionnelle (Pialoux, 1979). La montée du chômage va ensuite grandement participer à gonfler les rangs des intérimaires même si ces derniers voient majoritairement dans ce type d'emploi une solution « faute de mieux » et non un type d'emploi attractif. Convaincre les cadres, lorsque ces derniers sont également touchés par le chômage au milieu des années 1990, est plus facile. Les ETT ouvrent des agences qui leur sont réservées et leur proposent d'améliorer leur employabilité et de gérer leur carrière (Puissant, 2011). Les ETT s'emploient alors à fidéliser leurs intérimaires les plus qualifiés ou ceux possédant des compétences rares. En parallèle, les ETT multiplient les campagnes de communication à destination de l'opinion publique⁴ (Glaymann, 2005 ; Standing, 2011). Enfin, au fur et mesure que l'intérim se diversifie et emploie des profils de plus en plus qualifiés, les ETT tournent leurs efforts vers les jeunes diplômés et investissent des lieux de rencontre privilégiés tels que les salons de recrutement et les forums organisés par les écoles pour présenter leurs services et les opportunités d'emploi qu'elles ont à offrir (Engelhard & Lacourcelle, 2007). Les efforts de conquête de l'opinion publique permettent aux ETT de s'imposer comme des acteurs importants de l'emploi auprès des demandeurs d'emploi mais ne suffisent pas à convaincre les syndicats.

L'intérim reste relativement discret tant qu'il ne concerne qu'une main d'œuvre principalement tertiaire et féminine. C'est lorsqu'il pénètre le monde ouvrier, à la fois plus syndicalisé et plus visible dans l'espace social, qu'il va se confronter à la désapprobation des syndicats. Ces derniers qualifient les ETT d'employeurs indignes, de « marchands de viande » ou encore d'esclavagistes et réclament l'interdiction ferme de l'intérim (Glaymann, 2005). Ils dénoncent à la fois le principe de l'intérim et les pratiques. A l'époque où l'intérim s'expand, aucune

⁴ Slogan de Vedioavis en 2004 : « *On va vous faire changer d'idée sur l'intérim* » (cf. Kornig, 2008).

Pasona : « *Be a regular worker and be exploited for the rest of your life* » (<https://www.area-arch.it/en/pasona-urban-ranch/>).

législation ne l'encadre et de nombreuses petites agences se multiplient. Selon l'expression de l'époque, « *il suffit d'une salle et d'un téléphone pour monter une entreprise de travail temporaire* ». La concurrence accrue entre ces multiples ETT de petites tailles entraînent des pratiques répréhensibles (certains intérimaires ne sont pas déclarés ou ne sont pas payés) qui entachent l'image de la profession (Belkacem & al., 2011 ; Pialoux, 1979). Face à ces nombreux abus, c'est le patronat des grandes ETT qui demande à ce que l'intérim soit règlementé. Plutôt que de s'opposer frontalement à une action des syndicats que les ETT savent inévitable, elles choisissent de négocier avec eux pour se faire accepter et rompre avec la stigmatisation dont elles font l'objet (Glaymann, 2005). Dès 1957, Michaël Grunelius, patron de Manpower France, tente d'ouvrir le dialogue avec des syndicats très réticents. Sa persévérance aboutit en 1969 à la signature d'un accord avec la Confédération Générale du Travail (CGT) qui tentait déjà depuis de nombreuses années de syndicaliser les intérimaires (Engelhard & Lacourcelle, 2007). L'accord Manpower-CGT refuse le remplacement de l'emploi permanent par l'intérim et justifie le recours au travail temporaire comme solution, occasionnelle dans son principe, permettant de surmonter des charges de production momentanées. Ce premier accord symbolise la reconnaissance des ETT par le monde syndical qui axe désormais ses luttes revendicatives sur l'amélioration et le respect des règles d'utilisation de l'intérim (Glaymann, 2005).

A la même époque, la forte expansion de l'intérim et l'autorité qu'il acquiert auprès des entreprises inquiètent les pouvoirs publics. A partir de 1970, l'Etat français et les ETT entament des pourparlers afin de donner un cadre légal au travail intérimaire. Ces discussions s'appuient en grande partie sur l'accord signé entre Manpower et la CGT et aboutissent à la loi du 3 janvier 1972 (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Glaymann, 2005). Cette première loi définit le Travail Temporaire (TT) comme la mise à disposition provisoire auprès d'une EU de salariés par une ETT qui signe un contrat commercial de prestation de services avec l'EU (qui relève du droit commercial) et un contrat de travail avec l'intérimaire (qui relève du droit du travail). Elle impose que le détachement d'intérimaires soit l'activité exclusive des ETT. Ces dernières sont tenues de déclarer toute ouverture d'agence à l'Inspection du Travail et de fournir au Ministère du Travail un relevé précis de leurs missions permettant leur contrôle. La loi de 1972 reprend le principe de non remplacement des emplois permanents par l'intérim, elle définit six cas dans lesquels le recours à l'intérim est autorisé et limite la durée des contrats. Enfin, parmi les points forts de cette loi, on note l'obligation des ETT de verser à leurs intérimaires une indemnité de précarité ainsi qu'une prime de congés payés si ces derniers ne les ont pas utilisés (Loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire).

Au fil des années 1980 et 1990, on assiste, au gré des gouvernements, à des variations législatives fréquentes portant en particulier sur la durée des contrats de mission, sur la liste des cas

de recours ou encore sur les cas d'interdiction d'utilisation de personnel intérimaire (Belkacem et al., 2011). Le Parti Socialiste au pouvoir en 1981, face à l'ampleur économique de l'intérim, revient sur son projet d'interdiction de ce type d'emploi (comme c'était le cas en Italie, en Espagne ou au Japon) et décide d'imposer un régime plus protecteur pour les intérimaires. L'ordonnance du 5 février 1982 étend les droits individuels et collectifs des intérimaires et oblige notamment à un traitement égalitaire entre les travailleurs intérimaires et les salariés qu'ils remplacent (salaire, avantages sociaux, ...). Dans la lignée de ce texte, les organisations patronales se montrent force de proposition auprès des syndicats pour bâtir les fondements du statut social de l'intérimaire. Elles axent leurs efforts sur la nécessité de construire un système qui permettrait aux intérimaires de cumuler leurs droits tout en changeant d'employeur. Entre 1982 et 1990, une vingtaine d'accords sont signés concernant la transférabilité des droits, l'indemnisation « maladie – accidents de travail », la formation professionnelle, la médecine du travail, l'exercice du droit syndical, une convention collective spécifique aux intérimaires, la réévaluation de la prime de précarité... La loi de 1990 s'appuie sur ces accords pour fixer un cadre légal de l'intérim encore valable aujourd'hui⁵ (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Glaymann, 2005 ; Roux, 2011).

Si l'intérim a su convaincre l'Etat français de légitimer ses activités c'est en grande partie parce que son expansion coïncide avec une période de lutte des pouvoirs publics contre le chômage (Palmas & Poli, 2011). Dans un premier temps, ces derniers créent en 1967 l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) afin de concurrencer les ETT dont l'efficacité n'était plus contestable (Guilbert, 1964). La loi de 1972 prévoit d'ailleurs un principe d'exclusivité qui limite les activités des ETT au placement temporaire de main d'œuvre et leur interdit toute autre forme de placement. Il faut attendre 1994 pour que les premières collaborations avec l'ANPE voient le jour (Belkacem et al., 2011). Entre temps, la loi du 31 décembre 1991 relative à la lutte contre l'exclusion autorise la création d'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI). Ces ETTI bénéficient d'aides publiques et proposent des accompagnements sociaux et professionnels (bilan de compétences, remise à niveau, action de soutien psychologique, accompagnement sur le lieu de travail...) aux publics rencontrant des difficultés sérieuses sur le plan social et professionnel (Vert, 2002). Aux débuts des années 2000, les ETT s'imposent comme des acteurs incontournables de l'emploi⁶ et développent de nombreuses collaborations avec les municipalités, les missions locales, les maisons de l'emploi, l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) ou encore l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC). Les ETT obtiennent ainsi en 2005 (loi de

⁵ La loi de 1990 n'est cependant pas la dernière en date, si ses grands principes sont encore en vigueur à l'heure actuelle, notons que plusieurs accords ont été signés depuis (notamment sur la formation professionnelle) et que la loi du 3 août 2009 ouvre l'intérim aux trois fonctions publiques qui lui étaient jusqu'alors interdites.

⁶ En 1999, les ETT affirment, et à juste titre, qu'elles sont devenues « le premier employeur privé de France ». Cette décennie connaît une nouvelle croissance du TT de 78.9% (Glaymann, 2005)

cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite loi Borloo) le droit d'élargir leurs activités et de proposer, en plus des missions temporaires, d'autres types d'emploi comme des CDD et des CDI. En 2008, elles rebaptisent alors leurs agences d'intérim et l'on parle désormais d' « agence d'emploi » (Engelhard & Lacourcelle, 2007).

3. 2. Les intérimaires

L'intérim est en France un phénomène essentiellement industriel, l'industrie automobile, le secteur de la construction ainsi que les industries agricoles et alimentaires ont une utilisation particulièrement intense de l'intérim. La France étant toutefois devenue un pays de services, le secteur tertiaire constitue une part importante dans ses effectifs (Michon & Belkacem, 2011 ; Vert, 2002). Bien que l'intérim féminin ait progressé au cours de la dernière période, ce type d'emploi reste majoritairement masculin. La répartition par genre avoisine les 70% d'hommes pour 30% de femmes. Les hommes sont majoritaires dans l'industrie et dans le secteur de la construction mais la place des femmes est prépondérante dans le secteur tertiaire (Glaymann, 2005 ; Vert, 2002). On note également que malgré une hausse des qualifications et l'ouverture de l'intérim aux cadres, ce type d'emploi concerne essentiellement des personnes pas ou peu qualifiées (Michon & Belkacem, 2011). Selon Aerts et Bigot (2002), 75 à 80% des intérimaires sont ouvriers, alors que ceux-ci ne représentent que 26.6% de l'emploi total, c'est-à-dire trois fois plus d'ouvriers parmi les intérimaires qu'au sein de la population active. À la fin du troisième trimestre 2015, 566 200 salariés sont intérimaires : 250 700 intérimaires sont employés dans le secteur de l'industrie, la construction emploie 103 100 intérimaires et 209 500 intérimaires sont employés dans le secteur tertiaire (Lebrault, 2016). Notons toutefois que ces chiffres portent sur des équivalents-emploi à temps plein (ETP), ils mesurent donc le poids des missions d'intérim parmi les emplois et non le nombre de salariés passant par l'intérim. La réalité est difficile à cerner puisque le passage des ETP (nombre de postes) aux intérimaires (nombre d'individus) dépend évidemment de la durée pendant laquelle chacun reste en intérim : plus les intérimaires le restent longtemps moins l'écart est grand entre les nombres d'ETP et d'intérimaires, et réciproquement (Glaymann, 2005). Or, Lebrault (2016) enregistre pour le troisième trimestre 2015 une durée moyenne des missions (tous secteurs confondus) de 1.7 semaine.

3. 2. 1. Leurs caractéristiques

L'intérim concerne aujourd'hui tous les secteurs et tous les profils, les travailleurs intérimaires ne forment donc pas une population d'actifs homogène. On peut noter toutefois une gestion différenciée de la main d'œuvre intérimaire. Une minorité est fidélisée par les agences d'intérim et bénéficie de conditions de travail et d'emploi bien plus confortables que la grande

majorité. Les 20 à 25 % d'intérimaires⁷ composant « l'intérim individualisé », également appelés « professionnels de l'intérim » ou « intérimaires de profession », ont des qualifications très recherchées, ils bénéficient d'un suivi personnalisé, de formations, d'une continuité des revenus grâce à des missions longues ou qui se succèdent sans interruption et ont la possibilité de négocier leurs salaires. Pour ceux-ci, l'intérim est une solution durable dans leur vie professionnelle, ils travaillent onze mois sur douze et ne recherchent pas d'emplois stables qu'ils jugent moins avantageux. Ils bénéficient d'un fort soutien de l'agence, cette dernière prend particulièrement soin de ces intérimaires car ils réalisent à eux seuls entre les deux tiers et les trois quart du chiffre d'affaire des ETT (Kornig, 2003, 2008, 2011 ; Lefevre, Michon & Viprey, 2002 ; Michon & Belkacem, 2011). Pour ceux concernés par « l'intérim de masse », ce type d'emploi est considéré comme une solution provisoire, il peut être utilisé en guise de transition ou en alternance avec d'autres types d'emploi. La durée des missions est plus courte et ces dernières sont régulièrement entrecoupées de périodes de chômage. Ces intérimaires sont très dépendants de leur agence, peu considérés, peu reconnus professionnellement et ne bénéficient d'aucun privilège (Michon & Belkacem, 2011).

Faure-Guichard (1998, 1999, 2000) est la première à étudier de manière approfondie la catégorie des « intérimaires professionnels ». Dans sa typologie, elle distingue trois types de rapport à l'intérim qui permettent de rendre compte des usages faits de l'intérim du point de vue des acteurs. Elle décrit l'intérim professionnel et subdivise « l'intérim de masse » en deux nouvelles catégories : « *l'intérim d'insertion* » et « *l'intérim de transition* ». L'intérim d'insertion concerne les jeunes entrant sur le marché du travail. Ces derniers sont le plus souvent peu qualifiés et utilisent l'intérim comme un tremplin, un outil d'insertion leur permettant de faire leurs premières expériences dans le monde du travail. L'intérim de transition caractérise les personnes en rupture professionnelle, elles considèrent leur passage en intérim comme provisoire et souhaitent s'insérer dans un emploi stable. Les intérimaires de transition constituent la majorité des intérimaires. Enfin, l'auteur décline *l'intérim professionnel* en deux sous-populations. La première regroupe les intérimaires pour qui le travail et l'emploi ne sont pas les seuls identifiants sociaux. Ils investissent d'autres sphères de vie, souhaitent avoir du temps libre et donc d'avoir la possibilité d'arrêter une mission quand ils le souhaitent. La seconde sous-population regroupe des intérimaires possédant des compétences très recherchées sur le marché d'emploi. Ces derniers sont en position de pouvoir négocier avec les ETT et d'établir avec elles des plans de carrière. Le travail constitue un engagement prioritaire dans leurs vies.

⁷ Face à la difficulté de définition de cette population, nous ne trouvons pas de chiffres officiels. Cependant la proportion de 20 à 25 % semble faire consensus dans les études consacrées à ce sujet (Faure-Guichard, 1998, 2000 ; Guilbert, 1970 ; Jourdain, 2002 ; Kornig, 2011 ; Prosche, 1991).

En 2002, Jourdain complète cette classification en distinguant cinq types d'intérimaires en fonction de leurs rapports à l'intérim. Le premier, nommé « *intérim d'appoint* », concerne les personnes qui recherchent un complément de revenu (par exemple, les étudiants pour financer leurs études). Cette catégorie est composée essentiellement de jeunes hommes célibataires (environ un sixième de la population étudiée). Le deuxième type, « *l'intérim comme tremplin professionnel* », caractérise un rapport utilitariste à l'intérim où ce dernier sert à découvrir le monde du travail et à construire ou à affiner un projet professionnel en vue de s'insérer sur un poste stable. Ces intérimaires sont majoritairement de jeunes hommes qualifiés, célibataires et sans enfant, ils ont un rapport positif à l'intérim, leur niveau de salaire est plus élevé que la moyenne et leurs missions sont longues et qualifiées (environ un sixième de la population étudiée). La troisième catégorie, plus hétérogène, se nomme « *l'intérim d'attente* ». Elle regroupe des salariés licenciés, des femmes reprenant une activité professionnelle après avoir élevé leurs enfants ou encore des personnes en difficulté d'insertion. Ces personnes ont un rapport négatif à l'intérim. Elles ont recours au travail intérimaire faute de mieux et espèrent en sortir rapidement. Elles ont entre 25 et 34 ans et ont le plus souvent une vie de famille (elles représentent un tiers de la population étudiée). Vient ensuite « *l'intérim à durée indéterminée* » qui concerne des personnes utilisant l'intérim pour des raisons financières. Le recours à l'intérim est contraint, il constitue leur seule solution pour éviter le chômage. Leurs missions sont peu qualifiées et ils vivent un rapport négatif à l'agence d'intérim, se sentant exploités et peu considérés. Ces intérimaires sont âgés, pères de familles nombreuses et ils travaillent en contrats courts dans des usines ou dans le bâtiment. C'est dans cette catégorie que les travailleurs de nationalité étrangère sont les plus nombreux (cette catégorie compte environ un sixième de la population étudiée). Enfin, « *l'intérim par choix* » regroupe les intérimaires qui font de l'intérim de façon volontaire. Jourdain (2002), identifie quatre sous-types au sein de cette dernière catégorie. « *L'intérim dilettante* » décrit des personnes qui choisissent l'intérim pour pouvoir vivre d'autres projets extérieurs. « *L'intérim anti routine* » caractérise ceux qui choisissent l'intérim pour la variété des missions. Ceux qui veulent travailler en intérim pour être libres et ne pas « appartenir » à une entreprise s'inscrivent dans « *l'intérim individualiste* ». « *L'intérim carriériste* » renvoie aux personnes pour qui l'intérim est un moyen d'acquérir de nouvelles compétences et d'améliorer ainsi leur employabilité. Les missions pour les trois premiers sous-types de cette dernière catégorie sont plutôt courtes et plus ou moins qualifiées, elles sont plus longues et plus qualifiées pour le quatrième. Pour tous les intérimaires de cette catégorie, le travail en intérim est important car il est très enrichissant professionnellement. Il reste cependant un choix temporaire. Ces intérimaires sont plus âgés et plus diplômés que la moyenne des intérimaires interrogés et ont moins d'enfants.

Enfin, Glaymann propose en 2005 une autre typologie qui définit quatre catégories d'intérimaires en fonction de leurs raisons de travailler en intérim. Selon cet auteur, il serait

réducteur de découper la population intérimaire entre ceux qui ont choisi l'intérim et ceux qui le subissent. Dans le premier groupe, « *les choix faibles* », on trouve des intérimaires qui n'ont pas vraiment fait personnellement le choix de travailler en intérim. L'EU ou Pôle Emploi leur ont fortement suggéré, voire imposé, ce type de contrat ou ils finissent par se résoudre à travailler en intérim suite à de nombreux échecs dans leurs recherches d'emploi et face à des urgences financières. Le deuxième groupe, « *les choix contingents* », rassemble des intérimaires qui ont opté pour l'intérim sous le poids de contraintes telles que l'attente d'un événement, le changement de métier ou de région, ou la reprise d'emploi. Ils se distinguent du premier groupe dans la mesure où ils ont effectivement pris la décision de faire de l'intérim. Le troisième groupe, « *les choix utilitaristes* », est constitué d'intérimaires qui considèrent que leur choix de travailler en intérim est raisonné. Ces personnes peuvent choisir d'autres options mais décident de tirer parti de la situation d'intérim pour développer leurs compétences, faire leurs preuves, découvrir un métier, un secteur d'activité ou une entreprise... Le plus souvent, l'intérim est utilisé comme un tremplin vers un CDI. Le quatrième groupe, « *les choix autonomes* », rassemble des intérimaires qui expliquent avoir choisi l'intérim pour les divers avantages qu'ils y trouvent. L'intérim leur assure une meilleure paie, une diversité dans le travail, une souplesse ou une liberté qu'ils ne retrouveraient pas dans un emploi stable.

L'analyse des raisons qui poussent les personnes à avoir recours à l'intérim étaye ces différentes typologies et nous paraît éclairante pour décrire cette population. Il nous faut toutefois garder à l'esprit que les différentes catégories que nous avons passées en revue ne sont pas fixes et que les raisons du choix de l'intérim peuvent évoluer dans le temps. Un intérim d'insertion peut devenir un intérim de transition, comme l'intérim d'attente peut se transformer en intérim à durée indéterminé. Il en va de même des intérimaires professionnels qui n'entrent pas dans l'intérim avec ce statut et doivent faire leurs preuves auprès de leur ETT pour améliorer, au fur et à mesure des missions, leurs conditions de travail et d'emploi (Faure-Guichard, 2000 ; Glaymann, 2005 ; Kornig, 2011). Nous remarquons, malgré les différences entre les typologies, que l'on retrouve, d'un côté, les intérimaires professionnels et, de l'autre, différentes catégories composant l'intérim de masse. Ce dernier est le plus investigué alors que l'intérim de profession reste peu présent dans les études. Cela s'explique par le lien que font la grande majorité des auteurs entre le travail en intérim et la précarité de ce type d'emploi. Pourtant, si les intérimaires professionnels peuvent être jugés comme étant dans une situation non précaire voire même moins précaire que certains salariés stables (menacés de licenciement par exemple), nous ne pouvons pas en conclure que leur intégration dans l'intérim soit définitivement acquise et qu'il ne basculeront pas dans l'intérim de masse si pour une raison quelconque leurs compétences deviennent moins valorisées sur le marché de l'emploi. Enfin, notons

que ces intérimaires restent minoritaires et que la plupart des intérimaires ont un lien plus ou moins contraint à l'intérim (Faure-Guichard, 2000).

3. 2. 2. La précarité des intérimaires

Au sein de l'Union Européenne, la France fait partie des pays où l'intérim se caractérise à la fois par une législation forte et par de fortes négociations collectives (Arrowsmith, 2011). Aux yeux des acteurs sociaux de ce secteur, la précarité de ce statut face à l'emploi ne fait aucun doute et amène à la signature d'une série d'accords, de lois et d'ordonnances visant à protéger les intérimaires (tout en légitimant en même temps la précarité de leur situation). Chaque élément constituant ces textes sont autant de critères de précarité que le législateur a tenté de limiter ou de contrebalancer. Cependant, cinquante ans après la première réglementation, l'intérim est toujours au cœur des débats portant sur la précarité. Cela tient pour partie à l'écart qui peut exister entre la volonté d'encadrer ce statut et les fonctions de ce type d'emploi pour les entreprises, autrement dit, à l'écart entre les principes visant la protection de cette population et les pratiques dictées par la recherche de flexibilité des entreprises.

Si l'ajout au salaire d'une prime de précarité et d'une indemnité compensatoire de congés payés (ICCP) fait que les intérimaires ne comptent pas parmi les salariés à bas salaires, la perspective change lorsque l'on s'intéresse à leurs revenus annuels. Les taux horaires sont relativement bas car les intérimaires ne sont pas ou peu qualifiés et ils ne bénéficient pas d'augmentations de salaire liées à l'ancienneté. De plus, le cumul de la durée des missions effectuées sur une année est largement inférieur au temps de travail d'un salarié permanent (Michon & Belkacem, 2011). Ainsi, selon Erhel, Lefevre et Michon (2009), environ un tiers des intérimaires aurait dans l'année un revenu mensuel moyen inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC). Entre deux missions, les intérimaires ont droit à l'indemnisation chômage, à condition toutefois qu'ils aient pu respecter la durée minimale de cotisation. Cette indemnisation est relativement tardive car, en sus du délai de carence applicable à tous les demandeurs d'emploi, elle est soumise à un délai de carence supplémentaire calculé en fonction de l'ICCP qu'aura perçu l'intérimaire. Si l'arrêt de la mission n'est pas dû à son terme mais à un arrêt maladie, un congé maternité ou un accident du travail, les intérimaires sont pris en charge par la Sécurité Sociale mais la prise en charge complémentaire est soumise à des conditions d'ancienneté (Vert, 2002). L'accès aux dispositifs de protection sociale constitue une grande avancée dans la réglementation de l'intérim mais ses conditions d'accès ne permettent pas de protéger les intérimaires les plus fragilisés : ceux qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté et qui pourtant sont ceux qui auraient le plus besoin de ces protections. Il est alors aisé de comprendre pourquoi ces intérimaires

fournissent des efforts considérables pour rester en emploi et acceptent des missions peu rémunérées voire déqualifiantes, parfois au détriment de leur santé.

L'intérim constituant désormais la variable d'ajustement des effectifs salariés, les intérimaires sont fortement exposés aux aléas de l'activité économique. L'intérim est d'ailleurs, selon le patronat du secteur, un indicateur avancé de la situation d'emploi, à la hausse comme à la baisse, puisqu'il est devenu un instrument systématique d'adaptation conjoncturelle (Michon & Ramaux, 1992). Les intérimaires sont donc, plus que les autres salariés, soumis à la loi de l'offre et de la demande et les ETT ne peuvent garantir la moindre sécurité de l'emploi. L'intérim se nourrit de personnes au chômage et alimente en retour le chômage lorsque les missions se terminent. Papinot (2011) propose alors la dénomination de « chômeurs-intérimaires » afin de mieux faire apparaître la discontinuité inhérente au travail intérimaire et les relations fortes qu'il entretient avec le chômage. Le retour au chômage étant souvent vécu comme un échec (Aymard, 2003), certains anciens intérimaires refusent ce statut et ne s'inscrivent pas au Pôle Emploi⁸. Ceux qui doivent s'y résigner sont souvent confrontés à des démarches administratives complexes qui les freinent voire qui, pour certains, constitueront un motif de radiation car ils ont rencontré des difficultés à fournir tous les justificatifs demandés ou à se présenter aux convocations (DARES, 2001, cité par Glaymann, 2005). L'intermittence des missions tend à brouiller les frontières entre emploi et chômage, plaçant ainsi les intérimaires dans un entre-deux qui ne débouche ni sur l'exclusion ni sur l'intégration (Glaymann, 2005). La période qui suit une mission est vécue comme une forme d'astreinte. Pour retrouver une mission dans les meilleurs délais, les intérimaires se montrent disponibles, joignables immédiatement et prompts à intervenir. Ils doivent prouver leur motivation à travailler à l'agence d'intérim par des contacts réguliers (par téléphone ou en se déplaçant à l'agence) (Papinot, 2011). L'intermittence entre emploi et chômage constitue également un frein à la vie sociale et privée : gérer un budget, se loger, se mettre en ménage, fonder une famille, élever des enfants ou encore prendre des vacances sont autant de comportements élémentaires que la précarité de leur situation rend difficiles, altérant à la fois leurs conditions de vie et leur image sociale. De plus, leur instabilité professionnelle implique des changements plus ou moins fréquents de lieu de travail, d'emploi du temps, d'itinéraires, voire de moyens de transports, qui sont autant d'absences de repères spatio-temporels pour les intérimaires et pour leurs proches (Glaymann, 2005).

⁸ Au-delà de la question financière, c'est ici la question de l'identité qui se pose. Comme l'écrivait Sennet en 2000 (p. 31) « *Comment un être humain peut-il se forger une identité et se construire un itinéraire dans une société faite d'épisodes et de fragments ? Dans la nouvelle économie, l'expérience dominante est celle de la dérive de lieu en lieu, de job en job* ». Le refus du statut de demandeur d'emploi met à distance l'appartenance (même épisodique) à une population stigmatisée et relève d'une stratégie identitaire qui à défaut de pouvoir se construire pour certains autour de la pratique d'un métier leur permet d'affirmer qu'ils font partie de la catégorie des travailleurs.

L'irrégularité de l'activité professionnelle entraîne nécessairement plusieurs incertitudes notamment concernant la durée des périodes non travaillées et celle des missions. Tout d'abord, les missions peuvent être assorties d'une période d'essai durant laquelle le contrat de travail peut être rompu sans préavis, sans indemnité et sans avoir à justifier d'un motif précis. Ensuite, le terme de la mission peut être modifié dans le sens d'un allongement ou d'un raccourcissement de celle-ci (Vert, 2002). Enfin, la loi prévoit la possibilité de renouveler les contrats de travail intérimaire. Malgré une date définissant le terme de la mission, les intérimaires ne savent donc pas combien de temps durera celle-ci : si elle sera interrompue avant le terme, prolongée, renouvelée, ni ce qu'il adviendra après la mission (l'EU proposera-t-elle un CDD ou un CDI ? L'agence d'intérim proposera-t-elle une autre mission et, si oui, dans quels délais ?) (Glmann, 2005). De plus, les efforts législatifs pour garantir que ce type d'emploi ne soit pas utilisé de manière permanente par les entreprises peuvent pénaliser les intérimaires. Les articles L.124-7 et L.124-2-2 du Code du travail instaurent respectivement un délai de carence à la fin des missions de moins d'un mois et une durée maximale des missions (sauf exceptions, cette durée est portée à dix-huit mois renouvelable une fois). Ces règles peuvent constituer un obstacle à la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires car lorsqu'elles ne sont pas contournées, elles entraînent la perte de la mission pour l'intérimaire au bénéfice d'un autre.

Conscients que l'irrégularité de l'activité des intérimaires limite leur protection, les partenaires sociaux créent en 1992 le Fonds d'Action Sociale de Travail Temporaire (FASTT). Le FASTT propose une gamme de services destinés à informer et à aider les intérimaires qui rencontrent des difficultés particulières. Il peut allouer des aides à la scolarité des enfants, aux vacances, à l'accès à la propriété ou encore se porter garant concernant des demandes de prêts à la consommation ou dans la recherche d'un logement en location. Ces allocations sont toutes soumises à des conditions d'ancienneté qui excluent de fait une part non négligeable d'intérimaires et ne relèvent que d'une aide passagère. Il a cependant le mérite d'exister mais reste très peu connu des intérimaires⁹ (Vert, 2002). Pour ces derniers, trouver un logement ou obtenir un prêt bancaire relève du parcours du combattant, l'irrégularité de leurs revenus effraie beaucoup de propriétaires et de banquiers (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Glmann, 2005).

Au vu de ces différents éléments, nous pouvons affirmer que les intérimaires sont directement concernés par la précarité d'emploi et ses effets, ce à quoi peut s'ajouter une précarité liée au travail. Cette dernière concerne à la fois les relations professionnelles et les conditions de

⁹ Malgré les efforts du FASTT pour se faire connaître (documentations disponibles en agence voire envoi de courriers, site internet ou brochures distribuées au premier entretien avec l'agence d'intérim), les intérimaires ne prennent pas le temps de se renseigner sur leurs droits car ils ne se sentent pas concernés considérant que leur passage en intérim n'est que provisoire (Glmann, 2005).

travail. Concernant le volant social de la précarité du travail, nous pouvons tout d'abord noter que les intérimaires ont souvent mauvaise réputation au sein des EU. Ils sont considérés (voire même se vivent comme) des « salariés de seconde zone » employés pour faire le « sale boulot », des « bouche-trous » ou encore des anonymes interchangeable. Instrumentalisés et réduits à leur utilité économique, les intérimaires peuvent éprouver des difficultés (voire une impossibilité) à se réaliser dans leur travail. Or, comme l'écrit Dejourns (1998, p. 37-38) « *Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. [...] La reconnaissance du travail, voire de l'œuvre, le sujet peut la rapatrier ensuite dans le registre de la construction de son identité* ». Le manque de reconnaissance ainsi que cette identité dévalorisée sont d'autant plus mal vécus qu'ils s'efforcent de refuser l'assistantat du chômage et de faire constamment les preuves de leur motivation pour le travail (Glammann, 2005). Ensuite, il peut être compliqué pour les intérimaires de nouer des relations de confiance avec leur supérieur hiérarchique. Ce dernier peut décider du renouvellement de l'intérimaire sur la mission comme demander son renvoi (ou le non-renouvellement de son contrat) sans être tenu de se justifier. Les appréciations du supérieur hiérarchique, lorsqu'elles sont négatives, peuvent alors nuire à la relation entre l'intérimaire et son agence d'intérim. La différence de statut peut également compliquer l'établissement de bonnes relations avec les salariés permanents de l'EU. Ces derniers peuvent voir dans les intérimaires des concurrents ou des outils du patronat pour briser les normes collectives. Au-delà du potentiel mépris dont ils peuvent faire l'objet, l'aspect provisoire de leur passage dans l'EU ne leur permet pas de nouer des liens avec leurs collègues de travail ou de les entretenir. Le sentiment d'appartenir au groupe d'intérimaires peut également être complexifié par les changements fréquents que subissent les équipes de travail. L'identification à un groupe est souvent difficile, certains se sentent alors ni marginalisés ni intégrés, pour d'autres, la multiplicité des lieux de travail et le court-terme de leurs missions favorisent leur isolement (Aymard, 2003 ; Glady, 2003 ; Glammann, 2005). La faible syndicalisation des intérimaires se révèle également être un indicateur de l'individualisation de leur condition. La fragilité de leur statut ainsi que leur envie d'intégrer l'emploi stable les dissuadent de ce genre de recours. Ils favorisent alors des stratégies individuelles d'ascension sociale plutôt que des stratégies collectives (Croizet & Leyens, 2003). Ces différents éléments font que les intérimaires ont de manière générale un très faible sentiment d'appartenance à un collectif ayant des intérêts communs où se noueraient des relations d'entraide et de solidarité (Glammann, 2005). Le personnel des agences d'intérim constitue un repère plus stable qui permet pour certains l'établissement de liens plus durables mais ces relations restent asymétriques et les commerciaux sont souvent plus attentifs aux intérêts de leurs clients que de leurs personnels intérimaires. D'autres vivent très mal les relations avec l'agence, ils

se sentent instrumentalisés, exploités et considérés comme des « *pions que l'on déplace comme ça, à droite et à gauche* » (Pialoux, 1979, p. 43).

Selon Belkacem et al. (2011), le critère de précarité qui caractériserait le mieux l'intérim concerne les mauvaises conditions de travail. Les intérimaires sont en France essentiellement des ouvriers et, contrairement à d'autres catégories socio-professionnelles, on observe une détérioration des conditions de travail de ces derniers (Rouxel, 2009). Ils sont particulièrement nombreux dans les secteurs à risques professionnels élevés tels que la construction, l'industrie ou encore la logistique (Coutrot & Léonard, 2018). Les conditions de travail dégradées des intérimaires s'expliquent également par le fait que ces derniers sont utilisés par les EU sur des postes particulièrement contraignants que les employés permanents ont de plus en plus de mal à tenir. Ceux-ci exigent à la fois une endurance physique et une rapidité d'exécution que seuls des intérimaires, parce qu'ils n'occuperont ces postes qu'un temps limité, peuvent supporter¹⁰ et ce sans que l'entreprise ne ressente de baisse de productivité (Beaud & Pialoux, 1999). Les postes qu'occupent les intérimaires se caractérisent par des rythmes plus astreignants que pour les autres salariés, une forte pénibilité, une faible autonomie, un fort contrôle, de nombreuses contraintes physiques (bruit, postures pénibles, vibrations des membres supérieurs, manutention manuelle de charges lourdes, ...), des tâches peu valorisantes ou peu épanouissantes (gestes répétitifs par exemple) et surtout par une plus grande dangerosité (contact avec des fumées, des poussières et des produits toxiques notamment). De manière générale, les travailleurs intérimaires sont plus exposés à des conditions de travail nocives pour leur santé (Cézard, Dussert & Gollac, 1993, cités par Boltanski et Chiapello, 2011 ; Dorval, 2003 ; Ginsbourger, 1998 ; Gorgeu & Mathieu, 2011 ; Rouxel, 2009). Ces types de postes expliquent en partie pourquoi les intérimaires sont particulièrement concernés par les accidents du travail. Selon Coutrot et Léonard (2018), ces accidents sont imputables à l'activité et non au statut d'intérimaire. D'autres auteurs (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Glaymann, 2005 ; Gorgeu & Mathieu, 2011 ; Michon & Belkacem, 2011 ; Vert, 2002) affirment que l'on peut également expliquer la sur-accidentalité des intérimaires par la courte durée des missions qui leur laisse peu de temps pour estimer le potentiel danger d'un poste de travail ; par le fait (pour certains) qu'ils soient novices dans l'entreprise ou dans le métier ; par le manque de formations sur la prévention des risques professionnels ; par l'absence d'échange d'informations avec les collègues de travail ; par les changements fréquents de postes qui exigent à chaque fois de s'adapter à des nouvelles règles, de nouvelles machines, de nouvelles techniques et de nouvelles exigences de temps et de qualité ; par la

¹⁰ Cet argument n'est valable que si l'on circonscrit l'analyse du travail au sein d'une seule mission réalisée au sein d'une même EU. Il est plus discutable, si les intérimaires multiplient les missions dont les conditions de travail sont contraignantes. Il nous semble que la raison pour laquelle les EU placent les intérimaires sur les postes les plus difficiles est qu'ils ont moins la liberté de les refuser que les employés permanents et fourniront des efforts considérables pour faire leurs preuves dans l'espoir d'une embauche stable.

difficulté de les suivre médicalement de manière régulière ; ou encore par l'instabilité de leurs horaires de travail. L'instabilité des horaires de travail ainsi que le travail de nuit induisent un cumul de risques et même une interaction entre eux qui, au-delà des perturbations en matière d'hygiène de vie et de vie sociale, peuvent entraîner des troubles du sommeil, des troubles gastro-intestinaux ou neuropsychiques, ainsi qu'un risque coronarien à long terme (Molinié & Volkoff, 2006, cités par Gorgeu & Mathieu, 2011). Les données statistiques sur les conditions de travail des intérimaires et les accidents de travail les concernant restent cependant insuffisantes et varient légèrement d'une étude à l'autre¹¹. Les entretiens réalisés par Daubas-Letourneux et Thébaud-Mony (2001) montrent qu'il existe un écart entre le nombre d'accidents réels et le nombre d'accidents déclarés. Les chiffres fournis par la médecine du travail ou l'Assurance Maladie sous-estimeraient donc l'ampleur de ce phénomène et particulièrement chez les intérimaires. Ces derniers se montrent réticents à déclarer un accident professionnel ou une maladie professionnelle, ils choisissent souvent de continuer à travailler même en étant blessés plutôt que de mettre en péril leur salaire ou par peur que leur blessure ou leur maladie ne constitue un handicap à leur recherche d'emploi. Selon ces mêmes auteures, une part de la non déclaration des accidents s'explique également par le manque d'informations sur leurs droits en matière d'indemnisation pour un accident de travail. Les réglementations françaises sont particulièrement exigeantes concernant la sécurité et la santé des intérimaires mais rencontrent de nombreuses difficultés dans leur application notamment à cause de la relation tripartite de la relation de travail temporaire et de la mobilité des intérimaires qui rend complexe la détermination des responsabilités en cas d'accidents et de maladies professionnelles (Gorgeu & Mathieu, 2011).

Précisons toutefois que le statut d'intérimaire, bien que précaire par son absence de garanties sur l'avenir, n'entraîne pas automatiquement les différentes formes de précarité que nous venons d'évoquer. La précarité de l'intérim se traduit de manière différenciée en fonction des caractéristiques des personnes qui ont recours à l'intérim et d'un contexte socio-économique et politique particulier. A l'heure actuelle en France, l'intérim s'avère particulièrement précaire à cause du chômage de masse et de la recherche de flexibilité des entreprises. La concurrence entre entreprises s'accompagne d'une forte concurrence sur le marché de l'emploi qui oblige la majorité des intérimaires à accepter des conditions d'emploi et de travail qu'ils n'auraient jamais accepter dans d'autres circonstances¹². Apparaît ici un autre critère de précarité qui relève de la liberté

¹¹ Selon Hourriez (2006, cité par Gorgeu & Matthieu, 2011) la proportion d'intérimaires concernés par un accident du travail est deux fois supérieure à la moyenne des actifs en emploi en Midi-Pyrénées. Selon les données de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (cité par Gorgeu & Mathieu, 2011) cette proportion est valable au niveau national.

¹² Depuis les entretiens menés par Pialoux (1979), on peut remarquer une évolution dans les discours des intérimaires. Si à la fin des « Trente Glorieuses » les intérimaires pouvaient se permettre de refuser une mission ou de la quitter parce qu'ils savaient qu'ils en retrouveraient une autre facilement, aujourd'hui les discours concernant la liberté que confère l'intérim sont plus illusoire dans la mesure où les demandes sont supérieures à l'offre.

économique (Sen, 2000). Le chômage, et donc l'intérim en tant que rempart au moins provisoire au chômage, concerne essentiellement les moins qualifiés, c'est-à-dire des personnes qui sur le marché de l'emploi ne peuvent seuls équilibrer le rapport de force. Ceux pour qui le travail en intérim reste au fil des années la seule solution de retour à l'emploi connaissent des situations particulièrement précaires puisque, d'une part, la mobilité inhérente à ce type de contrat tend à morceler les trajectoires professionnelles et, d'autre part, les difficultés financières qu'ils rencontrent les poussent à accepter des missions peu valorisantes voire déqualifiantes. Pour eux, loin d'être un instrument améliorant leur employabilité, l'intérim peut les enfermer dans une précarité durable qui fait naître chez eux un sentiment de résignation (Dorval, 2003). La continuité des missions devient alors un signe de reconnaissance de leurs qualités professionnelles (et personnelles) qui supplante d'autres formes de rétributions matérielles et/ou symbolique (Papinot, 2011).

Enfin, il nous paraît intéressant de relever que, malgré tous ces critères de précarité (dont les intérimaires ont bien conscience), on retrouve dans la littérature à ce sujet de nombreux discours positifs de la part des intérimaires. L'argument qui revient le plus souvent met en avant l'aspect provisoire du passage en intérim. Les intérimaires ne se concentrent pas sur les aspects négatifs de leurs situations puisqu'ils considèrent, à tort ou à raison, qu'à terme ils trouveront un emploi qui leur convient. Certains vivent l'intérim comme un mauvais moment à passer, d'autres se concentrent sur tous les avantages (réels ou illusoire) que peut leur apporter ce type d'emploi : liberté, diversité des expériences, retour rapide à l'emploi, se forger une expérience professionnelle, améliorer ses compétences, affiner son projet professionnel, tester des environnements de travail, dégager du temps libre pour ses activités personnelles, prendre des vacances quand on le souhaite, éviter les démarches classiques de recherche d'emploi, *etc.* (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Vert, 2002). Les plus anciens dans l'intérim adoptent une approche différente. Ils affichent un certain cynisme à propos de la stabilité d'emploi. Leurs expériences dans de nombreuses entreprises les amènent, d'une part, à relativiser les aspects enviables d'un emploi en CDI et, d'autre part, à prendre conscience des contraintes qui pèsent sur les salariés permanents. C'est également le cas pour les personnes qui connaissent tardivement l'intérim suite à un licenciement (Engelhard & Lacourcelle, 2007 ; Glaymann, 2005). La prise en compte du rapport à l'intérim (et même du rapport à l'emploi) peut donc venir contraster des mesures de leur précarité qui ne prendraient en compte que des indicateurs objectifs. Le « sentiment de précarité » est d'autant plus important que les situations des intérimaires sont très diversifiées et que les critères objectifs de précarité que nous pouvons relever ne sont pas nécessairement valables pour tous. Il ne faudrait pas pour autant penser qu'une mesure subjective de la précarité suffirait à refléter la précarité de leur condition. Celle-ci semble difficile à appréhender dans la mesure où les intérimaires refusent toute forme de victimisation. Si la souffrance est présente, elle ne peut s'exprimer pleinement car elle viendrait amoindrir la motivation

dont ils doivent faire preuve pour trouver un emploi et éventuellement accéder à un emploi stable (Dorval, 2003 ; Glaymann, 2005).

Les différents éléments que nous avons exposés nous permettent d'aborder la notion de précarité sous un angle psychosocial. La précarité ne peut être définie par un seul critère qui serait valable pour tous, en tout temps et en tous lieux. Elle nécessite une analyse globale qui évalue tous les risques en fonction des besoins et des ressources personnelles et sociales des personnes concernées. Cependant, nous ne pouvons pas affirmer qu'une personne possédant plus de ressources qu'une autre serait dans une situation moins précaire si l'on ne prend pas en compte l'environnement dans lequel ces personnes vivent¹³. La précarité dont on parle en France renvoie à des restructurations organisationnelles, économiques, sociales et législatives qui définissent des formes particulières de précarité. Ce thème s'inscrit dans une histoire qui modèle la compréhension que l'on peut avoir de ce vocable. Il n'est alors pas étonnant que de nombreux auteurs s'appuient sur le statut face à l'emploi pour identifier des populations précaires puisque c'est dans un contexte de chômage de masse et de création d'emplois atypiques qu'est né ce terme (même si le phénomène est lui beaucoup plus ancien). Pour autant, il serait réducteur de limiter la définition des populations en situation de précarité à leur statut face à l'emploi. Marx (2008), dénonçait déjà cet écueil en 1875, lorsqu'il affirmait que réduire les êtres humains à des travailleurs ou à des forces de travail potentielles s'apparentait à l'amputation de tout ce qui fait leur humanité. De plus, nous avons vu précédemment que l'occupation d'un emploi qualifié de « précaire » n'entraîne pas nécessairement des situations que l'on pourrait qualifier de « précaires » dans la mesure où une minorité peut profiter de cette nouvelle organisation par projets pour développer son employabilité, s'épanouir dans le travail et/ou dans d'autres sphères de vie et mener une vie convenable voire confortable. Se pose alors la question de la mesure du sentiment de précarité comme indicateur de la précarité. Là encore, cette variable n'est pas simplement individuelle, elle doit être contextualisée, c'est-à-dire inscrite dans des contextes historiques et sociaux qui ont participé à l'élaboration de nouveaux besoins et de nouvelles attentes concernant l'emploi et le travail. La mesure du sentiment de précarité ne suffirait donc pas à elle seule à définir des populations précaires puisque l'on remarque, notamment chez les jeunes, une tendance à la banalisation de la précarité alors même que celle-ci a

¹³ A l'échelle mondiale, Sen (2000, 2010) préconise de prendre en compte dans les études les caractéristiques des personnes (âge, sexe, handicaps, maladies,...), les caractéristiques de l'environnement (caractéristiques climatiques, présence de maladies infectieuses, pollution,...), les caractéristiques de l'environnement social (développement des services publics lié à l'enseignement et à la santé, le taux de criminalité et de violence,...), les conventions et usages sociaux (normes vestimentaires, normes de consommation,...) et la configuration familiale (revenu du foyer, nombre de personnes à charge,...). Au-delà de la question des ressources c'est la question des besoins qui prime - besoins qui s'étudient en fonction des caractéristiques individuelles et de l'environnement de chacun - et de la possibilité pour les personnes de tirer parti de leurs ressources.

ou aura des conséquences plus ou moins importantes sur leur vie. Ce point est particulièrement important puisqu'au-delà des éléments qui nous permettent de définir les précarités relatives à certaines populations, c'est bien la question des conséquences de la précarité qui inquiète les auteurs, les pouvoirs publics et bien sûr les principaux concernés. Pour cette recherche, nous retenons deux conséquences qui nous semblent caractériser le travail en intérim : l'une a trait au parcours passé et l'autre à celui à venir. Premièrement, la forte mobilité des intérimaires (changements de postes, d'EU, D'ETT, de métiers...) couplée à des urgences financières tendent à rendre les parcours professionnels chaotiques. Notons à cette occasion que ces nombreux changements peuvent également perturber la vie quotidienne par manque de repères. Deuxièmement, le travail intérimaire rend l'avenir incertain puisque, d'une part, le terme de la mission fixé par le contrat de travail ne constitue pas un repère temporel sur lequel les intérimaires peuvent s'appuyer et, d'autre part, ils n'ont aucune garantie sur ce qu'il adviendra à la fin de la mission. Or, depuis l'avènement de la « cité par projet », les personnes ne s'inscrivent plus dans des trajectoires (passées et à venir) socialement structurées, elles ont désormais la responsabilité de leur carrière ce qui suppose la capacité d'argumenter une candidature en s'appuyant sur les compétences qu'elles ont développées et d'établir des projets vers lesquels elles orientent leurs comportements. Ce ne sont donc pas seulement les caractéristiques objectives du passé et de l'avenir qui nous intéressent ici mais la perception que les personnes ont de ces registres temporels et la façon dont elles peuvent les investir pour donner une cohérence à leur parcours et éventuellement sortir d'une situation précaire. Nous appréhenderons dans le chapitre suivant ce rapport que les personnes peuvent entretenir avec les différents temps de leur vie à travers le concept de « perspective temporelle ».

CHAPITRE II. Définition et contextualisation des perspectives temporelles

Suite à l'industrialisation, les sociétés occidentales ont connu de profonds changements tant sur le plan économique que législatif, technologique ou social. Apparaissent de nouvelles formes de travail, de consommation ou encore d'utilisation du temps libre. Si jusque-là les évolutions des sociétés se faisaient de manière graduelle et relativement lente, on repère à la fin de la Seconde Guerre mondiale une rupture et des changements de l'environnement plus soutenus qui s'intensifieront encore avec l'ouverture mondiale des marchés. Ces changements furent si rapides qu'une personne, à l'échelle de sa vie, peut y avoir assisté de bout en bout. Cela implique, pour certaines de ces personnes, leurs parents ou leurs enfants, des modifications dans leurs trajectoires de vie et dans les attentes qu'ils pouvaient raisonnablement avoir de l'avenir dans un environnement plus stable. Au-delà de l'apparition de nouvelles précarités qui caractérisent ces changements sociétaux, ce sont donc également les rapports au temps qui sont chamboulés. Les inscriptions dans des parcours de vie ne sont plus déterminées par l'appartenance à une classe sociale, les personnes doivent par elles même s'adapter à ces changements et formuler des projets professionnels ou de vie malgré l'incertitude qui caractérise un environnement instable. Or, le projet ne se limite pas à l'investissement du registre futur, il engage tous les registres temporels et plus précisément la façon dont les sujets se représentent ces registres et le rapport qu'ils entretiennent au temps dans des contextes particuliers. C'est ce lien d'interdépendance entre environnement social et rapports au temps que nous investiguerons dans ce chapitre à travers l'étude du temps comme construit social et la façon dont le rapport au temps, appréhendé par le concept de perspectives temporelles, évolue en fonction des environnements sociaux.

1. Le temps comme construit social

1. 1. *Le temps comme objet d'étude en Sciences Humaines et Sociales*

Si l'on peut, dans la multitude des travaux qui se sont intéressés au temps, repérer un consensus, celui-ci renverrait à la difficulté que l'on rencontre à le définir. En témoigne la régularité avec laquelle les auteurs citent Saint Augustin¹⁴. Cette difficulté tient au fait que le temps échappe à nos sens, comme le souligne Elias (1984, p. 62) : « *Le temps ne se laisse ni voir, ni toucher, ni entendre, ni goûter, ni respirer comme une odeur. C'est une question qui attend encore sa réponse. Comment mesurer quelque chose que l'on ne peut percevoir* ». Or l'être humain a la capacité de se distancier du monde sensoriel, ses capacités de symbolisation lui permettent de prendre des

¹⁴ « *Qu'est-ce que en effet que le temps ? Qui saurait en donner avec aisance et brièveté une explication ? ... Si personne ne me pose la question, je le sais ; si quelqu'un pose la question et que je veuille expliquer, je ne sais plus.* » (Les Confessions, Livre XI, 14, 17, œuvre autobiographique écrite entre 397 et 401).

décisions « *contre la perception sensorielle* » et même « *avant que la perception de l'information sensorielle n'impose un choix de réponse* » (Matoug, 2004, p. 28-29). L'une des grandes questions concernant la définition du temps est alors de savoir si le temps aurait une existence propre, que l'humain pourrait dans une certaine mesure se représenter grâce aux expériences qu'il en fait tout au long de sa vie, ou si le temps constitue une notion abstraite qui ne pourrait exister en dehors de l'Homme au même titre que la Justice ou la Liberté. Pour éclairer cette question, les sociologues et anthropologues ont étudié la perception du temps dans différentes civilisations avec l'hypothèse que, si le temps existe en dehors de toute contingence culturelle et historique, alors les expériences que font les humains du temps, et donc les représentations qu'ils développent à ce sujet, devraient présenter une certaine stabilité à travers l'Histoire et être relativement similaires d'une civilisation à l'autre en tout endroit du globe.

L'étude des sociétés traditionnelles et des sociétés industrialisées fait apparaître plusieurs conceptions du temps : un temps « naturel » qui renverrait aux régularités des phénomènes naturels ; un temps « quantitatif » et mesurable, révélé par les sciences et qui existerait indépendamment de toutes conceptions humaines ; un temps religieux qui serait la propriété de Dieu ; ou encore des temps sociaux qui renverraient aux régularités de la vie sociale. La prédominance d'une conception du temps est contextualisée et dépend de l'organisation sociale, des pratiques, des symboles, des croyances, des coutumes, des valeurs et des normes d'une société ainsi que des moyens que possède l'homme pour transformer son environnement et des expériences qu'il fait du changement (cyclique ou irréversible) (Bourdieu, 1977 ; Durkheim & Mauss, 1903 ; Fillioux, 1962 ; Hubert & Mauss, 1929 ; Sorokin & Merton, 1937 ; Tabboni, 2006). Il nous est alors difficile, en tant que membre d'une société, de nous émanciper des significations que notre environnement social donne au temps pour en étudier la nature. La construction sociale du concept de temps est d'autant plus difficile à saisir que, dans les sociétés occidentales, les sciences ont objectivé le temps. La conception mathématique du temps a infiltré le langage et le désigne comme une réalité extérieure, un flux objectif qui aurait le même caractère réel que tout autre phénomène naturel¹⁵ (Tabboni, 2006). Selon Sorokin et Merton (1937), ce temps-là n'est qu'une idole du langage qui renvoie à une fiction utile. Si la mesure des temps sociaux est socio-centrique, la mesure du temps quantitatif, parce qu'il est conçu comme indépendant des activités et des conceptions humaines, est universelle, elle crée une référence commune particulièrement utile, d'une part, d'un point de vue social avec l'accroissement des interactions entre les groupes et, d'autre part, d'un point de vue économique avec la mondialisation du marché.

¹⁵ Même si Einstein a remis en question cette conception dans sa théorie de la relativité, la conception du temps élaborée par Newton reste prédominante (Elias, 1984).

Traditionnellement étudié par la physique et la philosophie, le temps devient un objet d'étude de la sociologie dès la naissance de cette discipline. L'un de ses fondateurs, Emile Durkheim, pose les jalons d'une analyse du temps conçu comme un produit social. Il considère le temps comme une « *catégorie de l'entendement [...] un cadre abstrait et impersonnel qui enveloppe non seulement notre existence individuelle, mais celle de l'humanité* » (1912, p.18-19). Ces catégories sont indispensables au fonctionnement normal de l'intelligence humaine et trouvent leurs origines dans la religion. Or, pour l'auteur, puisque la religion est un produit social, ces catégories de l'entendement, et donc le temps, sont des produits de la pensée collective. Considéré comme une institution sociale, le temps, tel qu'il est objectivement pensé par tous les membres d'une même civilisation, permet d'organiser la société, de réguler et d'encadrer les activités et les pensées humaines et comporte donc un caractère éminemment normatif. Les temps sociaux sont structurés par la société et structurent cette dernière. Ils s'imposent aux perceptions individuelles et les expériences personnelles du temps ne peuvent être appréhendées qu'à partir des cadres temporels institués dans notre société d'appartenance. La théorie de Durkheim se démarque de la conception newtonienne du temps et montre l'importance de la prise en compte des aspects sociétaux dans l'étude du temps mais ne permet pas, comme le souligne Tabboni (2006), d'expliquer comment au cours de l'histoire, les hommes ont pu modifier leurs cadres temporels. Se pose alors la question des appropriations individuelles du temps. Bourdieu dégage une piste de réponse en suggérant d'analyser le rapport au temps comme un *habitus*. Ce concept permet d'envisager l'intériorisation du temps en rapport aux caractéristiques des insertions sociales. Ces dernières structurent l'*habitus* qui à son tour s'avère structurant en donnant du sens aux expériences. Le rapport au temps apparaît alors comme une adaptation aux possibilités relatives à un champ social. Marqué par des valeurs et des normes spécifiques à des situations sociales et aux rapports sociaux, il s'intègre dans les comportements et les aspirations des personnes (Bourdieu, 1977, 1997). Le concept d'*habitus* permet d'articuler des situations objectives et leurs intériorisations subjectives et dégage ainsi une piste pour penser les rapports entre le temps social et le temps individuel. On peut toutefois noter chez cet auteur une prédominance des conceptions sociales du temps qui, en étant incorporées par les personnes, ne se présentent plus comme des déterminations sociales ou des ajustements à des conditions sociales mais comme des choix autonomes, ce qui participe à renforcer ces déterminations en les masquant (Fieulaine, 2006).

1. 2. Vers un rapport au temps particulier dans les sociétés modernes

Dans les sociétés traditionnelles, le temps est pensé de façon cyclique. L'attention est portée sur le présent. Le futur n'est pas source de préoccupation, il est pensé comme une reproduction du passé, comme le retour de phénomènes connus et immuables. La connaissance du passé est alors

importante car elle procure une certaine tranquillité et une assurance face à l'avenir. Le temps n'est pas perçu comme une variable maîtrisable, il relève de la volonté divine. L'homme se sent appartenir à la nature et se soumet à ce qui est. Il repère les régularités des phénomènes naturels et s'y adapte. Ainsi, le travail est organisé en fonction des saisons et des conditions climatiques. L'Homme ne se préoccupe pas du temps que prend une tâche, celui-ci est intrinsèquement lié à l'activité. La mesure du temps n'a pas d'importance puisque c'est la nécessité d'effectuer certaines activités qui prime (Levine, 2015). Pour se repérer dans le temps, les hommes se réfèrent à des moments significatifs de leur biographie ou de celle de leurs proches, aux régularités de la nature¹⁶ ou à des temps sociaux. La mesure du temps est donc « socio-centrique », elle nécessite le partage de symboles et d'activités communes (Bourdieu, 1977 ; Tabboni, 2006).

Les rapports des hommes à la nature et à la religion changent avec le développement des sciences. Celles-ci créent un détachement entre les hommes et la nature et étudient cette dernière comme un objet d'observation indépendant des aspects religieux ou affectifs que lui attribuent les hommes. Elles permettent alors de penser le temps comme ayant une existence propre, séparé des activités humaines et qu'il est possible de mesurer. La diffusion de l'horloge légitime alors l'idée que le temps renvoie à une réalité objective (Mumford, 2016). La création de l'Organisation Scientifique du Travail (OST) contribuera en très grande partie à séparer le temps des activités humaines pour faire du premier la valeur principale selon laquelle les deuxièmes sont organisées. Le temps est utilisé comme un instrument de mesure de la productivité et sa gestion permet de coordonner la main d'œuvre. Les travailleurs sont alors rémunérés en fonction des temps de travail et non plus en fonction de leurs réalisations. Le temps devient un outil contraignant dont la gestion permet la maximisation de la production dans les usines. L'abondance de biens est rendue possible par la recherche toujours plus poussée de l'économie du temps. Les travailleurs doivent alors respecter et intégrer cette nouvelle discipline du temps et leurs compétences professionnelles deviennent secondaires par rapport à leur capacité à tenir les rythmes de travail imposés¹⁷. Dans les sociétés industrialisées, le temps prend le statut de marchandise, il est conçu comme une ressource rare et monnayable qui doit être intégralement consommée, commercialisée et mise à profit. Cette nouvelle façon de concevoir le temps infiltre le langage¹⁸ et se diffuse hors de la sphère du travail (Levine, 1997 ; Tabboni, 2006 ; Thompson, 2004). Les changements sont rapides et les hommes peuvent, à l'échelle de leur vie, observer des transformations du monde qui les entoure et bénéficier d'une amélioration de leurs conditions de vie. Ils se sentent alors acteurs de leur propre destin,

¹⁶ Par exemple, les Nuer (étudiés par Evans-Pritchard, 1968) et les habitants du Burundi (Niyonzima, cité par Levine, 2015) se réfèrent aux habitudes de leur bétail.

¹⁷ Les compétences professionnelles sont également moins valorisées dans la mesure où les tâches sont parcellisées dans l'organisation tayloriste du travail (cf. Chapitre 1).

¹⁸ Apparaissent des expressions comme « le temps c'est de l'argent » ou l'idée que le temps « se dépense », « s'économise », « se gagne », « s'investit »... (Tabboni, 2006, p.88).

capables de modifier leur environnement et peuvent donc penser l'avenir en termes de progrès (Tabboni, 2006 ; Charvet, 2001). Penser à l'avenir devient peu à peu une norme puis, avec le développement de la « cité par projets », une nouvelle contrainte sociale. L'élaboration de projets devient la méthode incontournable pour gérer sa carrière. L'injonction au projet s'épanouit tout particulièrement dans les milieux de l'insertion socio-professionnelle avec la montée du chômage (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas & Pelayo, 2015 ; Boutinet, 1997 ; Guichard & Huteau, 2001 ; Jaillet-Roman, 2002).

Dans les sociétés modernes, le besoin de maîtriser le temps s'accroît pour pouvoir s'adapter le plus rapidement possible à un marché mondial mouvant. La flexibilité nécessaire à la compétitivité des entreprises se répercute sur les temps de travail des employés et, notamment, sur la durée des contrats de travail et sur les horaires de travail. Elle contribue également à effacer les frontières entre les temps de travail et les temps privés. Le développement des nouvelles technologies permet désormais de travailler¹⁹ partout et à toutes heures (pendant les trajets, chez soi, le soir, le week-end...) (Standing, 2011). De plus, l'immédiateté de l'informatique contribue à intensifier le travail, à accroître la productivité pour une unité de temps donnée et permet des transactions financières si rapides que l'évolution du marché n'est plus prévisible. Les décisions économiques recherchent alors une rentabilité immédiate et privilégient les stratégies à court terme (Castells, 1998 ; Glaymann, 2005 ; Tabboni, 2006). Trouvant sa justification dans la compétitivité qui caractérise le marché, l'incertitude devient une norme (Palmade, 2003 ; Palmade & Glady, 2003). Les personnes doivent alors s'adapter elles-mêmes à un environnement instable, se recycler dans de nouveaux projets, prendre des risques et accepter que leur avenir ne soit plus prévisible (Paugam, 2000, Tabboni, 2006). L'accélération des changements est vécue de manière différenciée en fonction des sécurités dont disposent les personnes face à l'avenir. Si, pour ceux qui appartiennent à une élite économique restreinte, la modification permanente des cadres temporels n'a rien de déstabilisant (voire même peut se révéler stimulante), pour la grande majorité, elle déstructure les parcours professionnels, perturbe le quotidien (l'implication dans une entreprise, la création et le maintien de relations sociales...) et jette une ombre sur l'avenir qui peut être plus ou moins source d'anxiété (Guillemard, 1986 ; Mercure, 1979 ; Tabboni, 2006). Pour cette majorité, l'avenir ne tient plus ses promesses de progrès. Au contraire, le rapport que les personnes entretiennent à l'avenir dans les sociétés modernes devient pessimiste. Les enquêtes d'opinions montrent qu'en France plus de la moitié de la population craint une dégradation de ses conditions de

¹⁹ Il faut comprendre ici le verbe « travailler » dans son acception la plus large. Les personnes peuvent utiliser des temps informels pour effectuer des activités directement liées à leur poste de travail (lecture ou rédaction de rapports, répondre aux mails, organiser les activités de travail,...), pour des activités complémentaires telles que l'entretien d'un réseau professionnel ou le suivi de formations professionnelles en autodidacte, ou encore des activités liées à leur employabilité ou à la gestion de leur carrière (la veille du marché, la mise à jour du CV...).

vie et ils sont encore plus nombreux²⁰ à se déclarer inquiets pour les générations futures (Castel, 2009 ; Espinasse & Sautory, 2008).

La vitesse à laquelle ont eu lieu tous ces changements entraîne la cohabitation de plusieurs normes, conceptions et rapports au temps. Par exemple, l'injonction au projet continue d'exister alors même que l'avenir, dans notre contexte actuel, n'est plus prévisible et que les pratiques d'emplois suivent des logiques court-termistes. On remarque également des différences dans les représentations concernant l'avenir puisque certaines personnes ont connu le temps où l'avenir était prévisible et synonyme de progrès alors que d'autres (les plus jeunes) ne connaissent que l'instabilité et l'incertitude (Pichon, 2000). De plus, si le temps, conçu comme un paramètre objectif, continue de régler les activités professionnelles, on remarque, à l'extérieur de la sphère productive, une persistance du temps orienté vers la tâche (relations sociales, éducation des enfants, accomplissements des tâches ménagères,...). Les femmes sont particulièrement concernées par cette alternance entre temps de l'activité et temps de l'horloge²¹ (Levine, 2015 ; Maillard, 2004). On peut également noter que les cadres temporels varient au sein d'une même société : par exemple, l'année scolaire ne coïncide pas avec l'année civile ou les périodes de fort rendement et de creux divergent d'une entreprise à l'autre. Ainsi il n'existe aucune conception du temps qui s'imposerait à tous les groupes (Halbwachs, 1997). Selon Gurvitch (1963), lorsque l'on s'intéresse au temps social, il s'agit toujours d'une pluralité de temps.

Si les approches sociologiques de l'école durkheimienne et de Bourdieu démontrent comment les contextes sociétaux et sociaux marquent le temps psychologique, comme nous l'avons vu notamment à travers l'exemple des sociétés modernes, elles ne permettent pas d'envisager la modification par les hommes des représentations temporelles véhiculées par leur environnement. Or ce sont bien les hommes qui sont à l'origine de la construction de ces représentations collectives. Comme le souligne Moscovici (1979, p. 134), « *chaque individu ou chaque groupe essaie d'imposer une organisation à l'environnement matériel et social, de valider la connaissance qu'il en a et d'affirmer les règles qu'il a adoptées pour traiter avec lui. L'individu et le groupe agissent sur la réalité, font des prévisions à son sujet et acquièrent sur elle un contrôle en séparant les comportements et les événements éphémères et variables de leurs fondements permanents et invariants ; ils introduisent une séquence temporelle et causale dans une situation où tout pourrait sembler accidentel et arbitraire* ». Il nous importe alors d'étudier non pas le temps en tant qu'entité autonome ou sociale mais les rapports au temps. La psychologie sociale, par la lecture ternaire qui la

²⁰ Selon l'Eurobaromètre de 2006 (cité par Castel, 2009), 76% des français craignent que la situation de leurs enfants ne soit inférieure à celle qui est maintenant la leur.

L'enquête TNS Sofrès « les Français et la pauvreté » (2010) révèle que 65 % des français considèrent que le niveau de vie des enfants d'aujourd'hui sera moins bon que celui des générations précédentes.

²¹ En anglais : « clock-time » et « event-time ».

caractérise (Moscovici, 1984), nous permet d'appréhender l'étude du rapport au temps dans une perspective dynamique en articulant les niveaux individuels et sociaux sans les opposer. Les recherches en psychologie sociale sur cette question ont pu se développer grâce à l'émergence du concept de perspective temporelle (PT).

2. Le concept de perspective temporelle

Dès 1890, James (1890, cité par Fieulaine, 2006) affirme que le temps est une notion incontournable en psychologie. L'auteur ne s'intéresse pas à la notion abstraite du temps mais à la présence cognitive du temps vécu où le passé et le futur s'actualisent dans le présent. La première apparition de l'expression « perspective temporelle » remonte à une communication de Aall au congrès de psychologie expérimentale à Berlin en 1912 (Aall, 1912, cité par Thiébaud, 1998) et sera reprise en 1916 par Sapir et par Mead en 1934 (cités par Fieulaine, 2006). Bien que l'apparition de l'expression soit ancienne, on situe généralement l'origine de la notion de PT dans l'article de Frank (1939) qui est le premier à en proposer une définition en psychologie. Dans ce texte, intitulé « Time perspectives » et entièrement consacré à cette question, l'auteur s'appuie sur les travaux d'Einstein pour souligner le caractère relatif du temps et de l'espace, « *variables en fonction du cadre de référence à partir duquel ils sont appréhendés* » (Frank, 1939, p. 293, cité par Fieulaine, 2006). Selon lui, l'importance d'étudier la façon dont les individus et les cultures se situent dans le temps tient au fait que les conduites humaines sont conditionnées par les PT des individus et de leur culture. Ces PT, englobent les trois registres temporels (passé, présent et futur) et sont construites dans les groupes. Elles varient donc en fonction de la culture, de l'insertion sociale de l'individu mais également de manière interindividuelle (l'auteur remarque notamment des variations de l'orientation temporelle). A la suite de Frank, Lewin reprend le concept de PT et fait de celui-ci un objet d'étude psychosocial.

Lewin intègre ce concept à sa théorie générale et développe, dans le cadre de la psychologie dynamique, une modélisation des PT considérée comme *princeps*. Sa théorie du champ postule que l'on ne peut concevoir les phénomènes psychologiques comme isolés les uns des autres et de l'environnement mais qu'au contraire il est nécessaire de prendre en compte, dans une relation d'interdépendance, l'ensemble des faits psychologiques qui existent à un moment donné pour un individu ou un groupe et tel qu'ils existent non pas objectivement mais pour cet individu ou ce groupe (Lewin, 1943, 1946, 1959, cité par Fieulaine, 2006). Pour Lewin (1942), la dimension temporelle constitue un élément essentiel de structuration du champ psychologique car les actions et émotions des personnes dépendent de leur perspective temporelle totale qui inclut les trois registres temporels. Son approche étudie le temps non pas comme objet abstrait et extérieur à l'individu mais tel qu'il existe pour ce dernier à un moment donné dans son champ psychologique. Ainsi, Lewin

définit la PT comme « *la totalité des points de vue d'un individu à un moment donné sur son futur psychologique et sur son passé psychologique* » (1951, p. 75). Les trois registres temporels, actualisés à un moment donné dans le champ psychologique, entretiennent entre eux des relations d'interdépendance (par exemple, des situations d'échecs ou de réussites passées peuvent influencer les attentes et les ambitions pour le futur²²). En cohérence avec son approche écologique définissant le champ psychologique par les relations dynamiques qui s'instaurent entre la personne et l'environnement (physique et social), l'auteur considère que les PT sont intrinsèquement liées aux contextes de vie des personnes (culture, insertion sociale, situation économique,...). Une modification de l'environnement de la personne peut ainsi modifier ses PT (Lewin prend l'exemple de la perte d'un emploi qui entraîne un rétrécissement des perspectives d'avenir). La présence psychologique du passé, du présent et du futur est socialement régulée et leur actualisation dans le champ psychologique dépend de l'adaptation de l'individu à ses conditions sociales d'existence. Demarque, Apostolidis, Chagnard et Dany (2010, p. 352) notent que, dans une perspective lewinienne, « *le rapport au temps est, entre autres, le fruit des rapports qu'entretiennent les individus avec leur trajectoire (événements de vie, comme la maladie) et avec leur environnement, ainsi que de situations de participation sociale et de leurs insertions sociales* ». L'approche de Lewin permet alors « *de dépasser l'opposition entre temps subjectif et objectif, au bénéfice d'un temps relatif, fonction des rapports dynamiques qui s'établissent entre les individus et leur environnement* » (Apostolidis, 2006, p.68). Selon Lewin, c'est ce « temps relatif » qui permet de comprendre les comportements des personnes, les PT constituant un déterminant essentiel des émotions, des cognitions et des significations que les personnes donnent aux situations dans lesquelles elles se trouvent.

La conceptualisation princeps de la PT proposée par Lewin a permis d'ouvrir un vaste champ de recherche. Les différentes sous-disciplines de la psychologie ont repris cette notion et se la sont appropriées de manière différenciée en fonction de leurs orientations théoriques et épistémologiques. On retrouve ainsi une multitude de conceptions et définitions de la PT selon qu'elle fut développée par des approches psychosociales (Lewin, 1942), développementales (Piaget, 1946), motivationnelles (Nuttin, 1980) ou encore par la psychopathologie (Walace & Rabin, 1960, cités par Fieulaine, 2006). Ce sont, semble-t-il, les approches personnalistes qui s'éloignent le plus de la conception psychosociale interactionniste d'origine en faisant des PT une variable individuelle relativement stable, étudiée comme un trait de personnalité (Calabresi & Cohen, 1968 ; Francis-Smythe & Robertson, 1999, cités par Guignard, 2014). Comme en atteste la revue de question réalisée par Thiébaud (1998), ces différents développements ont rendu ce champ d'étude très

²² Lewin (1942) donne également l'exemple des juifs sionistes qui en maintenant présentes à leurs esprits les persécutions passées considéraient qu'il était possible que de nouvelles persécutions aient lieu à l'avenir.

hétérogène, la diversité des définitions conceptuelles entraînant une grande diversité des opérationnalisations de ce concept. Thiébaud (1998) propose de classer ces différentes méthodes en les répartissant le long d'un continuum correspondant au niveau de contrainte imposé aux sujets et allant des méthodes projectives (liberté des réponses élevée) aux échelles et inventaires standardisés (réponses contraintes). Ces derniers constituent les outils les plus utilisés dans l'étude des PT²³ et étudient celles-ci de manière différenciée se centrant sur une ou deux dimensions temporelles et sur un registre temporel (généralement le futur) ou les trois. La revue d'Hornaert (1973) propose une définition des quatre dimensions le plus souvent considérées dans l'étude des PT. *L'orientation temporelle* correspond au registre temporel préférentiel (passé, présent ou futur) dans lequel pense l'individu. *L'extension temporelle* correspond à la distance temporelle vers le passé et le futur qu'une personne peut se représenter, ce que l'on traduit communément par court, moyen ou long terme lorsqu'on parle des perspectives temporelles futures. *La densité temporelle* renvoie à la quantité ou à la richesse des contenus dans chaque registre temporel. Enfin, *la cohérence* (ou le réalisme) correspond à la fois à la netteté avec laquelle les objets se présentent au sujet en fonction de leur distance dans le temps, aux liens entre les différents registres temporels et au réalisme des contenus évoqués par le sujet. Zimbardo et Boyd (1999) ajoutent une cinquième dimension : *l'attitude temporelle* qui correspond à la valence attribuée à chaque registre. En général, les travaux sur les PT s'intéressent principalement à l'extension, l'orientation et l'attitude temporelle (Apostolidis & Fieulaine, 2004).

Les multiples méthodologies (et conceptions desquelles elles découlent) employées pour étudier les PT ont rendu les travaux si hétérogènes qu'il est devenu problématique de comparer et d'articuler les différents résultats issus de ce champ de recherche (Thiébaud, 1998). Face au morcellement de ce dernier, Zimbardo et Boyd (1999) proposent d'unifier les recherches autour d'un outil commun et développent le *Zimbardo Time Perspective Inventory* (ZTPI). Cet outil permet d'étudier le croisement de l'orientation (composante cognitive) et de l'attitude (composante émotionnelle) en prenant en compte les trois registres temporels²⁴. Zimbardo et Boyd (1999) ancrent la construction de leur inventaire dans une conception lewinienne des PT. Ils considèrent que ces dernières sont construites à travers la socialisation et dépendent de facteurs culturels, de l'éducation, des insertions sociales et des caractéristiques des situations dans lesquelles se situent les individus. La PT est conçue comme partie intégrante de l'expérience personnelle du temps et constitue le moyen par lequel les individus mettent en relation les expériences passées, présentes et futures dans un processus d'interdépendance (Boniwell & Zimbardo, 2004). A l'instar de Lewin, ces auteurs

²³ Demarque (2011) en répertorie vingt-sept.

²⁴ Ce croisement permet de distinguer l'orientation vers un « passé négatif », un « Passé Positif », un « Présent Fataliste », un « Présent Hédoniste » et le futur. La présentation du ZTPI est plus amplement développée dans le chapitre 3 de la deuxième partie de ce document.

considèrent que les PT entretiennent des rapports dynamiques à l'environnement, d'une part, ce dernier influence leur construction et, d'autre part, les PT agissent sur la perception, l'interprétation des situations, les décisions et les comportements des individus. Selon ces auteurs, la PT est un construit psychologique relativement stable lorsque l'environnement l'est aussi²⁵. Elle constitue alors une variable prédictive des comportements où l'orientation et l'attitude à l'égard des trois registres temporels permettent de différencier les individus et les groupes.

Zimbardo et Boyd (1999) montrent que l'orientation vers un Passé Positif est associée à une bonne estime de soi et est négativement corrélée avec l'agressivité, la dépression et l'anxiété. Les personnes qui se focalisent de manière nostalgique sur les bons moments de leur passé tendent à être introverties et prudentes. Elles cultivent leurs relations amicales, ont peu de partenaires sexuels et consomment peu d'alcool. À l'inverse, l'orientation vers un Passé Négatif est positivement corrélée à l'agressivité, la dépression, l'anxiété (voir également les travaux de Krauss & Ruiz, 1967 et Ruiz & Krauss, 1968), la tristesse et à une faible estime de soi. Ceux qui ruminent un Passé Négatif ont généralement peu d'amis proches, font peu d'exercices physiques et se déclarent insatisfaits par rapport aux différents aspects de leur vie actuelle. Yufit (1977) montre également un lien entre le suicide et la focalisation sur un Passé Négatif. Concernant le registre présent, les travaux de Zimbardo et Boyd (1999) montrent que les personnes orientées vers un Présent Hédoniste ont tendance à rechercher la nouveauté et s'engagent dans une multitude d'activités et une grande variété de sports. Elles sont dynamiques, ne portent pas de montre, communiquent souvent avec leur famille et consomment plus d'alcool. Ces mêmes travaux révèlent une corrélation positive entre l'orientation vers un Présent Fataliste et l'agressivité, l'anxiété et la dépression. Les personnes concernées par ce type d'orientation souhaiteraient vivre moins longtemps, ne recherchent pas à passer plus de temps avec leurs amis, multiplient les partenaires sexuels et sont moins enclines à utiliser une protection contre les infections sexuellement transmissibles. Enfin, les deux auteurs montrent que les personnes orientées vers l'avenir sont plus consciencieuses, se soucient des conséquences futures de leurs actes, se montrent très organisées (font des listes de tâches à accomplir, portent une montre, ...), se sentent pressées par le temps, visent des projets ambitieux et sacrifient volontiers des moments de plaisir immédiat au bénéfice de l'accomplissement de leurs objectifs de carrière. Ceux obtenant les scores les plus élevés d'orientation future présentent un niveau élevé de stress, ressentent une forte pression à utiliser leur temps de manière efficace et ne s'accordent que peu de temps libre.

²⁵ Nous souhaitons souligner ici que cette relative stabilité des PT ne remet pas en cause la conception psychosociale des PT défendue par Zimbardo & Boyd (1999) puisque ces derniers considèrent que les PT – et donc les effets qu'elles peuvent avoir sur les comportements – évoluent en même temps que l'environnement. Les corrélations présentées dans le paragraphe suivant sont particulièrement intéressantes pour appréhender le rôle contextualisant des PT mais ne contredisent pas l'aspect contextualisé des PT défendu par les auteurs.

Si de nombreux auteurs (Boniwell & Zimbardo, 2004 ; Bandura, 1997 ; Caplan, Tripathi & Naidu, 1985 ; Cottle, 1969 ; Demarque, 2011 ; Eysenck, Payne & Santos, 2006 ; Fieulaine, 2006 ; Fink, 1957 ; Frank, 1939 ; James, 1890 ; Lewin, 1942, 1943, 1951 ; Mead, 1932 ; Nuttin, 1980, 1985 ; Zimbardo & Boyd, 1999) ont insisté sur l'importance de prendre en compte les trois registres temporels dans l'étude des PT, on remarque une prédominance de l'étude du registre futur dans ce champ de recherche. Ce registre temporel est particulièrement approfondi car relié à des comportements jugés positifs dans les sociétés occidentales. En facilitant la prise en compte des coûts à long terme des comportements, la perspective temporelle future (PTF) aurait un rôle protecteur dans le domaine sanitaire. Les études montrent que l'orientation future serait négativement liée à la dépression, à la recherche de sensations (Zimbardo & Boyd, 1999), à la consommation de drogue (King & Manaster, 1975, cités par Thiébaud, 1998), d'alcool (Roos & Albers, 1965) et de tabac (Keough, Zimbardo & Boyd, 1999) et aux comportements de prise de risque (Strathman & Joireman, 2005 ; Zimbardo & Boyd, 1999). L'orientation vers le futur entraînerait des comportements plus prudents (Björgevinnsson & Wilde, 1996), la pratique d'exercices physiques (Mahon, Yarcheski & Yarcheski, 2000), l'adoption d'un régime alimentaire équilibré (Komlos, Smith & Bogin, 2004), la prise de médicaments (Chapman, Nelson & Hier, 1999) ou encore la mise en place de comportements prophylactiques tel que l'utilisation du préservatif chez les hommes (Agnew & Loving, 1998). Les études montrent également un lien entre la PTF (orientation et extension) et les comportements pro-environnementaux (*cf.* la revue de littérature de Demarque, 2011). Enfin, Zimbardo et Boyd (1999) notent que, dans les sociétés occidentales, l'orientation future est reliée de manière générale à des conséquences positives pour les individus. Les auteurs relèvent des corrélations positives entre l'orientation vers ce registre temporel et un statut socio-économique élevé, une meilleure réussite académique (D'Allesio, Guarino, De Pascalis & Zimbardo, 2003 ; De Volder & Lens, 1982 ; Peetsma & Van der Veen, 2011 ; Wolf & Savickas, 1985) et professionnelle (Lennings, 1993). La revue de littérature effectuée par Henry, Zacher et Desmette (2017) sur la PTF dans le milieu professionnel permet à ces auteurs de conclure qu'une PTF étendue est associée à des conséquences positives pour les individus telles qu'un bien-être professionnel, une moindre détresse psychologique ainsi qu'une amélioration de l'employabilité et des performances professionnelles. L'association entre orientation future et réussite personnelle et/ou sociale s'expliquerait par le fait que les personnes orientées vers le futur auraient tendance à se focaliser sur leurs objectifs et parviendraient à mieux instrumentaliser leurs comportements pour optimiser leur chance de les atteindre (Lasane & O'Donnell, 2005).

Nous pouvons ici mettre en lien cette association entre PTF et conséquences bénéfiques pour les individus avec le fait que les sociétés occidentales valorisent l'orientation vers ce registre temporel (Guignard, Apostolidis & Demarque, 2014 ; Thiébaud, 1998). Les études de Guignard

(2014) ont en effet pu montrer la dimension normative de la PTF. Lorsqu'il demande aux participants de se présenter de manière positive, ceux-ci obtiennent des scores d'orientation future significativement plus élevés qu'en condition de présentation de soi spontanée (et inversement pour une présentation de soi négative). Ses résultats montrent également que les participants attribuent davantage de valeur sociale (en particulier d'utilité sociale) à une cible dont le score de PTF est élevé qu'à une cible au score de PTF faible. Les apports de ces travaux nous permettent de nous distancier d'une conception psychologisante des PT pour revenir à une approche psychosociale qui réaffirme l'ancrage des PT dans des contextes sociaux. Les observations de Zimbardo, Keough et Boyd (1997, p.1020) vont dans ce sens car ils décrivent les individus orientés vers le futur comme des sujets qui « *généralement suivent les conventions et les normes sociales, faisant généralement ce qui est bien, juste et approprié* ». Cette approche permet de rendre compte de la complexité de certains phénomènes. Par exemple, l'étude de Apostolidis, Fieulaine, Simonin et Rolland (2006) montre que la PTF peut avoir des effets paradoxaux. Bien que les auteurs retrouvent l'effet protecteur de la PTF face à la consommation de cannabis, ils observent également, chez les personnes orientées vers le futur et consommatrices de cannabis, une perception faible du risque. Cela traduirait, selon les auteurs, un conflit cognitif qui les poussent à modifier la perception qu'ils ont des risques liés à cette consommation. Leur étude nous permet de voir que le rôle protecteur de la PTF n'est pas automatique, il dépend, dans ce cadre, des enjeux normatifs liés à la consommation de cannabis (Apostolidis, Fieulaine & Soulé, 2006).

Face aux limites des approches psychologisantes de la PT qui, comme le souligne Trommsdorff (1983), aboutissent parfois à des résultats contradictoires, Fieulaine (2006), prône un retour à une approche lewinienne des PT et s'appuie sur des travaux pluridisciplinaires²⁶ pour développer l'idée d'une double contextualisation des PT. Ces dernières sont contextualisantes dans le sens où elles influencent la perception et les significations qu'un sujet donne aux situations dans lesquelles il se situe. En teintant la manière dont les personnes appréhendent des expériences ou des situations, les PT, comme nous l'avons vu, orientent les comportements, mais les orientent en fonction des relations qu'elles entretiennent avec ces expériences et situations. Elles sont donc également contextualisées puisqu'elles se forment en interaction avec les contextes de vie des personnes : les normes, les croyances, les valeurs et les représentations sociales relatives à différentes insertions sociales et la manière dont les personnes intègrent ces éléments dans leur champ psychologique. Afin de caractériser son approche, Fieulaine (2006, p. 148) note que : « *Aborder la PT comme construit psychosocial revient selon nous à faire tenir ensemble les deux aspects complémentaires et indissociables des liens qu'elle entretient aux contextes. D'une part, et*

²⁶ Tels que *l'habitus* structurant et structuré chez Bourdieu, le caractère conditionné et conditionnant des cadres sociaux chez Gurvitch et le double aspect constituant et constitué de l'activité mentale chez Jodelet.

en rupture avec les modèles de la personnalité, nous concevons la PT comme un construit socialement régulé, c'est-à-dire susceptible de faire l'objet de variations en fonctions des situations et des insertions sociales des individus et des groupes. Ce qui signifie que si la PT prend telle ou telle forme, c'est en rapport aux contextes sociaux dans lesquelles les sujets individuels et collectifs se trouvent plongés. D'autre part, et simultanément, nous concevons la PT comme une variable socio-cognitive déterminante dans l'expérience subjective des contextes sociaux, c'est-à-dire dans leur interprétation et dans l'élaboration des significations personnelles qui leur sont attachées. Ce qui signifie que la PT, par la mise en perspective qu'elle opère sur les expériences, constitue une variable contextualisante dans le vécu subjectif des situations, et détermine ainsi les formes de l'expérience vécue et leurs conséquences sur le rapport que les sujets entretiennent au monde, aux autres et à eux-mêmes. Dans ce cadre, notre approche consiste donc à considérer la PT comme un construit socialement régulé qui régule le vécu des régulations sociales ». Le rôle contextualisant des PT ne peut donc se comprendre qu'en lien avec leur caractère contextualisé. Ce premier ayant été largement investigué dans la littérature scientifique, nous allons nous intéresser plus particulièrement aux études ayant exploré les effets de l'environnement sur la construction des PT.

3. Les variations des perspectives temporelles en fonction des insertions sociales et des rapports à autrui

Différents travaux ont pu montrer que les PT évoluent en fonction de la socialisation (LeShan, 1952 ; Lessing, 1972 ; Stein, Sarbin & Kulik, 1968 ; Trommsdorff, 1983), des événements historiques tels que les guerres (Matoug, 2004) ou encore des événements de vie tels que la maladie ou le chômage (Lewin, 1942). Les études portant sur le caractère contextualisé des PT sont relativement peu nombreuses et portent essentiellement sur les variations des PT en fonction des cultures et des classes sociales. Le contexte d'emploi français ayant connu de profondes transformations, nous nous intéresserons dans un premier temps aux variations des PT en fonction des insertions professionnelles et notamment des statuts face à l'emploi dits « précaires ». Puis, nous aborderons le rôle d'autrui dans la construction des PT à travers les relations sociales et le soutien social.

3. 1. Insertions sociales et perspectives temporelles

Les alternances que créent les emplois précaires entre les situations d'emploi et de chômage participent à rendre les parcours professionnels chaotiques et l'avenir incertain. L'instabilité qui caractérise ces trajectoires biographiques entretient un lien étroit avec la question du temps. Singh-Manoux et Marmot (2005) ont d'ailleurs mis en avant l'importance du rapport au temps dans l'étude des situations précaires, notamment car c'est celui-ci qui permet de comprendre les logiques

d'actions des personnes en situation de précarité (Billiard et al., 2000) ou les conséquences que ces situations peuvent avoir sur leur santé (Jahoda, 1982 ; Feather, 1997 ; cités par Fieulaine, Apostolidis & Olivetto, 2006).

Ces situations précaires entraînent des modifications des PT sur plusieurs dimensions temporelles. Concernant la cohérence inter-registre, Levy (1978) observe, chez les personnes appartenant à des classes sociales défavorisées, une plus grande discontinuité entre le passé, le présent et le futur. Van Der Keilen (1982, cité par Fieulaine, 2006) montre pour sa part un effet sur l'attitude temporelle, les adolescents défavorisés ayant une attitude plus négative envers les trois registres temporels. Outre ces deux dimensions temporelles, ce sont essentiellement les liens avec l'orientation et l'extension temporelle qui ont été étudiés. Lewin (1946, 1951, 1959) notait déjà dans ses travaux que les situations de frustration - dont les situations de chômage peuvent constituer un exemple - entraînent un rétrécissement des PT et une orientation vers le présent. Ce resserrement des PT autour du présent est relevé dans de nombreuses recherches ayant étudié les variations des PT chez les populations dont les insertions sociales peuvent être qualifiées de « défavorisées » (cf. Fraisse, 1957 ; Lamm, Schmidt & Trommsdorff, 1976 ; Thiébaud, 1997 ; Trommsdorff, 1983). A cela, Rodriguez-Tomé et Bariaud (1987) ajoutent que, moins étendus, les registres passé et futur sont également moins denses. Ces résultats sur l'orientation vers le présent peuvent être enrichis lorsque l'on croise l'orientation et l'attitude temporelle. On note alors une plus grande orientation vers un Passé Négatif chez les personnes au chômage et chez les salariés appartenant aux catégories socio-professionnelles inférieures et intermédiaires que chez les catégories supérieures qui elles sont plus orientées vers le futur. On retrouve cette plus grande orientation vers le présent et un Passé Négatif chez les personnes sans diplôme ou ayant un diplôme inférieur au baccalauréat (Fieulaine et al., 2006).

La prise en compte du registre passé est particulièrement intéressante dans l'étude des situations précaires car celui-ci peut constituer une échappatoire au quotidien lorsqu'il est perçu comme positif (Lazarsfeld & al., 1981) ou, au contraire, révéler une déstructuration des temporalités biographiques par la multiplication d'expériences hétérogènes et de ruptures (Dubar, 2000). Quel que soit le niveau de qualification, l'alternance des périodes de salariat, de conseil libéral, de chômage ou d'intérim remet en cause la possibilité d'envisager une carrière (Brangier, Lancry & Louche, 2004). Ce morcellement des carrières touche à l'identité dans la mesure où il rompt la continuité de l'histoire de vie et rend plus difficile une vision de soi cohérente dans le temps (Mègemont, 1998). La prise en compte de la fragilisation biographique dans l'analyse des situations de précarité est particulièrement importante puisque, si Dubar (2002) ou Castel (1995) considèrent qu'une vision cohérente de ses expériences personnelles constitue un socle essentiel à la construction de son identité et à la projection dans le futur, les résultats de l'étude de Fieulaine et al.

(2006) montrent que, dans des situations de précarité, ces processus sont mis à mal par un surinvestissement du passé vécu sur le mode négatif. La fragilité biographique qui peut accompagner les trajectoires sociales marquées par la précarité constitue alors un facteur de vulnérabilisation (Delors & Hubert, 2000). Malgré le nombre limité d'études mettant en lien les situations de précarité et le registre passé, nous pouvons voir ici l'importance de ce registre dans l'étude des situations précaires et les liens qu'il entretient avec le futur.

Nous retrouvons l'interdépendance des registres temporels décrite par Lewin à travers l'étude des registres présent et futur chez les personnes en situation de précarité, où l'organisation du présent ne peut se comprendre qu'en lien avec la présence ou l'absence de projets orientant les comportements. Selon Leclerc-Olive et Engrand (2000), c'est le projet qui donne sens au quotidien en orientant les actions vers un objectif. Lazarsfeld et al. (1981) constatent, pour les chômeurs de Marienthal, que l'absence de perspectives et de cadres temporels inhérents à la sphère professionnelle ôte la possibilité matérielle et psychologique d'utiliser leur temps. Le présent se dilate et perd en intensité et en densité. Cingolani (1986, p.86) note à ce propos que « *la temporalité précaire semble impalpable, aléatoire, fugitive* ». L'orientation vers le présent s'expliquerait alors par l'impossibilité d'investir le registre futur. Pour Leclerc-Olive et Engrand (2000), la précarité se gère au quotidien, les familles adoptent ce que les auteurs appellent une gestion par l'amont qui consiste à vivre avec ce qui reste une fois que toutes les dépenses incompressibles ont été couvertes (loyer, électricité, eau, chauffage, ...). Le décompte au jour le jour permettrait de s'ajuster au plus près aux ressources disponibles, de s'adapter aux conditions imposées et de réduire les inquiétudes qu'éveille un budget trop limité. Pour autant, cette orientation « par défaut » n'induit pas nécessairement un rapport négatif au présent. Si plusieurs auteurs comme Cingolani (1986) ont pu décrire ce sentiment d'être « englué dans la réalité » (p. 110) et prisonnier du registre présent, ce même auteur ainsi que Lazarsfeld et al. (1981) ou Pialoux (1979), ont pu recueillir des témoignages plus positifs où les personnes sans emploi ou en emploi précaire profitent de leur temps libre et mettent à distance les aspects précaires de leur situation pour se concentrer sur les « bons côtés » de l'existence.

Le lien entre insertions précaires et perspectives temporelles futures est le plus étudié et aboutit à un consensus concernant la difficulté qu'ont les personnes en situation de précarité à se projeter dans l'avenir et à lui donner forme. Thiébaud (1998), Lamm, Schmidt et Trommsdorff (1976) ou encore LeShan (1952) soulignent que les classes sociales défavorisées ou en situation d'exclusion manifestent une moindre orientation vers le futur et une extension temporelle plus réduite. Cette impossibilité à anticiper l'avenir, à le prévoir ou à lui donner du sens est soulignée dans de nombreuses études portant sur les personnes sans emploi (Billiard et al., 2000 ; Cingolani, 2005 ; Palmade, 2003). Dorval (2003) montre que ce rapport incertain à l'avenir existe également

pour les personnes en emploi dont le contrat est temporaire. L'incertitude qui pèse sur leur avenir provoque des doutes sur leur capacité à réaliser un projet professionnel ainsi que le sentiment de ne pas ou de ne plus avoir de prise sur leur avenir. Enfin, Roquefort (2012), dans son étude sur les allocataires du RSA, montre que la relation au futur dépend des dynamiques de précarité²⁷. Ces dernières modulent la densité de ce registre, l'optimisme à l'égard de l'avenir et l'accessibilité perçue de celui-ci. L'auteure montre également que l'attitude envers l'avenir n'est pas nécessairement négative et qu'elle dépend de l'extension temporelle : un avenir perçu comme « long » serait associé à une attitude négative envers le futur alors qu'une extension plus réduite s'accompagnerait d'une attitude plus positive. L'attitude envers l'avenir dépend également de la perception du passé : lorsque les personnes concernées perçoivent une dégradation de leur condition de vie durant l'année passée, elles anticipent une détérioration sur l'année à venir.

Plusieurs hypothèses sont formulées pour tenter d'expliquer le rapport particulier que les personnes en situation précaire entretiennent avec le temps, et plus précisément le rétrécissement de leur horizon temporel. Certains auteurs mettent l'accent sur des explications psychologiques tels que Deconchy et ses collègues (Deconchy & Hurteau, 1998 ; Deconchy, Jorf & Oung, 2000, cités par Castra, 2003) qui s'appuient sur la théorie de l'impuissance acquise de Seligman pour expliquer le comportement des personnes en situation de précarité. Ces dernières, ayant vécu trop d'échecs, ne se sentent plus capables d'infléchir le cours des choses et ne chercheraient donc plus de solutions pour dépasser les difficultés qu'elles rencontrent. Dorval (2003) analyse le rapport particulier des intérimaires au futur par une fragilisation identitaire qui menace le sentiment d'être acteur de son devenir et rend difficile la gestion de l'incertitude. Une autre explication donnée consiste à considérer que réduire son extension temporelle future serait une tentative fonctionnelle d'adaptation à la situation (Bouffard, Lens & Nuttin, 1983). Nuttin (1975) écrit à ce propos que, pour les personnes en situation de précarité, « *faire des projets et même travailler en vue de buts éloignés, serait faire preuve de naïveté et d'irréalisme* » (p. 324). Le rétrécissement de l'horizon temporel serait alors une adaptation défensive afin d'éviter au mieux toute prise de risque. D'autres auteurs (Leclerc-Olive & Engrand, 2000 ; Paugam, 2000) considèrent que, pour les personnes les plus précaires, il s'agit d'une logique de survie. Les comportements sont orientés sur les besoins vitaux afin de résister à la misère. L'attention est focalisée sur ce qui fait problème au point que ces personnes ne peuvent se déprendre du moment présent. Les contraintes du quotidien les empêchent

²⁷ Roquefort (2012) relève trois dynamiques de précarité :

- Les personnes qui viennent d'achever leurs études et cherchent un premier emploi, celles qui alternent périodes d'emploi et de chômage, ou encore les allocataires qui ne travaillent pas suffisamment d'heures pour s'émanciper du dispositif du RSA (dynamique d'instabilité professionnelle).
- Les allocataires du RSA ayant travaillé comme chefs d'entreprise, cadres ou dans une profession artistique et qui rapportent une détérioration de leur niveau de vie (dynamique de déclassement).
- Les allocataires du RSA dont la précarité est généralisée et la plus ancienne (dynamique d'exclusion).

de prendre du recul, seul un travail stable pourrait libérer l'esprit mais la recherche d'un tel emploi entre temporellement en contradiction avec la recherche d'un emploi de survie. Roquefort (2012) remet en cause cette conception en montrant que les aspirations des personnes précaires ne se réduisent pas à ce qui est strictement nécessaire à la survie (voir aussi Lazarsfeld et al., 1981).

D'autres auteurs insistent sur les facteurs environnementaux pour analyser le rapport entre précarité et rapport au temps. Parmi ces recherches, l'une des hypothèses les plus souvent avancées pour expliquer ce lien est l'absence du cadre qu'impose une activité professionnelle. Jahoda (1979) considère que le travail fournit une structure aux activités et un cadre permettant la planification. Le travail crée un rapport au temps que les sujets perdent lorsqu'ils perdent leur emploi. Dorval (2003) considère également que la planification n'est possible que dans un environnement stable et normé. Selon lui, l'avenir professionnel des intérimaires ne peut véritablement s'envisager que s'il peut s'enraciner et se déployer dans la stabilité qu'offre l'emploi permanent et grâce à des possibilités objectives d'évolution au sein d'une organisation. Aubert (2003) considère pour sa part que, dans un contexte de changement rapide et d'intensification du travail, toute vision autre qu'à très court terme est rigoureusement impossible, et ce même avec un contrat de travail non précaire. Enfin, pour les personnes hors emploi, la perte de repères temporels et d'obligations sociales (ponctualité, délais...) s'accompagne de désœuvrement. Selon Cingolani (1986), lorsque le quotidien n'est plus ponctué par des activités lucratives, il demande une grande capacité d'autonomie au sujet pour ne pas se perdre dans la durée et perdre la notion de ce qui est fait ou reste à faire. Selon Leclerc-Olive et Engrand (2000), c'est la flexibilité qui restreint les horizons temporels. L'interruption d'une activité qui requiert ponctualité et régularité rendrait plus difficile la réinstallation dans un rythme stable et l'absence même de régularité compromettrait toute projection dans l'avenir.

Ces différentes approches ont le mérite d'offrir des pistes de réflexion. On peut toutefois leur reprocher, d'une part, une centration sur le lien entre précarité et futur au détriment des autres registres temporels et, d'autre part, une vision restreinte de la précarité qui se caractériserait, soit par un fonctionnement psychologique spécifique, soit par une absence de cadres temporels relatifs aux insertions professionnelles « classiques ». Les approches centrées leurs analyses du lien entre précarité et PT sur des explications purement psychologiques ou sociologiques tendent à simplifier ce lien alors que, nous l'avons vu au début de ce chapitre, la construction des PT apparaît comme un processus complexe et pluri-déterminé qui se construit dans des rapports dynamiques entre l'individu et l'environnement. Cette approche lewinienne des PT implique, d'une part, d'étudier les PT en fonction des insertions sociales mais aussi du rapport que les personnes entretiennent à ces insertions et, d'autre part, de considérer que le sujet combine dans son champ psychologique divers éléments de son environnement dont la position sociale n'est qu'une partie à laquelle le sujet accorde plus ou moins importance. Or, nous avons eu l'occasion de l'indiquer dans le chapitre I, les

insertions sociales, et plus particulièrement la précarité liée à la position face à l'emploi, entretiennent des liens étroits avec les relations sociales. Ces dernières peuvent être considérées comme des ressources palliant, dans une certaine mesure, les effets délétères d'une situation précaire et, à l'inverse, l'isolement peut se révéler être un critère aggravant de précarité. Nous allons donc maintenant nous intéresser plus particulièrement aux rôles d'autrui dans la construction des PT.

3. 2. Les rôles d'autrui dans la construction des perspectives temporelles

Comme nous venons de le voir, réduire les contextes de vie des personnes à des modalités d'insertion sociale limite, entre autres choses, la compréhension que l'on peut avoir de l'élaboration de leurs PT. Si de nombreuses études permettent d'établir un lien entre les insertions sociales et les caractéristiques des PT, elles ne sont pas toutes unanimes. Face à quelques résultats inconsistants, Agarwal, Tripathi et Srivastava (1983) décident d'approfondir l'étude de ce lien en adoptant une approche multidimensionnelle de la privation qui distingue la privation matérielle (logement, nutriments, ...) de la privation expérientielle (soutien social, relations familiales, expériences liées à l'enfance et à l'éducation, les loisirs, ...) ²⁸. Les résultats de cette étude montrent un effet plus important du second facteur sur l'orientation temporelle et l'extension des registres passé et futur, soulignant ainsi, qu'au-delà de l'insertion sociale, c'est l'expérience vécue de leurs conditions qui est déterminante dans la construction des PT. Un autre aspect intéressant de ces résultats concerne la composition de ce deuxième facteur qui comprend des items relatifs aux relations sociales et aux soutiens sociaux. Il nous importe alors de dégager le rôle que ces variables peuvent jouer plus spécifiquement dans l'élaboration des PT.

3. 2. 1. Les relations sociales et les perspectives temporelles

Les réseaux sociaux ont connu des évolutions qualitatives. Si auparavant les relations sociales étaient fondées sur la similitude, l'interdépendance et l'influence du collectif sur les comportements individuels, aujourd'hui, la part de liberté des individus dans leur socialisation est plus grande et chacun a à charge de fonder un réseau affinitaire entraînant ainsi une inscription dans de multiples réseaux potentiellement indépendants les uns des autres ou la possibilité d'être isolé (Taboada-Léonetti, 1994). Il devient alors important de prendre en considération ces inscriptions multiples dans l'étude de la contextualisation des PT puisque chaque milieu de socialisation peut être porteur de normes et de valeurs qui diffèrent d'un milieu à l'autre et auxquelles les sujets peuvent être plus ou moins sensibles. Au-delà des caractéristiques de ces différents milieux sociaux, c'est donc les rapports que les sujets entretiennent avec ceux-ci qu'il apparaît pertinent de considérer pour étudier la construction de leur PT.

²⁸ Cf. Prolonged Deprivation Scale (Misra & Tripathi, 1977) couvrant 15 domaines (physique, social, émotionnel,...).

Dupuy, le Blanc et Mégemont (2006) montrent, en effet, que les projets développés par les personnes dépendent du niveau de valorisation qu'elles accordent à leurs différentes sphères de vie. Le sens qu'elles donnent à leur carrière professionnelle s'appuie sur des dynamiques psychosociales de nature axiologique et relationnelle qui concernent leur sphère professionnelle mais aussi leurs autres sphères de socialisation (Dupuy et le Blanc, 2001). Leur recherche montre que l'élaboration des PTF implique des interactions réelles ou symboliques avec des autrui significatifs appartenant à une pluralité de sphères de vie. La prise en compte de la dimension relationnelle dans l'étude des choix d'orientation professionnelle doit, selon ces auteurs, s'opérer sur un double versant : d'une part, celui des relations avec des autrui pouvant soutenir ou freiner la réalisation de certains projets et, d'autre part, celui des désirs plus ou moins conscients d'identification ou de différenciation à l'égard de groupes sociaux d'appartenance ou de référence. Dans leur étude publiée en 1994, le Blanc, Cazals et Cascino dégagent quatre types de projets professionnels dépendant chacun des relations sociales que les sujets valorisent dans leurs différentes sphères de vie et des rapports qu'ils établissent entre ces sphères. Ainsi, les sujets privilégiant leurs relations familiales et amicales peuvent développer des projets d'insertion précaire et instrumentale. Le contenu de leur PTF n'est alors pas uniquement dicté par la relation au conseiller d'insertion ou par les normes sociales relatives à l'insertion professionnelle, il relève d'une délibération mettant en jeu divers acteurs n'appartenant pas nécessairement à la sphère professionnelle. Roquefort (2012) montre quant à elle que les projets professionnels varient en fonction du réseau social, de la situation familiale, de la maternité/paternité ou du fait d'avoir des contacts ou non avec les parents. Paugam (1993) met également en évidence une variation des projets selon l'histoire familiale et la relation avec le conseiller d'insertion. L'étude de Ould-Ferhat (2000) est une bonne illustration de l'importance des relations à autrui dans la caractérisation des PTF des enfants de quartiers défavorisés. Ces enfants sont porteurs du projet d'ascension sociale de leurs parents. Ces derniers portent leurs efforts sur l'accompagnement des enfants jusqu'à l'obtention du baccalauréat. Les enfants sont pris entre deux influences contradictoires, d'un côté, les relations familiales qui encouragent et encadrent ce projet de réussite scolaire et, de l'autre, l'inertie de la rue où ils « traînent » avec les copains. Cette dernière influence, lorsqu'elle est reconnue comme négative, est mise à distance et les jeunes « *s'enferment pour s'en sortir* » (Terrail, 1990, cité par Ould-Ferhat, 2000). Lorsque l'auteure les interroge sur leur parcours scolaire, ils reconnaissent tous devoir leur baccalauréat à leurs parents. Cependant, il apparaît que ces jeunes tentent de s'approprier les projets parentaux, ils reconnaissent et respectent l'histoire de leurs parents tout en essayant de construire leur propre voie.

Ces relations sociales n'impactent pas seulement le contenu des PTF, elles influencent également l'orientation et l'attitude temporelle. L'étude de Fieulaine et al. (2006) établit un lien entre le fait de ne pas avoir de relation avec la famille et l'orientation vers un Passé Négatif ainsi

qu'une moindre orientation vers le futur, comparé aux personnes qui entretiennent des liens avec celle-ci. Les auteurs retrouvent cette orientation plus prononcée vers un Passé Négatif chez les personnes n'ayant pas de relations conjugales par rapport à celles qui vivent en couple. Cette dernière étude appréhende le lien entre les relations sociales et les PT sous l'angle de leur présence ou de leur absence. Cette approche est particulièrement intéressante car, avant de pouvoir s'intéresser aux sens que les sujets donnent à leurs relations sociales et la valeur qu'ils leur attribuent, il est nécessaire de s'assurer au préalable de l'existence de telles relations. Or, l'isolement social entretient des rapports ténus avec la précarité. La perte d'un emploi modifie le réseau social, cela peut se caractériser par de moindres contacts avec les anciens collègues de travail ou par une rupture totale de ces liens mais également par une transformation plus large du réseau social allant dans le sens d'une réduction du nombre de contacts avec les amis et la famille. Cet isolement n'est pas sans effet sur les PT puisque Twenge, Catanese et Baumeister (2003) montrent qu'il peut entraîner certaines personnes vers un état de déconstruction se caractérisant par une impossibilité à se projeter dans l'avenir. Pour d'autres, la perspective de pouvoir éventuellement faire des rencontres ouvre l'horizon et les motivent à s'engager dans des dispositifs d'aide (Roquefort, 2012).

Concernant les intérimaires, si la question de l'isolement ne peut être posée de la même manière dans la mesure où leurs activités prennent place dans un environnement de travail et grâce à un contrat de travail qui les lie à leur employeur²⁹, c'est la question de la qualité des liens, a minima professionnels, qu'ils peuvent entretenir qui est plus préoccupante. La courte durée des contrats de travail, voire leur intermittence, peut entraver la possibilité de créer ou d'entretenir des relations au sein de l'entreprise utilisatrice (EU). Lorsque le contrat de travail est plus long, c'est le risque de stigmatisation qui peut tenir les intérimaires à l'écart. Pour autant, les intérimaires peuvent entretenir des relations de qualité avec leur responsable sur site ou leur agence d'intérim. La qualité de ces relations est un atout dans leurs recherches futures d'emploi. A l'inverse, de mauvaises relations peuvent difficilement laisser espérer les intérimaires qu'ils seront reconduits sur leur mission ou embauchés de manière permanente. Bien qu'il n'y ait pas à notre connaissance d'étude sur le sujet, nous pouvons raisonnablement supposer que la qualité des relations qu'ils entretiennent au sein de l'EU avec leurs collègues de travail peut venir impacter leurs PT. De bonnes relations et une bonne ambiance de travail constitueraient alors des ressources supplémentaires susceptibles d'aider les intérimaires à se projeter à plus long terme dans leur EU et à colorer de manière positive leur situation présente. Enfin, nous pouvons supposer qu'il existe un lien entre les nombreuses ruptures relationnelles que crée l'intermittence des contrats d'intérim et la perturbation de la cohérence inter-

²⁹ Notons toutefois que cet isolement n'est pas impossible. Certains intérimaires connaissent le travail isolé et les contacts avec l'agence d'intérim peuvent se résumer à des signatures électroniques de contrats ou d'avenants ou à des envois par mail d'autres documents tels que les fiches d'heures. Les recherches de missions peuvent également se faire via un site internet sans qu'il soit nécessaire voire possible d'entrer en contact avec un commercial de l'agence.

registre ou, à l'inverse, de supposer qu'au-delà de l'alternance de contrats de travail, des relations de qualité avec l'agence d'intérim participeraient à recréer une certaine cohérence dans le parcours.

3. 2. 2. Le soutien social et les perspectives temporelles

Herman (2007) insiste sur le rôle important des ressources personnelles et sociales dans le maintien du bien-être. Elles permettent de se sentir capable de structurer son temps, d'estimer que le temps qui passe garde du sens, d'éviter la centration sur le passé soutenant ainsi un meilleur bien-être. Les différentes études précédemment citées permettent d'établir un lien entre les relations sociales et les PT, on peut toutefois se demander, et c'est notamment le cas pour l'étude de Ould-Ferhat (2000), si ce sont ces liens sociaux qui agissent sur la PT par leur simple existence voire la qualité de ces liens ou si ces relations influencent la construction des PT via le soutien qu'elles peuvent apporter.

Selon Herman (2007), la littérature scientifique portant sur le soutien social est en constante expansion depuis les années 1980. Jusqu'à cette période, la recherche avait plutôt recours au concept de « réseau social » (Tousignant, 1988) et se centrait davantage sur les caractéristiques objectives de ce réseau, comme le nombre des personnes le constituant et leurs fonctions. Caron et Guay (2005) distinguent le réseau social du soutien social en définissant le premier comme « *l'ensemble des liens sociaux stables qu'entretient un individu* », et le deuxième comme « *la dispensation ou l'échange de ressources* » (p. 16). A partir des années 1980, les études se sont intéressées à la qualité et aux divers aspects de ce soutien social, abandonnant ainsi le terme de « réseau ». Le soutien social a fait l'objet de plusieurs débats relatifs à sa définition ou encore à la façon dont il s'exerce. Sarason, Levine, Basham et Sarason (1983, cités par Herman, Bourguignon, Stinghamer & Jourdan, 2007, p. 223) envisagent le soutien social comme « *l'existence et la disponibilité de personnes sur lesquelles l'individu peut compter, qui le valorisent et se soucient de son bien-être* ». Schumaker et Brownell (1984, p. 11) définissent le soutien social comme « *un échange de ressources entre au moins deux individus destiné à améliorer le bien-être du receveur* »³⁰. Cohen et Syme (1985) considèrent par contre que les ressources apportées par les autres peuvent avoir des effets positifs ou négatifs. Nadler et Fisher (1986) expliquent les effets négatifs du soutien par la menace adressée à l'estime de soi, le soutien reçu pouvant susciter chez le bénéficiaire un sentiment d'incompétence ou d'infériorité. Les résultats de l'expérience de Deelstra, Peeters, Schaufeli, Stroebe, Zijlstra et Van Doornen en 2003, établis sur des travailleurs intérimaires, confirment cette explication. Les travailleurs ayant reçu de l'aide se sont sentis, d'une part, plus mal à l'aise et plus anxieux et, d'autre part, moins compétents et moins productifs que les travailleurs qui n'ont pas reçu d'aide. Tousignant

³⁰ Traduction de : "an exchange of resources between two individuals perceived by the provider or the recipient to be intended to enhance the well-being of the recipient" (dans le texte original).

(1988) explique les effets potentiellement négatifs du soutien social par le contexte socio-culturel et normatif qui valorise l'autosuffisance et l'autonomie. Les mesures objectives sont donc actuellement délaissées au profit de mesures subjectives (Barrera, 1981 ; Sarason, Sarason, Potter & Antoni, 1985 ; Wilcox, 1981, cités par Zimet, Dahlem, Zimet & Farley, 1988).

Afin de mieux comprendre les différents résultats des études concernant le soutien social, Tardy (1985, cité par Zimet et al., 1988) propose de décomposer cette notion en cinq dimensions : *la direction* (le soutien peut être donné ou reçu), *l'utilisation* du soutien (à distinguer du soutien disponible), *l'évaluation de la satisfaction* apportée par ce soutien (à distinguer de la simple description de ce soutien), *le contenu* (la forme que prend le soutien, il existe d'ailleurs plusieurs typologies) et *le réseau* (c'est-à-dire les sources formelles ou informelles de soutien). Jung (1987) préconise, lui, la prise en compte de deux autres dimensions : d'une part, la dimension transactionnelle de la relation de soutien qui implique au moins deux partenaires, un pourvoyeur et un receveur, chacun étant considéré comme actif dans cette transaction ; et d'autre part, la dimension temporelle de la relation de soutien. Celle-ci comprend trois phases : tout d'abord, les offres et demandes de soutien, puis la phase d'évaluation des effets de l'aide, et enfin, la phase de résolution qui donnera des conséquences différentes selon que le problème ait été résolu ou non. Jung considère que l'une des suites possibles de cette relation est l'inversement des rôles où le receveur initial devient le pourvoyeur d'aide. L'intérêt de ce modèle est double car il prend en compte l'évolution de la relation et considère que les partenaires de cette relation sont actifs dans cette relation.

Le modèle du système des activités (Curie, Hajjar, 1987 ; Baubion-Broye, Hajjar, 1998) approfondit le rôle actif du sujet dans les relations d'aide. Dupuy et al. (2006) affirment que la perception et l'utilisation que le sujet fait du soutien social dépendent des valeurs et des projets de ce sujet ainsi que de sa manière personnelle d'articuler ses différentes sphères de vie. Cazals, Almudever et Fraccaroli (1993) montrent qu'un fort niveau de soutien global n'est pas forcément lié à un meilleur bien-être psychologique, c'est le cas pour les sujets qui activent les échanges entre leurs domaines de vie mais il est lié à un moindre bien-être psychologique pour les sujets qui inhibent ces échanges. Cette étude révèle également que l'utilisation du soutien et le choix de la source de soutien, dans le cadre de perturbations vécues dans la sphère professionnelle, dépendent de l'implication du sujet dans son projet professionnel et de la mise en relation ou du cloisonnement qu'opère le sujet entre sa sphère professionnelle et ses autres sphères de vie. Le sujet est donc actif dans la construction de ses liens à autrui, mais aussi dans le choix de ses soutiens, dans la façon de se les approprier et de les articuler ou non aux autres soutiens dont il dispose dans ses autres sphères de vie (Almudever, 1998). Il ne s'agit plus de considérer le soutien social comme toujours bénéfique, mais plutôt de déterminer les conditions de son efficacité. Il nous importe alors de savoir

quelles sont les sources et les types de soutien dont peuvent disposer les personnes en situation de précarité d'emploi, comment elles perçoivent ces soutiens reçus et leurs effets sur la construction des PT.

Le soutien social a fait l'objet de nombreuses études dans le domaine de la santé (Andrews, Tennant, Hewson & Vaillant, 1978 ; Gore, 1978, cités par Zimet et al., 1988). Le thème du bien-être est d'ailleurs présent dans plusieurs définitions du soutien social. McKee-Ryan, Song, Wanberg et Kinicki (2005, cités par Herman, 2007) montre par exemple que le fait de pouvoir compter sur des personnes et d'être valorisé préserve la santé mentale. Ce soutien social peut faire l'objet de dispositifs institutionnalisés. Ainsi Desmette, Liénard et Dalla Valle (2007) ont mené une recherche évaluative en région wallonne dans le cadre d'une politique publique destinée à faciliter l'insertion d'individus sans emploi et considérés comme provisoirement « inemployables ». En comparant un groupe d'usagers et un groupe de non usagers d'activités d'insertion sociale, leur recherche met en évidence que le fait de prendre part, quand on est chômeur, à une activité d'insertion sociale réduit le sentiment d'isolement et de stigmatisation sociale et renforce les perceptions de soutien social qui jouent, auprès des sujets concernés par ces dispositifs, un rôle important dans la préservation de leur bien-être psychologique comme dans leur rapprochement de l'emploi.

A notre connaissance, le lien entre le soutien social et les PT est moins étudié dans la littérature scientifique. Nous pouvons toutefois retrouver des références aux soutiens sociaux dans certains entretiens de recherche portant sur les projets des personnes. C'est le cas dans l'étude de Pialoux (1979) où les jeunes interviewés mettent en avant l'importance des copains de la cité dans la recherche d'un emploi. Ceux-ci semblent essentiellement être une source de soutien informationnel et instrumental pour les guider dans la construction et la réalisation de leurs projets. Pour les jeunes qui cherchent un premier emploi, effectuer ces démarches sans l'aide des amis plus expérimentés leur semble inenvisageable. Nous avons également évoqué le modèle du système des activités qui établit un lien entre le choix des sources de soutien et les projets que les personnes souhaitent réaliser en fonction des sphères de vie qu'elles valorisent. Nous pouvons également citer l'étude de Demarque, Lo Monaco, Apostolidis et Guimelli (2011) sur la protection de l'environnement. Leurs résultats montrent que le groupe constitué des adhérents à Greenpeace, culturellement impliqués dans ce sujet et bénéficiant d'un fort soutien social, se projettent davantage dans le long terme que le groupe contrôle. Le soutien social joue un rôle important dans ces résultats puisque Demarque (2011) observe un effet significatif de ce dernier sur l'extension temporelle future et cela toutes appartenances groupales confondues.

Le concept de perspectives temporelles a éveillé un grand intérêt pour les chercheurs en psychologie, notamment pour les liens qu'elles entretiennent avec les comportements et leurs effets plus ou moins bénéfiques dans divers domaines tels que la santé ou la réussite sociale. Nous avons toutefois pu souligner que ces effets ne sont pas homogènes, ni mécaniques. En tant qu'ensembles de représentations, elles se construisent et agissent dans des contextes sociaux porteurs de croyances, de normes et de valeurs. Plusieurs niveaux d'analyse des PT peuvent ainsi être distingués. Nous avons vu, en particulier, dans ce chapitre, que les PT sont sensibles aux insertions sociales et aux relations à autrui. Il ne faudrait pas pour autant, dans notre volonté de nous démarquer des approches psychologisantes, réduire les PT aux fruits de déterminations sociales qui s'imposeraient aux individus selon leurs positions dans l'espace social ou culturel. Une approche psychosociale des PT considère que ni le sujet ni l'environnement social ne sont premiers dans l'explication de la formation des PT mais que c'est l'interaction entre ces deux niveaux d'analyse qu'il convient de privilégier. En ce sens, nous avons souligné dans ce chapitre que les PT ne sont pas seulement déterminées par des insertions sociales particulières mais qu'elles sont modulées à la fois par ces insertions et par le rapport que le sujet entretient à sa situation. De la même manière, nous avons vu que pour étudier le rôle des relations sociales sur les PT il nous faut prendre en compte le rapport que les sujets entretiennent à leurs différents milieux de socialisation. Ces « rapports à » touchent à la question des représentations : représentations que les sujets ont de leurs positions sociales, des différentes normes et valeurs relatives à leurs multiples milieux d'insertion, des ressources sociales dont ils disposent, *etc.* Le prochain chapitre s'intéressera donc à la conceptualisation des « représentations sociales » afin de pouvoir par la suite étudier leurs liens avec les PT et, plus particulièrement, le rôle que les représentations du travail en intérim peuvent éventuellement avoir sur les PT des intérimaires.

CHAPITRE III. Travail en intérim et pensée sociale : entre stigmatisation et reconnaissance, enjeux pour la construction des perspectives temporelles

L'intérim renvoie à une forme de travail socialement marquée. Nous pouvons, certes, le décrire à travers les caractéristiques du contrat de travail, la législation qui lui est rattachée, le montant des salaires ou encore le degré de régularité de l'activité professionnelle d'un intérimaire sur une période donnée, mais, comme nous avons pu le voir dans le chapitre I, l'intérim s'inscrit aussi dans un contexte historique et sociétal. Le travail en intérim est donc un phénomène social et, en tant que tel, il n'est pas neutre car porteur de valeurs, de croyances, de normes et, plus globalement, de représentations sociales. Ces dernières donnent au statut de travailleur intérimaire un sens et une position sociale qui se comprennent, entre autres, au regard des valeurs et des normes rattachées aux autres formes d'emploi et notamment au CDI à temps plein qui constitue la norme d'insertion professionnelle en France depuis les « Trente Glorieuses ». C'est d'ailleurs parce que le CDI constitue la norme d'emploi depuis plusieurs décennies que les formes d'emploi créées après celui-ci, dont l'intérim fait partie, sont dites « atypiques » et sont définies en termes de « manques » par rapport à l'emploi stable. Il nous importe alors dans cette recherche, au-delà de l'étude du rôle du statut face à l'emploi sur les PT, de prendre en compte les représentations relatives à ce statut et notamment, parce qu'il s'agit d'un phénomène social minoritaire, la position plus ou moins stigmatisée qui peut lui être attribuée. En d'autres termes, l'enjeu de ce chapitre est d'étudier les effets des dynamiques de la pensée sociale sur la construction des perspectives temporelles des intérimaires.

1. Pensée sociale et représentations sociales

La « pensée sociale » est généralement opposée à la « pensée scientifique ». Chez les tenants d'une approche *mainstream*³¹ de la cognition sociale, elle est souvent étudiée à travers l'étude des biais cognitifs qui expliqueraient l'écart entre cette forme de pensée et une pensée plus rationnelle. Nous adopterons ici une approche psychosociale qui considère le sujet comme producteur de sens, ce dernier exprimant dans sa représentation le sens qu'il donne à son expérience du monde social. La pensée sociale a une fonction sociale dans la mesure où le sujet considère que la validité d'une information importe moins que sa légitimité sociale. Les tenants de cette approche ne la définissent plus en négatif de la pensée rationnelle et considèrent qu'elle est régie par une logique et des règles spécifiques (Guimelli, 1999). Jodelet (1984) considère que la pensée sociale « désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués. [...] Les représentations sociales sont des

³¹ Courant dominant, courant de pensée d'une majorité.

modalités de la pensée pratique orientées vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal. En tant que telles, elles présentent des caractères spécifiques au plan de l'organisation des contenus, des opérations mentales et de la logique. Le marquage social des contenus ou des processus de représentation est à référer aux conditions et aux contextes dans lesquels émergent les représentations, aux communications par lesquelles elles circulent, aux fonctions qu'elles servent dans l'interaction avec le monde et les autres » (pp. 361-362).

La théorie des représentations sociales de Moscovici (1961, 2012, 2013) porte sur cette pensée populaire et part du postulat que le fait de « représenter » est inhérent à l'être humain car c'est un être social qui communique. Selon l'auteur, c'est la représentation qui est à l'origine de la connaissance et non la perception. Les représentations sociales combinent notre capacité à percevoir, inférer, comprendre, donner un sens aux choses ou expliquer des situations. Ainsi, l'opposition entre représentations individuelles et représentations sociales n'a que peu d'intérêt puisque la psychologie individuelle comporte nécessairement des éléments sociaux. Les individus, toujours inscrits dans des réseaux de communication, font référence à des croyances et des savoirs d'origine sociale. L'inscription sociale des phénomènes psychiques est indispensable à la vie en commun. Les significations et images que les individus attachent à leurs institutions et qu'ils partagent sont une partie de la réalité et non pas le simple reflet de celle-ci. La réalité d'une société dépend en partie de ce qu'elle est dans sa propre représentation. Les représentations sociales pénètrent si profondément dans tous les interstices de ce que nous nommons « la réalité » que nous pouvons affirmer qu'elles la constituent. Les représentations sociales, selon Moscovici (2013), se présentent à nous « aussi naturellement et agréablement que l'air que l'on respire » (p. 201), elles sont assimilées avant que nous puissions penser par nous-même, limitent notre réflexion et agissent de manière inconsciente. Pour autant, et contrairement à la conception durkheimienne de la socialisation, les représentations sociales, selon Moscovici, ne façonnent pas la vie mentale des individus par la contrainte. Ceux-ci, confrontés à une grande variété de savoirs propres aux différents groupes auxquels ils appartiennent, choisissent parmi les diverses représentations existantes et peuvent également les modifier.

Diverses formes de pensée conflictuelles coexistent dans l'esprit humain, Moscovici parle à ce sujet de « polyphasie cognitive ». Selon lui, cette tendance à utiliser des modes de pensée variés, voire opposés, constitue une situation normale dans la vie quotidienne et les communications. Les représentations sociales rassemblent des connaissances hétérogènes provenant de plusieurs sources. Elles apparaissent comme un réseau reliant de manière plus ou moins fluide des notions, des théories, des images, des légendes... ayant pour but de créer de la réalité et non de la tester. Il s'agit d'un système structuré de croyances qu'il faut considérer comme un tout car la compréhension d'une croyance dépend de la relation qu'elle entretient avec d'autres croyances. De plus, les

représentations sociales sont des constructions intellectuelles qui suscitent des émotions et entretiennent un lien avec les attitudes. Elles sont incorporées aux motivations et attentes des individus et organisent les pratiques. Les représentations sociales apportant à l'Homme la majorité des savoirs dont il dispose, leur étude ne peut se faire indépendamment des contenus, tout comme l'étude du langage doit tenir compte du sens.

2. Les formes de pensées sociales

Moscovici (2002) distingue deux formes élémentaires de pensée sociale : la pensée stigmatisante et la pensée symbolique. La première rompt avec l'étranger alors que la deuxième y voit un *alter ego*. La pensée stigmatisante est associée au désir de comparaison sociale et la pensée symbolique au désir de reconnaissance sociale. Ces deux formes de pensée découlent de deux méthodes de classification. La classification est un processus qui concerne tous les êtres humains. Les systèmes de classification sont relatifs à une société et à une époque, ils résultent du choix de principes de classification qui dépendent des connaissances, des croyances et des représentations sociales de la collectivité à un moment donné. La première méthode de classification consiste à extraire du savoir commun une liste de propriétés (ou plutôt d'éléments de représentations) qui définissent la catégorie en question. Ces descriptions sont relativement stables et la langue, en assignant un nom commun, assemble dans notre esprit les éléments de la liste jusqu'à créer une représentation homogène de la catégorie. Les traits sont alors comme naturalisés, les croyances sociales qui ont servi de support au principe de classification sont transformées en croyances logiques. Piaget (cité par Moscovici, 2002) nommait ce processus de pensée qui change une notion en réalité, le « réalisme intellectuel ». Ce processus psychologique contribue à la légitimation, ou du moins à l'explication des pratiques discriminatoires. La deuxième méthode de classification considère que les noms employés pour décrire les éléments d'une catégorie sont comme des noms propres. Ces descriptions ne sont pas nécessaires et ne sont pas considérées comme permanentes, les représentations peuvent changer, seul le nom propre reste tant qu'il est reconnu par la collectivité³². La dénomination de la catégorie est vue comme un fait d'institution, un fait de la langue, un baptême. Cette deuxième méthode décrit ce que Moscovici appelle la pensée symbolique.

2. 1. La pensée stigmatisante, les processus de comparaisons sociales

L'étranger est décrit comme un être qui se comporte de façon bizarre voire insultante aux yeux de ses congénères car il ne suit pas les règles qui sont les leurs. Imprévisible, sa présence est

³² Moscovici (2002) cite comme exemples les « Juifs », le SIDA que les homosexuels nommaient « gay cancer », ou encore les minorités de Noirs qui se sont baptisés « African-American » au lieu de « Blacks » (cf. pour ce dernier exemple Philogène, 1999)

ressentie comme une menace que le groupe ne peut ignorer car il entraîne la perte de familiarité ou de cohérence du mode d'être du groupe. L'étranger est, par le stigmate, rendu visible aux yeux de tous et évincé, avant tout contact, de l'endogroupe et même du monde humain. La stigmatisation amoindrit l'étranger et crée une rupture entre « nous » et « eux ». Même si actuellement on ne marque plus physiquement les personnes³³, d'autres signes, comme la couleur de peau, servent de stigmates et continuent à jouer une fonction discriminante. Le processus de stigmatisation, en déniait de manière durable et irréversible la qualité d'homme à celui qu'il vise, entraîne souffrance et humiliation (Moscovici, 2002). Le choix d'attributs stigmatisants - considérés comme une forme de déviance, une rupture avec les attentes normatives - est le produit d'une sélection sociale. Le stigmate est donc spécifique à une culture à un moment donné (Crocker, Major & Steele, 1998 ; Link & Phelan, 2001). L'attribut stigmatisant, en étant naturalisé et perçu comme une caractéristique intrinsèque et propre à certaines personnes (Fine & Asch, 1988), masque son élaboration sociale et la relation qu'il entretient avec les stéréotypes. Afin de nous distancier des conceptions essentialistes du stigmate, il serait alors préférable de considérer celui-ci non comme un attribut mais comme une étiquette, une désignation sociale (Goffman, 1963 ; Link & Phelan, 2001).

La pensée stigmatique naît d'une différence qui éveille le désir de se comparer et transforme cette différence en manque ou en défaut selon le rapport de domination en vigueur entre les groupes considérés. Ne connaissant pas (et ne cherchant pas à connaître) l'autre, l'individu et le groupe auquel il appartient se prennent comme terme privilégié de la comparaison. Cette différence peut être interprétée en des termes plus positifs par l'individu ou le groupe non privilégié, mais le désir de reconnaissance persiste et le rapport à soi reste modulé par les autres. Or ces mêmes autres se prennent pour sujet dans la comparaison et définissent l'autre en termes de manque. L'individu stigmatisé n'est pas reconnu comme un *alter ego*, il subit le mépris et son désir de reconnaissance ne peut être satisfait (Moscovici, 2002).

La stigmatisation, parce qu'elle est liée aux processus de comparaisons sociales, peut concerner une multitude d'objets même ceux qui paraissent les plus futiles. Jodelet (1994) montre l'importance que l'on donne à l'apparence physique dans les rapports de comparaison à autrui. La présentation de soi fait l'objet de normes sociales, elle sera donc un médiateur du lien social ou un critère de rejet selon la conclusion de la comparaison. L'étude de Jodelet (1994) montre qu'une forte majorité de personnes reconnaît une manipulation utilitaire de la présentation physique dans un but

³³ A l'origine, le stigmate désignait chez les grecs une marque corporelle faite au fer rouge ou au couteau. Cette marque, visible, avait pour fonction de désigner les personnes qui vivaient à l'encontre des règles de bonne vie et des mœurs de la Cité (les criminels par exemple). Par la suite, les stigmates ont pris d'autres formes (on peut citer l'étoile jaune) et font référence aujourd'hui à tout « attribut qui jette un discrédit profond » sur celui qui le porte (Goffman, 1963, p.13). De nos jours, le terme de stigmate s'applique plus à la disgrâce elle-même qu'à sa manifestation corporelle.

d'intégration sociale, d'autres évoquent leur subordination normative afin d'éviter d'être critiquées ou rejetées. Toutes ont donc conscience que cette dimension fait l'objet d'une évaluation, d'une comparaison à la norme. Les personnes vont donc manipuler leur apparence mais pas forcément dans le sens de la norme. Cette manipulation dépend des objectifs de la personne, comme l'établissement de liens affectifs ou la réussite sociale, leur rapport à la norme (adhésion ou rejet) et les croyances sur le corps.

Selon la théorie de la comparaison sociale de Festinger (1954), l'homme a besoin de s'autoévaluer. Lorsque celui-ci ne peut se baser sur des critères objectifs, il a recours à la comparaison sociale. Les autrui choisis pour cette comparaison ne doivent pas être trop différents, les comparaisons se font avec des références jugées pertinentes pour la personne. Les personnes tentent de se rapprocher des opinions de celles avec qui elles se comparent ou tentent d'influencer les opinions de celles-ci pour les rapprocher des leurs. Festinger affirme que si cette pression à l'uniformité échoue, elle entraîne hostilités et rejets. Cette théorie décrit deux processus. Le premier est plutôt cognitif ou affectif, centré sur la personne elle-même qui cherche à évaluer une dimension personnelle. La comparaison à autrui joue un rôle de réassurance, elle permet de donner une réponse à des inquiétudes intimes. Le deuxième processus est plus psychosocial et engage la question de l'identité, la place de la personne dans le monde social. La comparaison sociale, dans ce cas, s'inscrit dans une compétition sociale où l'enjeu pour le sujet est de définir ses appartenances et de poser ses spécificités. C'est ce deuxième processus qui nous intéresse plus particulièrement dans l'étude de Jodelet (1994) qui nous montre que la force des normes est telle que les personnes délaissent les moyens objectifs d'évaluation – qui existent dans le cas de l'apparence physique - au profit de la comparaison sociale. Pour les personnes interrogées dans l'étude, il importe moins de savoir comment elles sont que de savoir si elles sont dans la moyenne ou non. Ce résultat est vrai pour les personnes ayant des objectifs compétitifs. Bien que la comparaison sociale soit un fait humain, elle n'entraîne pas systématiquement des processus de stigmatisation, tout d'abord parce que les personnes ne se comparent pas à tout le monde, ensuite parce qu'elles ne prennent en compte que les jugements des personnes à qui elles se comparent elles-mêmes, et enfin parce qu'elles ne prennent en compte, dans les résultats de comparaison les concernant, que les critères qu'elles jugent importants et qui motivent leur engagement dans des comparaisons avec autrui. La posture psychologique adoptée vis-à-vis de soi sert donc de filtre à la lecture que l'on fait des autres. De plus, l'usage de la comparaison sociale dépend de l'autonomie de la personne par rapport à l'avis des autres. Ces deux facteurs sont susceptibles d'évoluer dans le temps. L'étude de Jodelet (1994) nous montre la complexité des processus de comparaison sociale. Ces derniers sont reliés à des normes, aux rapports que les sujets entretiennent avec ces normes et aux choix que les sujets opèrent quant aux sources et critères de comparaisons selon leurs objectifs et leurs représentations. Ces

résultats rejoignent les conclusions de Moscovici (2002) pour qui les processus de comparaison sociale, et donc de stigmatisation, ne peuvent être étudiés que par une approche psychosociale.

Link et Phelan (2001) distinguent plusieurs degrés de stigmatisation, certains groupes pouvant être plus stigmatisés que d'autres. L'étiquetage de certaines différences socialement choisies est plus ou moins important et peut être relié à de nombreux stéréotypes ou seulement à quelques-uns. Ainsi la séparation entre « nous » et « eux » est plus ou moins complète. Au-delà de l'importance sociale attachée au stigmate et de son lien avec les stéréotypes, celui-ci est plus ou moins visible. Ainsi, l'invisibilité du stigmate peut permettre aux personnes stigmatisées de cacher cette caractéristique prétendument honteuse lors d'interactions sociales (Allport, 1954). La volonté de garder secrète une partie de soi peut toutefois s'avérer délétère pour le bien-être psychologique de la personne (Frable, Platt & Hoey, 1998 ; Major & Gramzow, 1999 ; Smart & Wegner, 2000) et conduit à l'isolement par peur d'être découvert (Goffman, 1963). Ce comportement de retrait diminue les chances de rencontrer des personnes vivant une situation similaire. Or, les comparaisons intragroupales sont associées à des effets positifs sur l'estime de soi (Martinot, Redersdorff, Guimond & Dif, 2002). De plus, l'endogroupe constitue une source de soutien important (Bourguignon & Herman, 2007). Ensuite, une autre caractéristique du stigmate pouvant aggraver le vécu de la stigmatisation est son aspect contrôlable ou non. Selon Crocker et al. (1998), plus les personnes sont considérées comme pouvant exercer un contrôle sur leur stigmate, plus elles sont rejetées et traitées durement. Selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979), la perméabilité perçue des frontières entre les groupes se situant dans la norme et les groupes stigmatisés va avoir une influence sur le type de stratégies que les personnes stigmatisées peuvent mettre en place en vue d'une mobilité ascendante. Alors que la perception de frontières ouvertes entraîne plutôt des stratégies individuelles, la perception de frontières hermétiques favorise l'adoption de stratégies collectives (Ellemers, 1993). Dans le cadre de stratégies individuelles, les personnes stigmatisées peuvent tenter de cacher leur stigmate ou de le corriger (Goffman, 1963). Elles peuvent également réinterpréter la réalité et se redéfinir avant tout comme personne à part entière en excluant de cette définition leur appartenance groupale (Blanz, Mummendey, Mielke & Klink, 1998). Elles peuvent également revaloriser le stigmate pour en faire une caractéristique positive (Goffman, 1963) ou le réfuter en s'efforçant de montrer que le stéréotype auquel il est rattaché est faux pour soi (James, LaCroix, Kleinbaum & Strogatz, 1984). Enfin, les personnes stigmatisées peuvent réduire l'importance qu'elles accordent aux domaines relatifs à leur stigmatisation, s'en désengager pour favoriser des domaines plus valorisants pour elles. Ce désengagement constitue une raison socialement acceptable pour éviter les situations menaçantes (Croizet & Martinot, 2003 ; Desert & Leyens, 2003). Au niveau des stratégies collectives, la compétition sociale est la plus connue. Elle peut prendre des formes différentes allant de la lutte

ouverte entre le groupe dominé et le groupe dominant à des formes plus modérées de protestation sociale (Désert, 2003). On peut également citer comme autre stratégie collective, la créativité sociale qui a pour objectif une réinterprétation collective du monde afin que l'ensemble du groupe stigmatisé vive mieux sa situation. Cela peut passer, comme ce fut le cas avec le mouvement « black is beautiful », par une revalorisation qui souligne les éléments de comparaison favorables au groupe stigmatisé (Bourguignon & Herman, 2007). L'ensemble des recherches sur la question permet de souligner la flexibilité des individus et de montrer qu'ils font face à des situations différentes en ayant recours à de multiples stratégies (Dupont & Leyens, 2003). La stigmatisation renvoie ainsi à une multitude de réalités et entraîne des réactions diverses chez les personnes qui en sont la cible, elle ne peut donc être étudiée sans prendre en compte les formes particulières qu'elle peut revêtir dans la vie quotidienne ou les contextes dans lesquelles elle agit (Dupont, 2003).

Les stigmatisations envers les minorités ethniques, les femmes et les homosexuels font actuellement l'objet de luttes sociales que le gouvernement français tente de réguler en instituant l'égalité des droits pour tous. Il est pourtant une stigmatisation que la primauté donnée au travail dans les sociétés occidentales (Schnapper, 1994) contribue à alimenter, il s'agit de la stigmatisation des chômeurs (Bourguignon & Herman, 2005 ; Dagot, 2007). Les luttes contre le chômage par la création d'emplois précaires se sont accompagnées d'une stigmatisation et d'une culpabilisation des inactifs les poussant à accepter n'importe quel travail quelles que soient les conditions et protections qui lui sont rattachées. Les personnes en situation de chômage ont des difficultés à être reconnues comme des personnes à part entière (Castel, 2009) car, dans leur comparaison avec les personnes ayant un emploi, ces premières sont définies par le manque. Elles ne sont pas considérées comme intégrées à la société car les représentations actuelles de l'intégration ne reconnaissent que l'intégration par le travail (Paugam, 2000). Cette conception se traduit dans la pratique par des accompagnements de réinsertion focalisés sur la recherche d'un emploi. De plus, la norme de l'emploi étant encore le CDI à temps plein, toutes les personnes en emplois précaires sont susceptibles d'être stigmatisées, et ce d'autant plus que les comparaisons sont facilitées par la mise en coprésence, voire la collaboration, de travailleurs précaires et de travailleurs en CDI ainsi que de travailleurs précaires mais avec des contrats différents, l'obligation du port de badges professionnels ou de tenues vestimentaires spécifiques pouvant dans certaines entreprises jouer le rôle de stigmates. Les travailleurs précaires peuvent eux-mêmes être à l'origine de leur dévalorisation dans la mesure où les emplois précaires sont définis par rapport à leur manque de protections au vu de la référence à la norme du CDI à temps plein et dans la mesure où la majorité de ces travailleurs souhaitent quitter ce groupe pour rejoindre le groupe des travailleurs protégés. Les personnes ayant un statut stigmatisé peuvent tout de même préserver une image positive d'elles-mêmes lorsqu'elles ne valorisent pas le travail en CDI à temps plein. Cingolani (2005) montre par exemple la force

d'innovation que représentent les personnes ayant un parcours marqué par l'alternance d'emplois diversifiés, ou qui remettent en question la primauté du travail et préfèrent se centrer sur une autre sphère d'existence. Les inégalités professionnelles peuvent alors être signifiées de façon plus avantageuse au regard de leur vie personnelle ou sociale (le Blanc, Gaudron, Budi & Rosa, 2003). Partant, il nous importe de distinguer le point de vue du sujet sur sa situation du point de vue d'autrui. Cette distinction est d'autant plus importante qu'elle permet nous permet d'enrichir notre compréhension des situations de stigmatisation, et plus particulièrement la façon dont elles sont vécues, en prenant en considération les demandes de reconnaissance que les individus ou groupes stigmatisés adressent à autrui.

2. 2. La pensée symbolique, les processus de reconnaissance

Le symbole, à l'inverse du stigmaté, maintient l'étranger dans la culture. Il est reconnu malgré ses différences comme appartenant au monde humain. Avec la pensée symbolique « *l'étranger est la tessère³⁴ de l'homme en quête d'un homme différent qui est aussi son complément* » (Moscovici, 2002, p. 32). La pensée symbolique s'appuie sur les processus de reconnaissance. Moscovici déplore cependant que cette forme de pensée sociale n'ait pas fait l'objet de la même attention en psychologie sociale que la pensée stigmatique. Pour cette raison, nous ferons ici un détour par les approches développées dans le champ de la philosophie de la notion de reconnaissance.

Dans sa revue de question sur le thème de la reconnaissance, Ricoeur (2004) note l'absence de théorie à ce sujet mais relève deux traits principaux. Tout d'abord, le verbe « reconnaître » peut être utilisé à la voie active – l'action de reconnaître quelque chose ou quelqu'un – ou à la voie passive – le fait d'être reconnu ou la demande de reconnaissance. Ensuite, dans la pluralité de définitions concernant la reconnaissance, Ricoeur (2004) distingue trois niveaux de compréhension de ce vocable. Le premier niveau signifie le fait de saisir quelque chose par la pensée, de l'identifier. Le deuxième renvoie au fait d'accepter, de tenir pour vrai. Enfin le troisième sens renvoie à un témoignage de gratitude. La reconnaissance comme gratitude est une particularité française où la reconnaissance est un mouvement en retour traduisant l'aveu d'une dette que l'on restitue par la gratitude. De cette classification découle ce que Ricoeur appelle la reconnaissance-identification, la reconnaissance-attestation et la reconnaissance mutuelle.

Le premier niveau de reconnaissance renvoie à l'identification de quelque chose par un rapport d'exclusion entre le même et l'autre. « Identifier » consiste ici à distinguer une chose d'une

³⁴ Moscovici fait ici référence à la tessère d'hospitalité. Il s'agissait chez les Romains et les Grecs d'une tablette marquée de signes particuliers convenus par les intéressés. Cette tablette (ou jeton) était ensuite rompu en deux morceaux, chaque partie conservait un morceau leur permettant ainsi de se reconnaître.

autre et à reconnaître que cette chose est la même malgré ses disparitions et réapparitions voire ses légères altérations. Pouvoir distinguer nécessite un jugement, qui en s'appuyant sur la mémoire, aboutira à la reconnaissance ou à la méconnaissance. Il s'agit donc d'un processus actif.

Le deuxième niveau s'appuie sur les processus d'identification du premier à la différence que le « soi » a remplacé le « quelque chose ». La reconnaissance de soi par soi dépasse toutefois la reconnaissance d'une chose, elle suppose la reconnaissance de soi en tant qu'être capable et responsable de ses actions et de ses inactions. Au-delà de la reconnaissance de capacité et de responsabilité, la reconnaissance de soi passe par la conscience réflexive de soi-même impliquée dans cette reconnaissance. La reconnaissance de soi est fondée sur la mémoire et la promesse, c'est-à-dire à la fois une histoire de vie et des engagements d'avenir. Elle est nécessairement liée au temps car basée à la fois sur une certaine constance qui se dégage du parcours de vie et sur les représentations plutôt stables d'un avenir. Elle n'est pourtant pas donnée d'emblée et sans cesse menacée. Le changement, nécessairement lié au temps, vient perturber cette continuité et réengage à chaque fois ce processus de reconnaissance. Les deux principaux risques sont alors l'oubli et la trahison, c'est-à-dire la possibilité de ne pas tenir sa parole et de s'éloigner du chemin anticipé. Ce niveau de reconnaissance, dans la continuité du premier, est étroitement lié à la question de l'identité. La définition de l'identité et la reconnaissance de soi, pour être complètes, nécessitent cependant la médiation d'autrui.

La reconnaissance mutuelle consiste à égaliser des incomparables. L'individu reconnaît l'autre comme sujet, *ego* pour lui-même et capable de le percevoir en retour comme autre *ego* et en même temps comme *ego* autre, c'est-à-dire comme son égal, appartenant au monde des humains, mais incomparable car lui-même sujet de sa propre vie. C'est en cela que la reconnaissance se démarque de la comparaison, « *la reconnaissance égalise ce que l'offense a rendu inégal* » (Ricœur, 2004, p. 268). La reconnaissance et le désir d'être reconnu sont pour Hegel (cité par Ricœur, 2004) à la base du vivre-ensemble et sont rendus possibles par les relations de droit car le droit conditionne et représente une reconnaissance réciproque. La principale menace à ce niveau n'est pas la méconnaissance, une chose ou une personne que l'on n'identifierait pas, mais, plus dramatique, le déni de reconnaissance qui, empêchant la reconnaissance réciproque, menace également la reconnaissance de soi.

Les liens qui unissent ces trois niveaux de signification du vocable « reconnaissance » montrent les aspects à la fois dynamiques et complexes de la reconnaissance. La description de ces derniers ainsi que leurs interactions offre une grille de lecture précieuse dans la compréhension des processus de reconnaissance. Cette grille ne doit toutefois pas être considérée comme une « théorie de la reconnaissance ». Ricœur (2004) préconise plutôt d'envisager ces différents niveaux comme

les éléments d'un « parcours », le passage de la reconnaissance-identification où le sujet maîtrise le sens par la pensée, à la reconnaissance mutuelle où le sujet engage une relation de réciprocité avec ses semblables, en passant par la reconnaissance de soi comme être capable et responsable.

Honneth (1992) s'intéresse lui à la reconnaissance sociale et s'inspire de Hegel et de G. H. Mead pour en distinguer trois formes correspondant à trois modes de relations avec trois autrui différents. La première forme de reconnaissance passe par des relations primaires d'amour et d'amitié qui vont développer *la confiance en soi*. Elle porte sur les affects et les besoins. Le mépris prend la forme de sévices et de violences qui menacent l'intégrité physique. Honneth (1992) s'appuie sur les travaux de Winnicott pour expliquer le développement de cette forme de reconnaissance. C'est par l'assurance de la permanence de l'affection maternelle que l'enfant développe sa confiance en lui. Parce qu'il ne craint pas l'abandon, l'enfant peut développer ses propres activités et explorer le monde. Il peut suivre ses pulsions intérieures sans que la solitude le paralyse d'inquiétudes. Le développement de l'enfant est permis par la prise de conscience que la mère est un être indépendant, qui échappe à la volonté de toute puissance de l'enfant, mais dont l'amour perdure malgré les comportements de rejet inspirés par cette douloureuse séparation. Dans la relation d'amour à l'âge adulte, ce même processus sera à l'œuvre pour permettre d'être à la fois lié émotionnellement à l'autre tout en lui reconnaissant son altérité et son indépendance. Ce sentiment d'être reconnu et approuvé dans sa nature instinctuelle particulière développe la confiance que le sujet se porte. Cette confiance lui permet d'atteindre une liberté intérieure sans laquelle il ne pourrait formuler ses propres besoins, et servira de base aux contributions du sujet à la vie politique et sociale.

La relation juridique porte sur la responsabilité morale et développe *le respect de soi*. Le mépris prend la forme d'une privation de droits et d'une exclusion qui menacent l'intégrité sociale. La reconnaissance par les droits, à la différence de la précédente, est concrète et généralisée, elle représente une forme de reconnaissance mutuelle qui ne se limite pas aux rapports sociaux immédiats. Elle trouve d'ailleurs sa force et son efficacité parce qu'elle se situe au-dessus de ce qui relève du domaine du particulier et de la relation à un autrui en particulier. Selon Hobbes (cité par Honneth, 1992), l'État, en garantissant des relations de droits, est la condition pour échapper à la lutte de tous contre tous, car, selon lui, il est dans la nature de l'homme de protéger ses intérêts. Hegel (cité par Honneth, 1992) affirme donc que le rôle de l'État est, non pas de limiter les espaces de liberté privés mais, au contraire, de donner la possibilité à tous d'accomplir leur liberté. Il voit dans le droit le rapport élémentaire d'acquiescement mutuel permettant la formation et le maintien d'une communauté. C'est par le respect mutuel de leurs exigences légitimes que tous les membres d'une société peuvent entretenir des rapports non conflictuels et assurer ensemble les tâches sociales

auxquelles ils sont confrontés. Les droits et devoirs sont porteurs d'une conception de l'humain, une conception qui se veut universelle et qui permet, par l'application à tous les membres de la société, un traitement égalitaire. Le crime, en tant que dénonciation du manque de reconnaissance, peut alors venir questionner cette conception et les mises en œuvre des droits et devoirs. Pour Hegel (cité par Honneth, 1992), la contrainte juridique comporte également une part de non reconnaissance dans la mesure où elle ne tient pas compte des conditions matérielles dont l'individu dispose pour faire valoir ses droits ou accomplir ses devoirs. Si le criminel ne remet pas en cause le contenu universaliste du droit, il dénonce l'inégalité des chances de concrétiser les libertés qui lui sont légalement garanties. Honneth (1992) considère alors que ce type de reconnaissance juridique, pour être complet, doit se préoccuper des conditions de mises en œuvre permettant au sujet de jouir effectivement de ses droits, sans pour autant perdre sa visée universelle.

Se savoir reconnu comme membre d'une communauté est indispensable à la défense de ses droits et donne à l'individu un statut, sa dignité en tant que membre de la communauté. Cela ne suffit pourtant pas car l'individu a également besoin d'être reconnu dans ses particularités (Fischbach, 1999). La dernière forme de reconnaissance sociale porte alors sur les capacités et qualités d'un sujet. Elle développe *l'estime de soi* par un double processus d'égalisation et d'individualisation. On retrouve là ce que Moscovici (2002) appelle la « pensée symbolique ». Le déni de reconnaissance entraîne dans ce cas une humiliation, il constitue une offense qui touche l'honneur et la dignité du sujet. Au-delà de l'attachement affectif et de la reconnaissance juridique, l'estime sociale permet à l'individu de se sentir reconnu dans ses qualités et capacités concrètes. Une telle relation n'est possible que par l'existence de valeurs communes à partir desquelles chacun peut mesurer ses qualités et celles des autres. La comparaison de soi avec les autres ne peut être stigmatisante puisqu'elle s'effectue à l'intérieur d'une même communauté. Cet horizon commun permet à la fois une reconnaissance de soi et une reconnaissance des autres où la reconnaissance de soi passe par des relations de reconnaissance intersubjectives, c'est-à-dire par l'approbation et le soutien, dans l'interaction sociale, des particularités de chacun. Les sujets construisent alors leur identité par la reconnaissance de leur dépendance entre eux et de leurs spécificités.

La troisième forme de reconnaissance que décrit Honneth (1992) comprend aussi bien des groupes restreints que des regroupements de communautés distinctes *a priori* mais réunies par un objectif commun. C'est le cas, par exemple, pendant les guerres, où des groupes naissent grâce à une résistance commune. Cet objectif pratique crée un horizon de valeurs où les liens de solidarités, en dépassant les barrières sociales, permettent à chacun de reconnaître les capacités d'autrui car les comportements de chacun trouvent une signification sociale aux yeux de tous. Au-delà de cet horizon commun, chaque membre, pour être reconnu comme tel, respecte des normes et un certain

nombre d'exigences sociales qu'il impose lui-même aux autres membres afin de les reconnaître à son tour comme partenaires. Les valeurs et attitudes normatives d'une communauté ou d'une société définissent la conception culturelle qu'elle se fait d'elle-même. Cette conception va servir de cadre de référence pour évaluer la valeur des contributions de chacun, la reconnaissance réciproque permettant l'établissement de liens de solidarité et non de compétition. Lorsque la communauté fait l'objet d'un jugement extérieur, le mérite d'un membre profite à tous par un sentiment de fierté ou d'honneur d'appartenir au groupe. Dans ces conditions, la reconnaissance de soi se développe à travers les liens de complémentarité et donc de solidarité et de reconnaissance mutuelle. Selon Hegel (cité par Honneth, 1992), le sujet, grâce à la reconnaissance dont il bénéficie, découvre des aspects de son identité par lesquels il se distingue des autres sujets.

Ce processus de reconnaissance mutuelle est décrit par Mead (cité par Honneth, 1992) dans le cadre du travail. Selon lui, c'est la division coopérative du travail qui donne le cadre de référence dans lequel et par rapport auquel vont se développer la reconnaissance réciproque et la reconnaissance de soi. Durkheim (cité par Cingolani, 1986 et Paugam, 2000) voyait également dans la division du travail la condition de la cohésion entre les hommes. Selon lui, l'organisation du travail, en permettant l'atteinte d'intérêts sociaux, suscite la prise de conscience de la complémentarité des travailleurs et développe le plaisir de s'associer et de coopérer. La reconnaissance de soi passe par le sentiment d'être utile à la communauté. Marx (cité par Honneth, 1992) centrait aussi ses réflexions sur la reconnaissance à partir de l'autoréalisation dans le travail.

Comme nous l'avons vu dans la première partie de cet écrit, le monde du travail a subi de profonds changements. Ces changements ne remettent pourtant pas en cause la vision d'Honneth puisque ce dernier s'intéresse à l'estime sociale au sens large. Considérant que c'est la société, et non seulement le travail, qui offre un horizon commun à ses membres, l'enjeu de reconnaissance mutuelle tel que le décrit l'auteur devient encore plus essentiel aujourd'hui au regard des changements sociétaux. En effet, les relations horizontales tendant à remplacer les relations verticales et les rapports hiérarchiques, en particulier dans le travail, chaque individu peut, *a priori*, faire valoir sa contribution personnelle sans être stigmatisé sur la base de son appartenance à une catégorie sociale dévalorisée, ou être reconnu personnellement et non en tant que membre d'un groupe valorisé. La concurrence horizontale de la société moderne introduit une plus grande symétrie dans les rapports, l'estime sociale n'est plus commandée par des qualités collectives mais par les capacités développées par chacun. Ce nouvel ordre de reconnaissance, bien qu'individualisé, nécessite toujours l'existence de cet horizon commun et doit pouvoir prendre en compte les différents modes d'autoréalisation de chacun. Cet horizon commun se décline selon l'interprétation que les sujets en font. Etablir des rapports symétriques signifie pour Honneth que chaque sujet

puisse, au-delà de toute classification collective, avoir la possibilité de se percevoir dans ses qualités et capacités singulières comme un élément précieux de la société. L'atteinte de cet objectif est envisageable grâce aux processus, que nous avons décrits précédemment, de solidarité, de complémentarité et de reconnaissance mutuelle.

Force est de reconnaître cependant que, durant la dernière période, le contexte socio-politique a changé et avec lui les demandes sociales et les problématiques de reconnaissance. A l'époque des « Trente Glorieuses », la quasi-totalité de la population active a un emploi. D'un côté les droits sociaux (assurance contre la maladie, les accidents) permettent le maintien dans l'emploi, et de l'autre, le développement des collectifs protège les travailleurs des rapports de domination. L'insertion sociale se fait par l'insertion professionnelle qui donne un statut et participe largement à la valorisation du salarié par la reconnaissance de ses compétences, mais aussi parce qu'elle garantit une source de revenu stable alors que s'installe la consommation de masse. Les droits sociaux fonctionnent selon un principe de solidarité sociale et sont rattachés au travail. On retrouve là à l'œuvre la deuxième forme de reconnaissance décrite par Honneth. La société combat l'exclusion et développe les aides sociales afin de permettre un retour à l'emploi dans les meilleurs délais. Il y a donc à la fois la volonté d'inclure la totalité de la population dans la société et l'effort déployé pour donner les moyens d'y parvenir. La reconnaissance juridique est quasiment assurée et l'estime sociale peut se développer par le travail comme décrit par Mead.

Les limites de ce modèle vont commencer à apparaître avec le chômage de masse. La société ne peut plus constituer cet horizon commun. Premièrement, la société a survalorisé le travail au point que celui-ci n'est plus considéré comme un moyen d'intégration sociale mais comme un but en soi. L'intégration professionnelle avait été jusque-là un moyen d'insertion sociale très efficace et l'idéologie est renforcée par l'avènement du marché qui valorise également le travail. Deuxièmement, les droits sociaux développés jusque-là ont été fondés sur le travail ; à l'heure où celui-ci est autant déstabilisé, il augmente la demande en même temps qu'il diminue les ressources pour y répondre. La relation de droit n'a pas changé mais la reconnaissance juridique perd en efficacité car, au niveau idéologique, ceux qui sont hors du travail sont stigmatisés, et à un niveau plus concret, ceux qui sont dans le travail n'ont pas l'assurance d'y rester. L'affaiblissement des protections s'apparente alors à un « déni de reconnaissance » (Renault, 2004) dans la mesure où c'était ces protections qui permettaient à tous de se sentir membre de la société. La reconnaissance juridique est également bafouée lorsque le droit à être secouru se « monnaie ». Ce droit, qui était un acquis social attestant de l'appartenance du bénéficiaire à la société, doit dorénavant se « mériter » (Castel, 2009). Le bénéficiaire n'est donc plus considéré comme un citoyen que l'on souhaite voir

s'intégrer professionnellement, il est un individu qui doit faire la preuve qu'il mérite d'être membre de la société³⁵.

S'ajoutent aux perturbations de la reconnaissance juridique celles de l'estime sociale car le développement des protections sociales est le résultat d'une idéologie que ce dernier a en retour contribué à alimenter. Les citoyens français ont co-construit et respecté un ensemble de valeurs et de normes par rapport à cette idéologie d'insertion sociale par le travail. Cette politique sociale a aussi créé des attentes envers cet État protecteur, cet État-providence. Par la suite, les difficultés de l'État à mettre en œuvre ces politiques ne vont pas supprimer de l'esprit des citoyens les valeurs d'intégration et de protection développées pendant de nombreuses années. Valeurs sur lesquelles se sont bâtis des modes de vie et des projets. L'horizon commun se délite alors car, d'un côté, il devient inatteignable, et de l'autre, il est concurrencé par l'émergence d'une idéologie libérale. Le modèle est renversé car subsiste une valorisation du travail comme moyen de cohésion sociale dans une réalité libérale qui valorise le travail comme un but économique et dont le moyen d'accès est la compétition. Cette compétition généralisée, dans le travail et face à l'emploi, remet en question le travail comme horizon commun possible mais empêche aussi la possibilité de créer un nouvel horizon commun puisque la valeur devient l'individualisme. Pour Honneth, l'individualisme est une bonne chose dans la mesure où ce n'est qu'un fait qui ne remet pas en cause le but commun d'intégration sociale. Ce qui pose problème ici est que l'individualisme devienne une valeur. Or, même si l'épanouissement personnel devenait une valeur unanimement partagée, elle ne pourrait pour autant constituer un horizon commun, elle organise au contraire la compétition au détriment de la solidarité, interdisant toute possibilité de se sentir reconnu et respecté dans sa valeur et donc de se percevoir comme un membre précieux de la société. On peut toutefois supposer que la coexistence actuelle des valeurs construites durant les « Trente Glorieuses » avec les valeurs néolibérales nuance ce tableau et permet, au moins dans des communautés plus restreintes, le développement de processus de reconnaissance mutuelle et de reconnaissance de soi.

Honneth (1992), dans son approche de « la lutte pour la reconnaissance », ouvre la voie à une analyse psychosociale des processus de reconnaissance. L'auteur décrit les processus sociaux à l'œuvre dans les différentes formes de reconnaissance mutuelle et leur interaction avec la reconnaissance de soi. Son analyse de la lutte pour la reconnaissance est intéressante car, d'une part, la notion de lutte renvoie à l'activité du sujet, et d'autre part, cette lutte se comprend par la prise en compte des émotions du sujet, de ses attentes de reconnaissance et de la représentation qu'il se fait de lui-même et de la société. On remarque alors une interaction entre la façon dont le sujet se sent

³⁵ Comme cela est bien montré au cinéma dans le film de Ken Loach « Moi, Daniel Blake » (2016).

perçu (reconnu ou non) et le mode de pensée dans lequel lui-même s'inscrit par ses demandes de reconnaissance ou ses comparaisons à autrui.

3. Représentations sociales, formes de pensée sociale et perspectives temporelles

La position de travailleur intérimaire peut avoir des caractéristiques ambiguës car celui-ci est, au niveau professionnel, ni totalement intégré ni totalement exclu. Si le travail en intérim lui permet d'échapper provisoirement à un statut plus stigmatisé qu'est celui de chômeur, il ne lui permet pas non plus de rejoindre la norme d'emploi qui reste le CDI à temps plein. Cette position « entre-deux » va conférer une place sociale différente à l'intérimaire selon les sources de comparaisons et les valeurs de l'entourage. Si ce dernier privilégie une pensée symbolique, l'intérimaire est alors perçu comme un être appartenant à l'humanité et son statut face à l'emploi n'est donc pas considéré comme un critère stigmatisant. La pensée symbolique peut cependant être circonscrite à un horizon plus restreint que celui de l'humanité et donc coexister avec une forme de pensée plus stigmatique. Si l'entourage focalise son attention sur la valeur travail, l'intérimaire en tant que travailleur ne sera pas nécessairement stigmatisé et occupera même une place sociale plus valorisante que les demandeurs d'emploi. A l'inverse, si l'intérimaire est comparé à d'autres travailleurs au regard de la norme d'emploi stable, il sera perçu comme ayant un statut social dévalorisant par rapport aux salariés en CDI. Dans cette configuration, il peut être stigmatisé au même titre que toutes personnes en situation précaire ou faire l'objet d'une moindre stigmatisation par rapport aux chômeurs. Au-delà de la différence entre formes de pensée sociale (symbolique ou stigmatique), c'est donc aussi, concernant la pensée stigmatique, la place que l'on donne aux intérimaires dans la hiérarchie sociale qui va nous intéresser puisque ceux-ci peuvent occuper une place dévalorisante, une place valorisée ou une position qui serait à la fois valorisante et dévalorisante en fonction du groupe auquel il est comparé.

Contrairement aux autres sphères de vie, dans le milieu professionnel, la position d'intérimaire est relativement visible et peut être perçue comme une menace par les salariés permanents dans la mesure où celui-ci ne connaît pas les normes collectives en vigueur au sein de l'entreprise et n'obéit pas nécessairement aux mêmes directives que les embauchés stables. Quand bien même ces derniers ne nourriraient pas de pensées stigmatiques à son égard, on peut également supposer qu'il est peu probable qu'ils fassent des efforts d'intégration envers ce nouvel arrivant puisque sa présence n'est que temporaire et probablement de courte durée. Ce rapport asymétrique peut alors entraîner une frustration chez les intérimaires qui souhaitent rejoindre le groupe d'embauchés permanents et qui donc se comparent à eux. Bien qu'à notre connaissance il n'y ait pas d'études analysant le lien entre formes de pensées sociales et PT, nous supposons que cette frustration, engendrée par des perceptions différentes de leur position dans la hiérarchie sociale, va

influencer les perspectives temporelles des intérimaires dans le sens, selon Lewin, d'un rétrécissement autour du registre présent au détriment de l'investissement du registre futur. Les travaux de Roquefort (2012) vont dans ce sens en montrant que les allocataires du RSA qui se sentent stigmatisés perçoivent leur avenir comme fermé. Il serait alors possible qu'il en aille de même pour les intérimaires dont le contrat de travail n'est pas suffisamment long pour leur laisser la possibilité d'être éventuellement reconnus pour leurs compétences ou qualités humaines. Si l'intérimaire ne souhaite pas une embauche permanente au sein de l'entreprise utilisatrice (EU) et préfère s'identifier au groupe d'intérimaires, on peut encore penser que cela va s'accompagner d'une certaine frustration puisque les équipes intérimaires, lorsqu'elles existent, sont très mouvantes et laissent peu de temps à leurs membres pour nouer des liens de solidarité et d'amitié.

Si Croizet et Martinot (2003) notaient déjà les difficultés de contrôle sur l'avenir pour les personnes vivant dans un milieu social hostile (ou en tout cas peu inclusif), nous pouvons également supposer que les expériences de stigmatisation peuvent teinter négativement les registres temporels passé et présent. De plus, l'enchaînement de missions d'intérim peut rendre l'intérimaire perplexe sur ce qu'il peut anticiper de l'avenir. La reconduction du contrat de travail est susceptible d'être perçue comme une reconnaissance de ses compétences qui peut le laisser espérer une embauche permanente ou à l'inverse comme un manque de reconnaissance puisqu'on ne lui propose pas une telle embauche mais seulement une reconduction de son contrat en intérim. Sans reconnaissance et sans preuve de cette reconnaissance, l'avenir peut difficilement prendre forme puisque sa formalisation ne peut s'appuyer sur des éléments extérieurs avec lesquels il entretiendrait des relations de confiance. D'un autre côté, l'intérimaire, toujours dans le cadre d'une pensée stigmatisante, peut considérer qu'il est dans une position plus enviable que ses collègues embauchés de manière permanente. Nous l'avons vu dans le premier chapitre, si le CDI à temps plein reste la norme en terme de « stock », les embauches précaires sont désormais la norme en terme de « flux ». Or, les intérimaires sont bien placés pour percevoir ce renversement de norme et peuvent donc se considérer comme étant dans la norme. En adoptant une pensée stigmatisante qui les placerait dans une position plus valorisante on peut alors supposer que le rapport à leur situation actuelle et à l'avenir change pour devenir moins négatif.

Nous voyons ici que la question de la stigmatisation ou de la reconnaissance des intérimaires est une question complexe. Pour des raisons d'économie d'espace, nous n'avons pas développé les différentes configurations possibles. Il nous semble cependant que pour traiter cette question il nous faut prendre en compte à la fois les formes de pensée des intérimaires, les formes de pensée sociale qu'ils perçoivent dans leur entourage, les rapports à la norme d'emploi des intérimaires et le rapport perçu à la norme d'emploi de l'entourage ainsi que les valeurs de chacun. Enfin, précisons que « l'entourage » auquel nous faisons référence n'est pas homogène et qu'un intérimaire peut côtoyer

au sein de ses différentes sphères de vie des personnes de divers statuts avec lesquelles sa propre forme de pensée peut s'accorder ou non.

Nous voyons donc qu'au-delà des formes de pensée adoptées, c'est le contenu de ces pensées et les liens établis avec d'autres contenus sociaux qui vont nous intéresser pour comprendre les rapports que les personnes entretiennent avec les intérimaires et les intérimaires avec leur position sociale. Le statut de travailleur intérimaire pouvant faire l'objet d'expériences subjectives diversifiées, nous postulons que c'est la façon dont les intérimaires se représentent le travail en intérim qui participe à l'élaboration de leurs PT. Le travail en intérim n'est alors plus réduit à un contexte situationnel ou positionnel et peut être considéré comme un contexte qui est également normatif et idéologique. Guignard (2014) montre d'ailleurs dans ses entretiens le réservoir symbolique que constitue l'environnement social pour penser l'avenir. C'est cette dialectique entre éléments « objectifs » et représentations de ces éléments qui nous intéresse plus particulièrement ici. Nous avons déjà mentionné précédemment l'étude d'Apostolidis, Fieulaine et Soulé (2006) montrant l'importance de prendre en compte la représentation du cannabis dans l'étude du lien entre PTF et consommation de cette substance. Dans le même ordre d'idée, nous pouvons également citer l'étude de Demarque (2011) sur l'effet médiateur de la représentation des risques environnementaux sur le lien entre extension temporelle future et adoption de comportements écocitoyens, ou encore l'étude de Bretin (2000) sur l'insertion sociale de jeunes en déclassement scolaire. Cette dernière est particulièrement intéressante car elle montre que les représentations créées dans le but de redorer l'image de certaines filières professionnelles amènent les élèves à imaginer un avenir bien différent que celui auquel ils peuvent raisonnablement s'attendre avec une telle formation. L'avenir qu'ils percevaient comme ouvert et positif durant la formation tend à se ternir au fur et à mesure que les représentations de la profession se confrontent aux réalités du terrain. Ces résultats montrent qu'au-delà du contexte situationnel (que les élèves ne connaissent pas encore directement), c'est la représentation qu'ils ont de leur futur métier et des bénéfices de leur formation qui façonne leurs attentes. Dans un autre contexte, on retrouve des résultats similaires dans l'étude de Roquefort (2012). Ses résultats montrent que les bénéficiaires du RSA ayant une représentation positive de leur accompagnement RSA se montrent plus optimistes envers l'avenir. Au-delà de la valence des représentations, l'auteure montre que les contenus de ces représentations influencent l'accessibilité perçue de l'avenir et le type de projet que les bénéficiaires développent. Ce lien entre représentations de l'accompagnement RSA et la PTF n'est toutefois pas automatique et dépend de la dynamique de précarité dans laquelle se situent les participants à l'étude. Cette dernière illustration met en exergue

l'intérêt d'examiner, dans l'étude des PT, les contextes de vie des personnes de manière holistique en considérant à la fois les aspects situationnels et représentationnels³⁶ de ces contextes.

Bien qu'il y ait à notre connaissance peu de travaux sur le sujet, nous avons pu voir l'intérêt d'inclure la question des représentations sociales dans l'étude des PT. Il nous semble que cette piste mériterait d'être développée car elle donne un argument supplémentaire à l'ancrage de l'étude des PT dans une approche psychosociale. Lorsque les représentations sont appréhendées sous un angle de vue psychosocial, nous pouvons nous distancier d'une conception psychologisante de ces dernières pour les considérer comme des constructions qui « vivent » et se transforment en interaction avec des milieux sociaux, à travers la communication. Constitutives du « réel » et se situant à l'interface entre ce qui relève de l'individuel et ce qui relève du monde social, elles nous permettent alors de penser le lien entre le sujet et son environnement, lien qui ne se réduit pas à la simple perception de ce dernier. Ainsi, au-delà des caractéristiques « objectives » d'un type d'insertion professionnelle, nous postulons que c'est la manière dont les sujets se le représentent qui orientera leurs PT. De plus, la prise en compte de ces représentations est d'autant plus intéressante qu'elle nous permet de combiner différents résultats étudiant, de manière isolée, le poids de certaines variables sociales sur les PT. En effet, selon une approche psychosociale des représentations sociales, et plus spécifiquement en nous référant à la théorie de Moscovici, nous pouvons penser les représentations comme des réseaux complexes où les divers éléments d'une représentation entretiennent des liens plus ou moins prégnants avec d'autres éléments tels que des normes, des valeurs, des croyances mais aussi des émotions et des attitudes. Puisque nous considérons que les PT renvoient à un concept complexe et pluri-déterminé et que son étude nécessite la prise en compte d'une multitude de variables d'ordre individuelles, interindividuelles, normatives, axiologiques, idéologiques, culturelles ou encore historiques, ainsi que la façon dont tous ces niveaux d'analyse se combinent et s'actualisent dans l'esprit des sujets, il nous apparaît alors que les représentations sociales, en permettant de penser le lien entre ces différents niveaux d'analyse, constituent un angle d'analyse intéressant pour comprendre la construction des PT des sujets.

³⁶ Ce terme est ici à comprendre au sens de Moscovici pour qui le concept de représentation sociale permet de lier plusieurs concepts tels que l'attitude, les émotions, les stéréotypes, les valeurs ou encore les normes sociales.

CHAPITRE IV. Problématique et hypothèses générales de recherche

Que le lecteur nous permette, en préambule à ce chapitre, d'exposer trois considérations épistémologiques qu'il nous paraît important de préciser ici.

Premièrement, les sciences humaines et sociales ont, par essence, la particularité de s'intéresser à « l'humain ». Cet objet de recherche est particulier parce que l'être humain pense, ressent, crée, communique, s'adapte, fait des choix... et peut, dans une certaine mesure, prendre conscience de ses déterminismes et s'en émanciper. Les sciences humaines et sociales ne peuvent donc pas se limiter à recenser ces déterminismes ou à établir des liens de cause à effet, son objectif doit, selon nous, dépasser ce niveau d'analyse pour *comprendre* son objet d'étude. Le comprendre signifie que l'on ne peut réduire l'humain à un ensemble de caractéristiques et de variables plus ou moins reliées entre elles. Etudier l'humain et ses comportements implique de prendre en compte à la fois les situations auxquelles il est confronté, le rapport qu'il entretient à ces situations et le sens qu'il leur donne, pour pouvoir expliquer ses comportements.

Deuxièmement, il nous semble que quels que soit les objectifs d'une recherche en sciences humaines et sociales, ils ne constituent jamais une fin en soi et doivent être replacés dans un objectif plus large qui est la compréhension des personnes vivant en interaction avec un environnement particulier. Ainsi, l'objet de recherche dans cette thèse n'est pas la construction des PT mais à la construction des PT des personnes en situation de précarité d'emploi. En défendant l'idée que la construction des PT est contextualisée, nous ne pouvons faire l'économie de l'étude de ce contexte puisque ces PT n'existent pas indépendamment des personnes qui évoluent dans ce contexte particulier.

Troisièmement, nous livrons ici une observation personnelle. Les approches psychologisantes de l'humain ne concernent pas que quelques courants théoriques en Psychologie ou certains thèmes de recherche comme les PT ou l'insertion professionnelle, c'est une tendance que l'on retrouve plus largement dans la pensée populaire³⁷. Il nous semble qu'un des apports essentiels de la Psychologie Sociale est d'amener les personnes à se déplacer mentalement dans des situations différentes de celles auxquelles elles sont confrontées habituellement pour pouvoir appréhender l'importance de ces situations dans leurs fonctionnements psychologiques. C'est pourquoi nous ne nous sommes pas limitée dans cette thèse à décrire quelques caractéristiques d'une population mais nous avons essayé de donner suffisamment d'éléments pour que le lecteur puisse saisir ce que signifie et ce qu'implique le fait de travailler en intérim afin de pouvoir, dans un deuxième temps,

³⁷ Nous pouvons citer par exemple la promotion des valeurs libérales axées sur la notion de mérite. Les travaux de Ross (1977) sur l'erreur fondamentale d'attribution permettent également de soutenir cette observation.

saisir les logiques de construction des PT des intérimaires et ce qui fait leur spécificité pour ces personnes-là dans la situation qui est la leur.

1. La conception d'une « socialisation active »

Nous avons choisi d'étudier le rapport au temps des intérimaires à travers une approche psychosociale des PT. Ce concept nous permet de décrire les représentations temporelles des personnes selon trois registres temporels - le passé, le présent et le futur – ainsi que cinq dimensions temporelles – l'orientation, l'extension, la densité, l'attitude ainsi que la netteté, le réalisme et la cohérence inter-registre. Une approche psychosociale des PT considère que celles-ci se construisent en fonction des rapports dynamiques qui s'établissent entre les individus et leur environnement (Apostolidis, 2006). Cela signifie que les PT d'un sujet peuvent évoluer si celui-ci change d'environnement ou si la représentation qu'il a de cet environnement change. La notion d'environnement doit ici être comprise dans son acception la plus large. Il peut par exemple renvoyer à un contexte culturel particulier. Les cultures occidentales nous permettent de penser le temps selon trois registres temporels successifs formant une ligne temporelle unidirectionnelle. Cette conception n'est toutefois pas universelle, les sociologues et anthropologues ont pu observer d'autres conceptions temporelles, comme chez les indiens Hopi qui ne conjuguent pas les verbes selon le temps, ne nomment pas les jours et vivent dans un éternel présent (Tabboni, 2006). Cet exemple nous permet de prendre conscience que notre perception du temps, que l'on croit volontiers « naturelle », est profondément marquée par notre culture. Elle organise nos vies quotidiennes, comme la façon avec laquelle le chercheur étudie les PT. En tant que représentations, les PT se construisent en lien avec nos environnements sociaux et sont donc sensibles aux influences axiologiques, normatives et relationnelles³⁸.

Il apparaît alors que l'étude des PT soulève la question de la conceptualisation des processus de la socialisation car c'est cette dernière qui oriente la manière dont est appréhendée la contextualisation des PT. Nous pouvons ainsi considérer que les diverses variables « sociales » qui influencent les PT des individus sont « incorporées » par ces derniers et agissent de manière directe sur leurs PT (*cf.* par exemple l'approche de l'école durkheimienne du rapport au temps, reprise et prolongée dans les travaux de Bourdieu avec la notion d'*habitus*), ou nous pouvons considérer que les personnes ne sont pas le simple réceptacle de ces influences sociales dans la mesure où elles peuvent en prendre conscience, se les approprier, les redéfinir ou s'y opposer et les rejeter. Afin de

³⁸ Nous pouvons ici faire le lien entre une approche psychosociale des PT et la définition que fait Jodelet (1984) des représentations sociales lorsqu'elle écrit : « *Le marquage social des contenus ou des processus de représentation est à référer aux conditions et aux contextes dans lesquels émergent les représentations, aux communications par lesquelles elles circulent, aux fonctions qu'elles servent dans l'interaction avec le monde et les autres* » (pp. 361-362).

clarifier ce deuxième positionnement, nous nous appuyons sur une approche de la socialisation active développée par Malrieu (1973).

Cet auteur prône une approche à la fois développementale et psychosociale des conduites humaines. Il considère que la socialisation est un processus à l'œuvre tout au long de la vie et qu'il ne se réduit pas à un processus d'acculturation même si celui-ci en constitue une dimension importante. Malrieu réfute les modèles réductionnistes des conduites humaines, il affirme que les transformations de celles-ci ne se réduisent pas aux effets mécaniques des influences de la maturation biologique ou des influences sociales (Baubion-Broye, 2005). L'auteur considère que la socialisation est composée de deux versants : d'une part, *l'acculturation* qui renvoie à l'intégration des normes et des valeurs du milieu social et, d'autre part, *la personnalisation*, processus par lequel le sujet se construit comme personne singulière. Ces deux processus entretiennent entre eux des rapports dialectiques.

La socialisation est qualifiée par Malrieu « d'active » car elle est plurielle, conflictuelle et prospective. En effet, le sujet est inséré dans une pluralité de milieux. Chaque milieu est porteur de certaines valeurs et normes, et offre au sujet la possibilité de nouer des liens avec plusieurs personnes. Ainsi, à l'intérieur de chaque milieu et en passant de l'un à l'autre, le sujet est confronté à une pluralité de valeurs qui peuvent être contradictoires. Ces diverses contradictions peuvent créer un sentiment d'inaccomplissement ou de division. Le sujet va alors chercher à objectiver les sources de ses insatisfactions et divisions pour tenter de formuler ce qui lui pose problème. Par ce processus d'objectivation, le sujet tente d'harmoniser ce qu'il est et entreprend dans chaque sphère d'activité, mais aussi ses nouvelles activités avec les anciennes et celles qu'il projette de réaliser. La conception de Malrieu permet d'appréhender les processus de (dé)signification en recontextualisant la recherche d'unification du sujet dans un environnement global constitué de multiples lieux et temps de socialisation (Almudever, le Blanc & Hajjar, 2013).

Le rapport à autrui est primordial dans ce modèle car il permet l'accomplissement des deux versants de la socialisation, d'un côté, autrui véhicule des normes et des idéologies, de l'autre, il permet leur objectivation et leur réappropriation par le sujet. En se déplaçant sur le regard d'autrui, le sujet peut se questionner, se critiquer, prendre conscience des diverses idéologies qui lui sont transmises par la communication (dans les relations interpersonnelles et dans les groupes, dans les médias...), les resignifier et se les réapproprier (Malrieu, 2003). Selon Malrieu (2003, p. 10), la Personnalisation concerne alors « *toutes les situations qui exigent critique, changement dans les structures du milieu et dans celles des activités, sous le contrôle d'une interrogation au sujet des valeurs : de celles adoptées ou que l'on avait adoptées, lesquelles faut-il conserver ? Et par quoi remplacer celles que l'on juge source d'aliénation* ». Malrieu postule que la socialisation est active

car le sujet, dans un processus de personnalisation, construit des conflits par lesquels il restructure les cadres de référence qui lui ont été transmis (Malrieu, 1973). Le processus de personnalisation se décompose en deux niveaux, le premier renvoie à des processus de contrôle cognitif et d'anticipation (notamment du regard d'autrui sur les conduites du sujet) qui vont structurer les conduites. Le deuxième niveau renvoie à des « *conduites d'innovation, [à des] actes de dépassement par lesquels le sujet s'interroge, non seulement sur les meilleurs moyens, mais sur la signification que prennent ses actes dans leur enchaînement au cours de sa vie, et sur la signification de sa vie singulière pour l'histoire humaine* » (Malrieu, 2003, p. 21).

La question de la construction du sens est centrale dans ce modèle car c'est grâce à la recherche de sens que le sujet objective les conflits de sa socialisation et se « personnalise » en s'efforçant de les dépasser. Cette construction du sens, orientée et motivée par l'inscription du sujet dans une pluralité de milieux de vie, est nécessairement liée au temps. Le sujet organise ces activités en fonction des objectifs qu'il s'est fixés, il articule donc ses conduites actuelles à la fois avec ses expériences passées et ses projets, mais il articule aussi ses projets en fonction de ces expériences ou de nouveaux événements qui se produisent dans sa vie, tout comme ces nouveaux événements peuvent amener le sujet à resignifier ses expériences passées. La recherche d'unification de soi est un processus dynamique qui nécessite régulièrement d'être actualisé car chaque choix du sujet est susceptible de modifier son avenir dans un sens non désiré, et chaque expérience de vie est susceptible de modifier les valeurs du sujet entraînant l'élaboration de nouveaux objectifs (Malrieu, 2003).

2. Une recherche psychosociale combinant trois niveaux d'analyse

Conformément au positionnement que nous avons développé concernant l'étude des PT, nous retenons la définition de Demarque (2011, p. 65) selon laquelle « *la perspective temporelle est le résultat d'un processus cognitif de représentation socialement régulé qui permet à un sujet d'appréhender dans son espace de vie, à un moment donné et dépendamment du contexte, le passé, le présent et le futur. Concourant à la structuration de cet espace de vie dans une relation dynamique d'interdépendance avec l'environnement, elle détermine la perception des situations et la signification qui leur est assignée par le sujet, ainsi que ses comportements* ». Cette définition conduisant à considérer que les PT sont contextualisées, il nous importe alors de définir les contextes dans lesquelles elles se forment.

Tout d'abord, nous constatons, en retraçant succinctement les évolutions du monde du travail de ces dernières décennies et même de ces derniers siècles, que la question de la précarité est ni exceptionnelle ni émergente. Ce serait même plutôt la stabilité d'emploi des « trente glorieuses » qui

fait exception (Glazmann, 2005). Comme nous avons pu le voir, la précarité prend des formes variées en fonction de la période historique envisagée. L'émergence de nouvelles valeurs entraînant une responsabilisation des individus, ne doit pas faire perdre de vue que les situations qu'ils vivent découlent de transformations structurelles de l'environnement socio-économique. Ces transformations ont été très intenses et la rapidité de ces dernières entraîne la coexistence de différents modèles culturels, de différentes normes et de différentes valeurs. Il nous semble alors indispensable de bien caractériser ce contexte pour expliciter ce que recouvre pour nous l'usage du terme « précarité » et appréhender le rapport que les individus entretiennent à leurs situations précaires. Ces dernières ne sauraient seulement être caractérisées par l'absence d'emploi ou l'occupation d'un emploi précaire, elles peuvent renvoyer aussi à une « *dépossession symbolique d'un mode d'existence dans la société* » (Cingolani, 1986, p. 184) puisque les acquis sociaux et les revendications sociales des années 1970 ont participé à modeler de nouvelles attentes concernant le travail.

Ce nouveau contexte de précarité dans lequel les individus construisent leurs PT peut donc s'analyser à différents niveaux. Nous en avons retenu trois pour cette recherche que nous présenterons en nous appuyant sur les niveaux d'analyse distingués par Doise (1982)³⁹ dans son modèle de l'explication psychosociale. Le premier niveau que nous avons sélectionné renvoie au niveau « positionnel » et correspond au statut face à l'emploi. Nous avons retenu le travail en intérim car il nous paraît être emblématique des transformations de l'environnement socio-économique et constitue, pour les entreprises, le moyen par excellence de gagner en flexibilité dans un marché qui fonctionne désormais « par projet ». Le deuxième niveau est « interindividuel » et s'intéressera aux relations sociales ainsi qu'aux soutiens sociaux. Enfin le troisième niveau d'analyse renvoie au niveau « idéologique » et comprendra l'étude des représentations que notre population de recherche se fait du travail en intérim, la forme de pensée (symbolique ou stigmatisante) qu'elle adopte envers les intérimaires ainsi que les formes de pensée perçues de l'entourage vis-à-vis de ce statut face à l'emploi.

³⁹ Doise définit quatre niveaux d'analyse :

- Le niveau intra-individuel porte sur les processus internes du sujet,
- Le niveau interindividuel renvoie aux relations interpersonnelles et groupales,
- Le niveau positionnel renvoie aux statuts sociaux, aux rôles, aux fonctions ou aux insertions (effectives ou symboliques) des sujets,
- Le niveau idéologique ou représentationnel concerne les représentations sociales, les normes, les valeurs et les croyances dominantes dans un grand groupe comme une société par exemple. Par « idéologie », il faut entendre un vaste système d'explications du monde et de la place du sujet dans celui-ci. Par exemple, l'idéologie libérale pourra renvoyer à la fois à une conception du monde, de l'économie de libre échange, de non intervention de l'Etat, et à une conception d'un sujet autonome, responsable, rationnel...

Doise considère qu'une étude est « psychosociale » si elle articule au minimum deux de ces niveaux d'analyse.

2. 1. Le niveau positionnel

Au niveau le plus concret, nous pouvons appréhender la précarité à travers le montant et la régularité des revenus, le rapport entre les ressources matérielles et les charges financières, la qualité des conditions de vie (le logement, la possibilité de se chauffer, de se nourrir correctement...), la situation face à l'emploi, ou encore l'état de santé et la possibilité de se soigner. A ce niveau, nous avons noté que les intérimaires ne bénéficient pas d'une régularité des revenus. Bien que le montant de leur salaire soit rehaussé par l'ajout des congés payés et d'une prime de précarité, l'irrégularité de leurs revenus entraîne un revenu annuel peu élevé. Leur état de santé est également une variable importante dans l'étude de la précarité des travailleurs intérimaires puisqu'en tant que population majoritairement ouvrière, ils sont exposés à des conditions de travail difficiles. Le caractère provisoire de leur contrat de travail sert également d'argument pour les placer sur des postes souvent contraignants que des employés permanents ne peuvent pas tenir sur de longues durées. Cumuler ce type de poste peut à terme s'avérer dangereux pour leur santé physique et les exposent à des maladies ou accidents professionnels. Notons à ce propos qu'il est particulièrement difficile pour les intérimaires de planifier des rendez-vous médicaux dans la mesure où ils ne peuvent pas savoir avec certitude s'ils pourront s'y rendre. La question de leur santé psychologique est également en jeu. Le travail en intérim peut s'avérer fatigant pour plusieurs raisons, nous pouvons citer, pour certains d'entre eux, le travail en horaires décalés, avec des alternances de travail de jour et de nuit ; la réalisation d'heures supplémentaires ou le travail les week-end que leur statut ne leur permet pas vraiment de refuser ; la difficulté de prendre des vacances, les périodes de chômage entre deux missions ne pouvant s'apparenter à des congés ; ou encore le stress récurrent, voire quotidien, de savoir s'ils travailleront le lendemain, la semaine prochaine ou assez dans le mois pour couvrir leurs charges financières. Dans la construction des PT d'individus exerçant des emplois intérimaires, il s'agit donc à ce premier niveau d'analyse de considérer le rôle que peuvent jouer les différentes positions de type statutaire qu'ils occupent dans le champ professionnel, comme leurs insertions dans les divers milieux de leur socialisation.

2. 2. Le niveau interindividuel ou groupal

Nous avons également pu voir que la précarité comporte une dimension relationnelle. Les questions de l'isolement, de l'exclusion, des réseaux sociaux et des soutiens sociaux sont alors pertinentes pour caractériser la précarité des situations que vivent les personnes concernées. Lorsqu'il s'agit des intérimaires, on ne peut parler d'exclusion sociale mais la problématique de l'isolement et de la difficulté à construire un lien social doit être soulevée. Comme nous avons pu le préciser précédemment, il est possible qu'un intérimaire travaille de manière isolée avec des contacts très sommaires avec l'entreprise utilisatrice (EU) ou l'agence d'intérim. La majorité,

cependant, travaille au sein d'une équipe de travail ou dans un environnement professionnel comprenant plusieurs employés qui peuvent avoir des types de contrat de travail différents. Ils sont ainsi amenés à collaborer ou à côtoyer des salariés permanents, d'autres intérimaires, des salariés sous-traitants ou encore des stagiaires. Objectivement, il leur est possible d'entretenir de bonnes relations avec leurs collègues de travail et c'est le cas pour certains. Pour d'autres, nouer des liens dans la sphère professionnelle est plus difficile à cause de la courte durée des contrats de travail, le changement récurrent d'EU ou la stigmatisation dont ils peuvent faire l'objet. Ils peuvent alors être insérés dans un environnement social tout en nourrissant un sentiment de solitude. Ce sentiment peut être renforcé en dehors de la sphère professionnelle si les intérimaires n'ont pas l'occasion de partager ce qu'ils vivent au quotidien, de parler des particularités de leur situation et de se sentir compris par d'autres personnes vivant ou ayant vécu éventuellement des situations similaires. Nous avons également pu indiquer que la précarité d'emploi peut amener certaines personnes à repousser des projets développés dans d'autres sphères de vie tels que des projets familiaux comme elle peut venir perturber les relations sociales hors de la sphère professionnelle. Il s'agit donc à ce deuxième niveau d'analyse, d'appréhender le rôle des relations entre individus ou entre groupes telles qu'elles sont perçues par ces individus, dans la construction de leurs PT.

2. 3. Le niveau idéologique

Enfin, nous choisissons d'aborder un autre angle d'analyse de la précarité qui renvoie au niveau représentationnel. Tout d'abord, nous avons pu voir que la définition juridique d'une situation précaire n'était pas suffisante pour délimiter ce qui relèverait de la précarité de ce qui n'en relèverait pas. Il n'y a donc pas, d'un côté, toutes les personnes employées avec un CDI à temps plein et qui seraient dans une situation non précaire et, de l'autre côté, toutes les autres personnes qui seraient alors d'une manière ou d'une autre dans une situation de précarité. Comme l'affirment Guimond et Tougas⁴⁰ (1994), ce n'est pas parce que les personnes ont toutes les raisons d'être insatisfaites qu'elles le sont et inversement. Ainsi, les personnes qui se rebellent ne le font pas parce qu'elles sont objectivement défavorisées mais parce qu'elles se sentent défavorisées. De la même manière, De Witte et Näswall (2003) montrent que le fait de ressentir son emploi, même à durée indéterminée, comme précaire est un meilleur prédicteur de l'insatisfaction et de la désimplication au travail que le fait d'avoir un contrat temporaire. Les rapports qui s'établissent entre une insertion sociale et ses conséquences sur les individus et les groupes ne sont ni mécaniques, ni immédiats, ils doivent être appréhendés dans leurs dimensions subjectives. Les représentations que les intérimaires peuvent avoir du travail en intérim ne sont donc pas nécessairement négatives ou ne le sont pas pour les mêmes raisons pour tous. On peut alors détailler plusieurs éléments constituant leur

⁴⁰ cf. théorie de la privation relative de Runciman (1966).

représentation de leur situation professionnelle, par exemple l'attitude face à ce type d'emploi ou encore les contenus de ces représentations. Ces derniers se construisent en interaction entre la personne et ses milieux de vie. Ils peuvent être teintés par les expériences du sujet, les personnes avec qui il communique, celles avec qui il se compare, son rapport à la norme d'emploi, les valeurs qui circulent autour du travail, ses croyances, ses perceptions de ce qui lui paraît possible ou non dans un contexte donné, *etc.*

De plus, la représentation que les intérimaires peuvent se faire de l'intérim n'est pas circonscrite à leur situation actuelle et s'inscrit dans un rapport particulier au temps. En effet, par son caractère irrégulier, l'intérim peut être perçu comme source de déstructuration du parcours professionnel, voire même personnel, et éventuellement être considéré comme synonyme d'incertitude face à l'avenir. L'essence même de l'intérim fait qu'entre hier, aujourd'hui et demain l'intérimaire peut connaître trois situations différentes. Cependant, l'instabilité de ce statut face à l'emploi n'entraîne pas nécessairement chez le sujet l'impression que son parcours soit chaotique ou son avenir incertain. Si ce genre de description trouve sa validité dans des critères objectifs, elle peut être invalidée par le sujet qui, lui, peut entretenir une représentation différente de son parcours et relever sa cohérence, son fil rouge, ou dépasser l'incertitude pour développer des projets et travailler à leur réalisation. Le rapport au temps est donc intimement lié aux vécus de situations précaires, il peut venir moduler la représentation que le sujet a de sa situation en même temps qu'il est modulé par celle-ci. A ce niveau idéologique, il s'agit d'étudier comment les intérimaires construisent leurs PT en prenant appui sur des systèmes de croyances, de représentations et d'évaluations, et sur des normes et des valeurs en vigueur dans la société et promues dans certains groupes ou catégories sociales. Convoquer l'intervention de processus interindividuels (groupaux) ou positionnels dans l'élaboration en contexte des PT (*cf.* les deux niveaux précédents), ne saurait selon nous faire l'économie d'analyses plus « politiques » portant sur les croyances plus générales des sujets et sur leur hiérarchies de valeurs, en qualité de membre de la société (citoyen) et de catégories sociales plus ou moins désavantagées.

2. 4. L'articulation de trois niveaux d'analyse

Nous postulons donc que la construction des PT des intérimaires est modulée par ces trois niveaux d'analyse : le niveau positionnel qui renvoie ici au statut de travailleur intérimaire, le niveau interindividuel relatif aux soutiens sociaux et aux relations que les intérimaires entretiennent au sein de la sphère privée, avec l'EU et avec l'agence d'intérim, et le niveau idéologique qui correspond dans cette recherche à la représentation que les intérimaires ont de l'intérim. Nous nous attacherons dans un premier temps à étudier le lien entre le statut d'intérimaire et la variabilité de leurs PT. En nous inspirant de la littérature scientifique sur le sujet, nous nous attendons à ce que le niveau de

précarité des intérimaires fasse varier leurs PT sur plusieurs dimensions temporelles. Ensuite, et en cohérence avec une approche psychosociale des PT, nous nous attendons à ce que ce lien entre insertion sociale et PT ne soit pas direct mais modulé par des variables rattachées à deux autres niveaux d'analyse : d'une part, par les relations à autrui et les soutiens sociaux et, d'autre part, par les représentations que les intérimaires ont de leur situation (représentations de l'intérim, la place qu'ils donnent à l'intérim dans la société et la place qu'ils pensent que leur entourage lui donne).

PARTIE 2 : CONTRIBUTIONS EMPIRIQUES

Nous avons exposé dans la partie précédente l'aspect à la fois contextualisé et contextualisant des PT. C'est le plus souvent, ce second aspect des PT qui est utilisé dans les études pour expliquer des comportements relatifs au domaine de la santé ou à la sphère professionnelle. Ce qui nous intéresse dans le cadre de cette recherche concerne son aspect contextualisé. En ce sens, il nous semble important de décrire les contextes dans lesquels évoluent les intérimaires afin de pouvoir comprendre comment ceux-ci peuvent, de manière différenciée, influencer la construction des PT de notre population d'étude. Pour ce faire, nous avons distingué des variables relatives à la précarité des intérimaires, au soutien social, à la qualité des relations sociales qu'ils entretiennent au sein de leurs différentes sphères de vie et à la représentation qu'ils se font de leur situation de travail en intérim. Le détail de ces différentes variables nous permettra à l'avenir de pouvoir affiner nos questions de recherches en fonction des résultats que produira cette recherche.

Nous avons organisé cette recherche en trois études afin de pouvoir explorer l'effet des différentes variables que nous venons de citer sur les différentes dimensions temporelles des PT. La première étude a pour objectif de vérifier, dans un premier temps, que nous retrouvons un lien entre la précarité des intérimaires et leurs PT futures. Cette première étude, quantitative, s'intéresse plus particulièrement à l'extension temporelle future (ETF) des intérimaires. A l'occasion de celle-ci, nous avons choisi d'explorer les effets du soutien social sur leur ETF. Afin de pouvoir élargir et préciser l'étude des PT des intérimaires, nous avons choisi de créer un deuxième questionnaire. La construction de celui-ci s'appuie sur l'analyse d'entretiens. Cette phase plus qualitative constitue le deuxième temps de notre recherche et nous permet entre autres d'adapter nos outils de mesure à notre population d'étude. De plus, il nous semble qu'il s'agit de la méthode la plus adaptée pour pouvoir étudier d'autres dimensions temporelles telles que la densité, la netteté ou encore la cohérence inter-registre. Enfin, la construction et la passation du deuxième questionnaire d'enquête, qui constitue le troisième temps de cette recherche, sert à tester l'effet (distinct et croisé) de variables relatives à la précarité des intérimaires et aux représentations qu'ils se font de l'intérim sur le croisement de deux dimensions temporelles : l'orientation et la valence temporelle.

CHAPITRE I. Première étude : Le rôle du soutien social sur le lien entre précarité et extension temporelle future

Comme nous l'avons vu précédemment, la littérature scientifique abonde d'études décrivant la difficulté qu'ont les personnes demandeuses d'emploi à se projeter dans l'avenir. Nous souhaitons dans un premier temps vérifier que nous retrouvons ces difficultés chez des personnes en situation de précarité d'emploi. Nous pouvons supposer que les PT futures des intérimaires diffèrent de celles des chômeurs dans la mesure où ces premiers interviennent majoritairement au sein d'une entreprise cliente, ils bénéficient donc d'une structure sociale similaire à celle des employés permanents, de possibilités de socialisation et d'un cadre temporel à leur activité (horaires, rythme de travail, délais à respecter...). Il nous a semblé pertinent, parmi toutes les dimensions temporelles composant la PT future, de commencer par étudier l'extension temporelle future (ETF) de cette population car c'est cet espace temporel qui, s'il existe, pourra accueillir des contenus plus ou moins précis. Si nous retrouvons un rétrécissement de l'horizon temporel des intérimaires en fonction de leur niveau de précarité, nous pouvons supposer, en accord avec une approche psychosociale des PT, que celui-ci n'a pas d'effet direct et automatique sur l'ETF. Conformément à l'étude de Demarque (2011) sur les effets du soutien social sur l'ETF, nous pouvons nous attendre à ce que le soutien social dont bénéficient les intérimaires ait un effet modérateur sur le lien entre précarité d'emploi et ETF.

1. Méthodologie de la recherche

1.1. Présentation de la population

Plus de 200 questionnaires (Annexe 1) ont été distribués⁴¹ à des travailleurs intérimaires du secteur aéronautique dans la région toulousaine. Nous avons reçu en retour 168 questionnaires dont 107 questionnaires exploitables. Parmi les participants, on retrouve une majorité d'hommes travaillant à temps plein. La moyenne d'âge se situe entre 29 et 30 ans, le plus jeune a 18 ans et le plus âgé 53 ans. Environ la moitié des participants vit en couple et un peu moins d'un tiers a des enfants. Une petite minorité est propriétaire de son logement. 79.4% de notre échantillon possède un niveau de qualification égal ou inférieur au Baccalauréat, la plupart d'entre eux sont donc peu qualifiés, et les revenus du foyer pour les deux-tiers des participants sont inférieurs à 2000 euros. Les caractéristiques de notre échantillon peuvent être considérées comme représentatives de la population des intérimaires qui travaillent dans le secteur industriel telle qu'elle est décrite par

⁴¹Au sein de diverses entreprises aéronautiques, nous avons distribué ce questionnaire à plusieurs intérimaires qui s'en sont faits le relai auprès de leur équipe de travail respective.

Belkacem et al. (2011), à savoir une grande majorité d'hommes peu qualifiés, plutôt jeunes et travaillant à temps plein.

Tableau 1 : Analyse descriptive des données sociobiographiques

		Effectif	Pourcentage	
Sexe	homme	90	84.1	
	femme	17	15.9	
Etre en couple	oui	52	48.6	
	non	55	51.4	
Enfants	oui	32	29.9	
	non	75	70.1	
Etre propriétaire de son logement	oui	12	11.2	
	non	95	88.8	
Niveau de formation	6ème, 5ème ou 4ème	4	3.7	
	CAP	38	35.5	
	Baccalauréat	43	40.2	
	BTS, DUT ou DEUG	13	12.1	
	Bac+3	6	5.6	
	Bac+5 ou plus	2	1.9	
Revenu mensuel du foyer	0 à 499€	2	1.9	
	500 à 999 €	4	3.7	
	1000 à 1499 €	32	29.9	
	1500 à 1999 €	34	31.8	
	2000 à 2499 €	14	13.1	
	2500 à 2999 €	9	8.4	
	3000 et plus €	12	11.2	
Temps de travail	temps plein	98	91.6	
	temps partiel	choisi	3	2.8
		subi	6	5.6

1. 2. Présentation des outils

Au-delà de questions visant à décrire les caractéristiques situationnelles et sociobiographiques des individus, le matériel d'enquête est composé de trois échelles de mesure : le questionnaire « Evaluation de la Précarité et des Inégalités de la santé pour les Centres d'Examens de la Santé » (EPICES) développé par Sass et al. en 2006, le « Questionnaire du Soutien Social

Perçu » (QSSP) créé par Bruchon-Schweitzer en 2002 et l'échelle « Future Time Perspective » (FTP) développée par Carstensen et Lang (1996).

Le questionnaire EPICES a été créé par les Centres d'Examens de la Santé, le Centre Technique d'Appui et de Formation des centres d'examen de la santé (CETAF) et l'Ecole de santé publique de Nancy afin de mieux identifier les populations en situation de difficulté sociale ou matérielle. L'outil est composé de onze questions dichotomiques (*le recours à l'aide sociale, l'assurance maladie complémentaire, le logement, le statut conjugal, les pratiques sportives, culturelles et de loisir, les difficultés financières rencontrées, la possibilité de soutien matériel et d'hébergement de la part de l'entourage, et les relations familiales*) et permet une mesure continue du niveau de précarité. Chaque item est affecté d'un coefficient spécifique, ce qui permet le calcul d'un score global compris entre 0 (absence de précarité) à 100 (niveau de précarité maximum), 30 étant considéré comme le seuil de précarité selon les auteurs de cette échelle. Cet outil est particulièrement intéressant car il a été construit dans le but d'identifier les personnes fragilisées qui ne sont pas détectées par les critères socio-administratifs. Ceci est rendu possible par la prise en compte des aspects multidimensionnel et graduel de la précarité.

Le QSSP mesure le soutien social selon quatre dimensions : *le type de soutien* (émotionnel, matériel, informatif et le soutien d'estime), *la source* (collègues, amis, famille...), *la disponibilité* (le nombre de personnes sur lesquelles le sujet pense pouvoir compter) et *la satisfaction* du sujet à l'égard de ce soutien (mesurée sur une échelle de Likert en six point allant de « très satisfait » à « très insatisfait »). Conformément à ce que nous avons développé dans le chapitre II concernant l'étude du soutien social, l'aspect multidimensionnel de cet outil et, notamment, la distinction qu'il permet entre la disponibilité perçue du soutien et la satisfaction du sujet à l'égard de ce soutien, nous ont paru décisifs pour le choix de cet outil. Le score total de satisfaction varie entre « 4 » (Très insatisfait pour les quatre types de soutien étudiés) et « 24 » (très satisfait). Le score total de disponibilité a une valeur minimale de « 0 » (aucun soutien disponible perçu) mais n'a pas de valeur maximale. L'homogénéité des réponses de notre échantillon est élevée pour la dimension « disponibilité » ($\alpha=.82$) et pour la dimension « satisfaction » ($\alpha=.77$), ce qui nous a permis de calculer un score total pour ces deux variables.

L'échelle FTP mesure l'extension temporelle future. Elle est composée de 10 items, tels que « *J'ai toute la vie devant moi* », à propos desquels le sujet doit se positionner sur une échelle de Likert allant de « 1 : Pas du tout vrai » à « 7 : Tout à fait vrai ». Les scores varient de 10 à 70 et forment un continuum. Un score faible correspond à une faible extension temporelle future et un score élevé correspond à une forte extension temporelle future. Cette échelle étant initialement construite et validée en langue anglaise, nous avons procédé à sa traduction que nous avons ensuite faite corriger par un expert. Le calcul de l'alpha de Cronbach montre des réponses homogènes et nous

permet donc d'utiliser un score total pour cette échelle ($\alpha=.84$). Cet outil n'ayant pas été validé en français, nous avons vérifié la structure factorielle des réponses aux dix items sur notre échantillon. L'analyse en composantes principales avec rotation varimax montre un indice d'adéquation de l'échantillon à la factorisation acceptable (KMO=.799). Le facteur dégagé explique 41.49% de la variance. La solution factorielle des réponses au FTP est présentée dans le tableau 2.

Tableau 2 : Solution factorielle des réponses à l'échelle FTP

	Facteur ETF	<i>M</i>	<i>ET</i>
Item n° 1	.600	4.64	1.67
Item n° 2	.586	5.09	1.65
Item n° 3	.740	5.11	1.56
Item n° 4	.666	4.41	2.01
Item n° 5	.604	3.35	1.82
Item n° 6	.673	3.45	1.63
Item n° 7	.765	4.14	1.75
Item n° 8	.504	3.99	1.80
Item n° 9	.668	4.66	1.76
Item n° 10	.593	4.04	1.82

2. Résultats

2. 1. Analyses descriptives des scores obtenus à EPICES, QSSP et FTP

Les données recueillies aux trois échelles présentent une dispersion assez importante. En moyenne, les participants de cette étude ont un score de 34.46 à EPICES ($ET = 17.92$), c'est-à-dire un score légèrement supérieur au seuil de précarité prévu par les auteurs de l'échelle. On peut donc considérer que ce score est relativement important et variable au sein de la population étudiée. Les scores de notre échantillon, pour la dimension Satisfaction du QSSP, sont très variés ($ET = 4.01$), ils sont en moyenne de 18.65 ce qui correspond à une bonne satisfaction à l'égard du soutien social perçu. Le nombre moyen de personnes citées comme disponibles concernant le soutien social est de 1.75 pour les amis et de 2.5 pour la famille. Enfin, les scores à l'échelle FTP s'étendent pour notre échantillon de 17 à 70 ($ET = 11.17$) avec un score moyen de 42.89 qui correspond à une projection temporelle plutôt à moyen terme dans le futur.

2. 2. Les corrélations avec le score total obtenu à la FTP

2. 2. 1. Les variables sociobiographiques

Nous avons tout d'abord testé le lien entre l'extension temporelle future et les différentes variables sociobiographiques telles qu'elles sont appréhendées dans le questionnaire d'enquête. On

ne trouve aucune relation significative de dépendance ou de corrélation entre la FTP et le sexe, l'âge, le fait d'être en couple ou d'avoir des enfants, le niveau de formation, le revenu mensuel, le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel, ou encore d'être propriétaire de son logement.

2. 2. 2. Le niveau de précarité

Nous avons ensuite étudié le lien entre l'extension temporelle future et le niveau de précarité.

Tableau 3 : Corrélations entre EPICES et FTP

	Score total FTP	
	Corrélation de Pearson	seuil de signification
EPICES1	-.121	.213
EPICES2	.066	.497
EPICES3	.042	.665
EPICES4	.119	.222
EPICES5	-.191	.048
EPICES6	-.238	.014
EPICES7	-.466	.000
EPICES8	-.171	.079
EPICES9	-.278	.004
EPICES10	-.088	.369
EPICES11	-.361	.000
Score total EPICES	-.338	.000

On observe une corrélation négative très significative entre le score total obtenu à l'échelle EPICES et le score total à la FTP, ce qui nous permet d'affirmer que plus le niveau de précarité est élevé, plus l'horizon temporel est restreint.

Lorsque l'on s'intéresse au détail des corrélations entre les items d'EPICES et la FTP, on remarque tout d'abord que plus les personnes rencontrent des difficultés financières à faire face à leurs besoins (item 5), moins elles se projettent à long terme. Or, nous n'obtenons pas de corrélation significative entre le revenu du foyer et la FTP ce qui suggère qu'une mesure subjective du rapport entre les revenus et les dépenses apparaît plus appropriée pour comprendre les variations de l'extension temporelle future qu'une mesure objective. Nous observons ensuite que les personnes n'ayant pas de loisirs (items 6 et 7) sont celles qui ont l'horizon temporel le plus restreint. Enfin, deux dernières corrélations significatives méritent d'être ici relevées. La première indique que les personnes qui ont des contacts familiaux restreints au cercle proche (item 9) ont plus de difficultés à se projeter à long terme que les personnes qui ont des contacts plus variés dans la sphère familiale.

La seconde corrélation révèle que les personnes qui ont dans leur entourage des personnes sur qui elles peuvent compter pour leur apporter une aide matérielle (item 11) peuvent plus facilement se projeter à long terme que les personnes qui ne bénéficient pas d'une telle aide. Ces deux items renvoient à des activités de socialisation et montrent l'intérêt de la prise en compte d'autrui dans l'étude de l'extension temporelle future. Nous allons maintenant approfondir ce lien en détaillant les résultats des corrélations obtenus entre la FTP et le QSSP.

Nous rappelons au préalable que le QSSP permet d'étudier quatre dimensions distinctes du soutien social : la disponibilité perçue du soutien, les sources de soutien, les types de soutien et la satisfaction du sujet à l'égard des soutiens perçus. Notons qu'il est possible de croiser ces dimensions et de calculer un score total pour les dimensions liées à la « disponibilité » et à la « satisfaction ».

2. 2. 3. La disponibilité des différents types de soutiens sociaux perçus

Tableau 4 : Corrélations entre la disponibilité du soutien social perçus et la FTP

	D1	D2	D3	D4	Score total disponibilité
Disponibilité soutien d'estime (D1)					
Disponibilité soutien informatif (D2)	.605**				
Disponibilité soutien émotionnel (D3)	.693**	.414**			
Disponibilité soutien matériel (D4)	.668**	.568**	.570**		
Score total disponibilité	.886**	.828**	.782**	.810**	
Score total FTP	.187	.133	.278**	.293**	.270**

** La corrélation est significative au niveau .01 (bilatéral).

Si, de manière générale, une corrélation positive est observée entre la FTP et le score total de disponibilité du soutien perçus, les résultats présentés dans le tableau 4 soulignent le rôle de la disponibilité du soutien social de type émotionnel et matériel dans l'étude de l'extension temporelle future. Plus les sujets perçoivent avoir des personnes disponibles dans leur entourage sur lesquelles ils peuvent compter pour leur apporter ce soutien émotionnel et matériel, plus ils ont un horizon temporel ouvert et étendu (respectivement $p=.005$ et $p=.003$). En revanche, aucune corrélation significative n'est observée entre la FTP et le nombre de personnes perçues comme disponibles concernant le soutien d'estime et le soutien informatif.

2. 2. 4. Les sources de soutien et leur disponibilité en fonction du type de soutien social perçu

Parmi les différents indices de soutien social calculés qui prennent en compte à la fois la source et le type de soutien perçu, quatre indices apparaissent liés de manière significative avec la FTP. Pour le soutien matériel, il semble que ce soit la famille qui apparaisse la plus à même de servir de support à l'extension de la perspective temporelle ($r=.296$; $p=.002$). On note que, pour ce type de soutien, plus le nombre d'amis ($r=.205$; $p=.036$) et le nombre de membres de la famille disponibles ($r=.246$; $p=.013$) sont élevés et plus les scores à la FTP sont importants. Pour le soutien d'estime et le soutien émotionnel, les sujets qui peuvent compter sur leurs amis ont une projection future plus étendue que les autres (respectivement $r=.236$; $p=.015$ et $r=.220$; $p=.023$). De plus, les personnes qui peuvent compter sur un nombre important d'amis pour un soutien d'estime ($r=.237$; $p=.014$) et pour un soutien émotionnel ($r=.335$; $p=.001$) ont un horizon temporel plus ouvert.

2. 2. 5. La satisfaction à l'égard du soutien social reçu

Tableau 5 : Corrélations entre la satisfaction du soutien social reçu et la FTP

	S1	S2	S3	S4	Score total de satisfaction
Satisfaction soutien d'estime (S1)					
Satisfaction soutien informatif (S2)	.479**				
Satisfaction soutien émotionnel (S3)	.539**	.503**			
Satisfaction soutien matériel (S4)	.435**	.342**	.501**		
Score total de satisfaction	.771**	.742**	.827**	.756**	
Score total FTP	.422**	.253**	.298**	.314**	.414**

** La corrélation est significative au niveau .01 (bilatéral).

La dimension relative à la satisfaction du soutien social reçu est particulièrement intéressante pour comprendre les variations de l'extension temporelle future puisque l'on retrouve des corrélations très significatives entre la FTP et le score total de satisfaction, ainsi qu'avec tous les scores de satisfaction obtenus pour chaque type de soutien. Notons, d'une part, que ces corrélations sont particulièrement élevées pour le soutien d'estime et pour le score total de satisfaction, et, d'autre part, qu'elles sont plus fortes que les corrélations que l'on obtient entre la FTP et les autres dimensions du QSSP. Par ailleurs, une corrélation négative est établie entre le score total de satisfaction et le score total obtenu à EPICES ($r=-.577$; $p<.001$), ce qui signifie que les personnes les plus précaires sont aussi celles qui sont le moins satisfaites du soutien social qu'elles reçoivent. De même, il apparaît une corrélation très significative entre le score total de disponibilité du soutien

et le score total de satisfaction du sujet à l'égard de ces soutiens ($r=.440$; $p<.001$), ce qui indique que pour que le sujet soit satisfait du soutien social, encore faut-il que ce soutien soit perçu comme disponible dans son environnement. Ces deux derniers résultats présentent une certaine cohérence dans la mesure où la littérature scientifique souligne que les personnes les plus précaires sont aussi les plus désaffiliées.

2. 3. *Modèle de régressions linéaires*

Pour le calcul de régressions linéaires, nous nous concentrerons sur les corrélations les plus fortes de notre modèle, à savoir le lien entre d'une part le score total d'EPICES et d'autre part le score total de satisfaction du QSSP avec le score total à la FTP⁴². Nous faisons l'hypothèse que le niveau de précarité aura un effet sur le score de FTP, modéré par la satisfaction envers le soutien social. Nous avons donc construit un modèle de régression intégrant nos deux variables centrées et le produit de leur interaction sur la FTP. Le recours à un modèle de régression nous paraît intéressant pour explorer l'intervention d'une variable modératrice car il permet d'éviter sa dichotomisation, cette dernière s'avérant coûteuse pour la puissance des tests (*cf.* Brauer, 2002).

Tableau 6 : Régressions linéaires

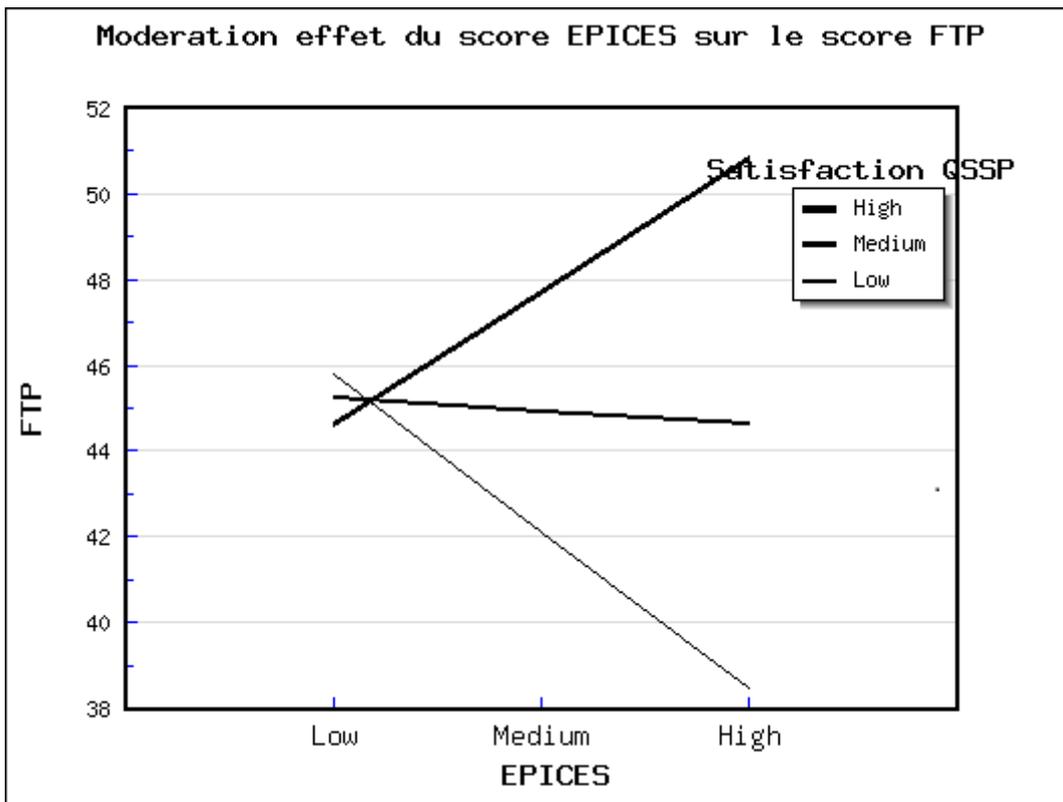
	Beta	T	Sig.
EPICES (Centrée)	-.025	-.239	.812
Satisfaction QSSP (Centrée)	.251	2.355	.020
Interaction EPICES-Satisfaction QSSP	.357	3.741	.000

Le modèle de régression explique 28 % des variations de la FTP. Les résultats mettent en évidence un effet positif de la satisfaction sur l'extension temporelle future. À niveau de précarité similaire, une personne satisfaite du soutien social qu'elle reçoit se projette à plus long terme qu'une personne non satisfaite. On remarque également un effet d'interaction entre nos deux variables explicatives sur la FTP. Afin de représenter graphiquement cet effet d'interaction, nous avons utilisé ModGraph (José, 2013). La figure⁴³ obtenue montre que le niveau de satisfaction envers le soutien social joue un rôle important lorsque le niveau de précarité est élevé.

⁴²Notons que le onzième item d'EPICES est redondant avec une des sous-dimensions du QSSP. En effet, le score total de disponibilité du soutien perçu que nous utilisons inclut la disponibilité du soutien concernant les aides matérielles. Pour cette raison, nous ne prendrons pas en compte cette dimension dans la matrice de régression linéaire.

⁴³ Les niveaux (high/medium/low) pour la VI et la VM sont basés sur la moyenne +/- 1 écart-type (Aiken & West, 1991).

Figure 1 : Modération du score « satisfaction » du QSSP sur l'effet du score EPICES sur le score FTP



3. Discussion

Nos résultats montrent un effet de la précarité sur la perception de l'avenir. Plus le niveau de précarité est élevé et plus l'extension temporelle future est faible. Nous pouvons en déduire que la précarité d'emploi, générée par l'exercice d'une activité d'intérim dans le secteur aéronautique, affecte la capacité des personnes à se projeter dans l'avenir. Cette influence n'est toutefois pas automatique, elle doit être contextualisée et rapportée à autrui. Nous avons ainsi pu mettre en évidence le rôle du soutien social dans la relation entre précarité et extension temporelle future. Pour expliquer la variance de l'extension temporelle future, notre étude montre que, parmi toutes les dimensions que nous permet d'étudier le QSSP, les sources et les types de soutiens sur lesquels peut compter une personne sont moins corrélés à l'extension temporelle future que la prise en compte de sa satisfaction à l'égard de ces soutiens. En effet, lorsque le niveau de précarité est élevé, une personne satisfaite du soutien qu'elle perçoit se projette à plus long terme qu'une personne non satisfaite, ce qui valide l'hypothèse selon laquelle l'influence de la précarité sur la perception de l'avenir est modérée par le rapport à autrui. L'effet positif de cette variable modératrice soutient la conception d'un sujet actif dans sa socialisation et la pertinence d'une approche psychosociale de l'expérience du temps.

Les intérimaires ne constituant toutefois pas un groupe homogène, nous ne pouvons pas généraliser les résultats de notre étude limitée au secteur aéronautique⁴⁴ à tous les intérimaires, ni aux personnes exerçant un emploi précaire autre que l'intérim, même si l'ensemble des travaux scientifiques qui traitent du lien entre précarité et perception de l'avenir, tend à montrer que ces autres populations sont confrontées à la même difficulté. Nous avons donc choisi pour les études suivantes d'élargir les caractéristiques de nos échantillons d'étude à différents secteurs d'activité.

Une autre limite de cette étude tient au caractère « objectif » de la mesure EPICES. L'intérim peut être pratiqué pour différentes raisons (*cf.* Faure-Guichard, 2000 ; Glaymann, 2005 ; Jourdain, 2002). On peut donc supposer qu'en fonction de ces raisons, les intérimaires n'évaluent pas de la même manière leur niveau de précarité. Une mesure plus « subjective » de la précarité nous permettrait ainsi d'affiner les résultats. Afin d'être au plus proche des critères de précarité relatifs à l'intérim nous avons dans une deuxième étude mener des entretiens dans le but d'identifier précisément ce que les intérimaires relèvent comme critères de précarité les concernant.

Enfin, notons que nous avons choisi dans cette étude de nous centrer uniquement sur le registre futur de la perspective temporelle car ce dernier est socialement valorisé et comporte un aspect très normatif dans les sociétés occidentales (Guignard, Apostolidis & Demarque, 2014), en particulier quand on s'intéresse à la question du projet. Or, la construction d'un projet implique une réflexion qui englobe tous les registres temporels, il devient alors nécessaire de prendre en compte la représentation que les personnes précaires ont de leur parcours antérieur et de leur situation actuelle afin, d'une part, de mieux comprendre comment la précarité peut influencer les perspectives temporelles et, d'autre part, de mieux identifier les ressources ainsi que les obstacles et difficultés que les personnes peuvent rencontrer, dans l'élaboration de leurs projets. C'est pourquoi nous avons intégré l'étude des trois registres temporels dans les deux études suivantes.

⁴⁴ Le secteur aéronautique est très dynamique dans la région toulousaine, la possibilité de trouver une mission en intérim dans ce secteur est donc plus élevée que dans d'autres secteurs où l'activité est plus irrégulière. Or une activité irrégulière impacte considérablement le montant des revenus mensuels et annuels. On peut alors se demander si on retrouverait l'effet modérateur de la satisfaction du soutien social reçu avec une population d'intérimaires plus fragilisée, dont les niveaux de qualification seraient moins élevés, les revenus plus modestes et dans des situations plus instables.

CHAPITRE II. Deuxième étude : Etude compréhensive des perspectives temporelles des travailleurs intérimaires

Cette deuxième étude, de nature qualitative, poursuit deux objectifs principaux. Premièrement, et en réponse aux limites de la première étude concernant la mesure de la précarité, nous souhaitons réaliser une deuxième enquête quantitative plus approfondie et plus adaptée à notre population d'étude. Pour ce faire, nous avons choisi de réaliser d'abord des entretiens nous permettant d'identifier les dimensions de la précarité les plus pertinentes concernant les intérimaires et de construire les indicateurs pour chaque dimension sélectionnée. De plus, nous souhaitons identifier, à travers des discours libres, les variables que les intérimaires considèrent comme importantes dans leur récit de vie, voire qu'ils mettent en lien, plus ou moins directement, avec leurs PT.

Deuxièmement, cette étude vise une approche compréhensive (Paillé & Mucchieli, 2016) des PT. Nous souhaitons dans un premier temps étudier les PT dans des contextes singuliers et observer la façon dont les PT apparaissent dans les discours, leur place dans des récits de parcours de vie et les liens éventuels que peuvent faire les personnes interviewées entre leurs PT et les différents éléments présents dans leur discours. Dans un deuxième temps, nous cherchons à nous donner la possibilité d'étudier les dimensions temporelles qui ne sont pas prises en compte par les questionnaires, à savoir la densité temporelle, le réalisme et la cohérence inter-registre.

Cette deuxième étude a donc été pensée à la fois comme un moyen de construire un deuxième questionnaire (enjeu méthodologique) et comme une étude complémentaire aux deux autres, en utilisant cette fois-ci une approche inductive (enjeu herméneutique). La totalité des entretiens exploitables a été prise en compte pour atteindre le premier objectif et nous avons réalisé cinq études de cas pour atteindre le deuxième.

1. Méthodologie de la recherche

Nous ne recherchons pas pour cette étude la constitution d'un échantillon représentatif puisqu'il ne s'agissait pas ici de traiter les données de manière transversale de sorte à produire des résultats généralisables. Au vu des objectifs que nous nous étions fixés il nous a semblé intéressant d'essayer de constituer un échantillon diversifié afin d'embrasser la complexité et la diversité des situations de travail en intérim avec, comme hypothèse sous-jacente, l'idée selon laquelle la variabilité des perspectives temporelles observée dans une population d'intérimaires dépend pour partie des conditions de vie et des situations d'emploi.

Nous nous sommes déplacés dans plusieurs agences d'intérim et plusieurs entreprises employant des intérimaires pour proposer à ces derniers de participer à notre étude. Celle-ci était présentée comme une étude exploratoire portant sur *la vie intérimaire*. Il était précisé à chaque participant potentiel qu'il s'agissait d'un entretien enregistré d'environ une heure en insistant sur l'aspect peu directif et anonyme de ce dernier.

Nous avons rencontré de nombreuses difficultés pour trouver des volontaires. La plupart des personnes que nous avons approchées se déclarait peu disponible. D'autres ont manifesté quelques résistances à élaborer autour de leur vécu de l'intérim lorsqu'il s'agissait de sortir du cadre d'une simple conversation informelle. Ces réticences nous ont amenés à repenser la grille d'entretien que nous avons construite pour conduire les entretiens de manière à faciliter la parole des participants en essayant de se rapprocher le plus possible d'une situation de communication qui soit plus familière pour eux que le traditionnel entretien directif structuré par un enchaînement de questions prédéfinies⁴⁵. Enfin, notons que plusieurs personnes n'ont pas souhaité se prêter à l'exercice, même dans un cadre plus informel, non sans qu'une logique défensive ne puisse être identifiée dans ce refus. Comme le souligne Palmade (2003, p. 6) à propos de la difficulté à trouver des participants : « *la parole est toujours susceptible de modifier l'équilibre défensif dans lequel on se trouve et dont on a besoin* ».

Au début de chaque entretien, nous rappelions aux participants le cadre de l'étude, ses modalités et son déroulement. Après nous être assurés que les participants étaient à l'aise avec ce cadre, nous avons débuté l'entretien par une consigne générale (Annexe 2) centrée sur la question du temps, en insistant sur l'aspect subjectif. Afin de clarifier nos attentes, la notion de temps pouvant paraître très abstraite, la consigne introduisait les trois registres temporels mais ne mentionnait pas les dimensions temporelles afin de nous laisser la possibilité d'étudier la façon dont ces dernières émergent ou non dans le discours. Il était également important pour nous de ne pas introduire la notion de précarité pour ne pas orienter les sujets vers des discours négatifs sur l'intérim.

La suite des entretiens était peu directive pour laisser aux participants le plus de liberté possible pour aborder ce qui leur semblait important pour eux. Nos interventions consistaient à relancer le discours en essayant de suivre la logique des participants (par des demandes de précisions par exemple). Nous avons prévu des questions plus précises concernant la vie familiale et professionnelle au cas où ces thèmes n'auraient pas été abordés spontanément dans le discours. Ces questions étaient posées à la fin de l'entretien, elles étaient l'occasion de clore l'entretien, voire pour certains d'apporter de nouveaux éléments ou de développer des aspects laissés de côté durant

⁴⁵ Paillé (2007) parle de « logique de proximité » : une recherche peut être qualifiée de qualitative dans le sens où l'ensemble du processus est mené d'une manière « naturelle », selon une logique proche des personnes, de leurs actions et de leurs témoignages.

l'entretien. De plus, l'annonce de la fin de l'entretien fait souvent ressortir dans ce genre de situation des éléments très significatifs. Considérant que les participants ne livrent pas un « déjà-là » mais s'engagent dans un processus de co-construction de sens avec l'interviewer, certaines relances jouaient un rôle de soutien du discours et d'aide à l'élaboration. Pour cette raison, il était également intéressant pour nous d'utiliser des reformulations ou des résumés, soit pour nous assurer de notre bonne compréhension, soit pour laisser la possibilité aux sujets de préciser et d'approfondir leurs propos.

Nous avons retenu 10 entretiens pour cette étude que nous avons entièrement retranscrits (annexe 3 à 12). Les entretiens durent entre trois quart d'heure pour le plus court et presque deux heures et demi pour le plus long, avec une durée moyenne d'environ une heure et quart. Les dix participants sont des hommes, nous n'avons malheureusement pas eu l'opportunité d'interviewer des femmes, ces dernières étant moins nombreuses dans la population intérimaire et s'avérant apparemment être les moins disponibles. Le plus jeune participant est âgé de 25 ans et le plus âgé de 45 ans. La moyenne d'âge de cet échantillon est de 34 ans. Ils vivent majoritairement en couple (8 participants) et quatre d'entre eux ont au moins un enfant. Ils travaillent tous dans des entreprises différentes et exercent différents métiers.

2. Résultats

2. 1. Vers la construction du deuxième questionnaire

Nous avons relevé pour chaque participant tous les éléments susceptibles de caractériser la précarité de leur situation. Ces éléments pouvaient les concerner directement, concerner un ou plusieurs collègues ou être identifiés par eux comme une difficulté propre à l'intérim. Nous avons ensuite listé tous ces critères et retenu les plus récurrents et ceux présentés comme les plus importants. Nous avons complété cette liste en nous appuyant sur un examen de la littérature scientifique consacrée à l'intérim, notamment pour mieux prendre en compte les conditions de travail des intérimaires. Nous avons ensuite regroupé ces différents critères en cinq rubriques : ceux relatifs aux conditions de vie, au parcours professionnel, aux caractéristiques du contrat de travail, aux conditions de travail perçues et à l'expérience personnelle que les participants font du travail en intérim. Les variables et indicateurs des cinq dimensions de la précarité ainsi distinguées sont détaillés dans la présentation de la troisième étude. Enfin, l'analyse des différents entretiens que nous avons menés, nous a convaincu de la nécessité, dans le deuxième questionnaire, d'orienter la formulation des items selon une approche subjective. Ainsi, concernant par exemple les caractéristiques du parcours professionnel, nous avons cherché à appréhender comment ces sujets évaluent subjectivement ce parcours, plutôt qu'à objectiver à la manière d'un *curriculum vitae*

l'enchaînement concret des différentes expériences qu'ils ont vécues. Il en va de même concernant les conditions de vie, ce qui rejoint l'observation de Herman (2007) qui déclare à propos des études sur la précarité qu'une mesure de la satisfaction du revenu est bien plus pertinente que le simple fait de connaître son montant.

Nous avons ensuite relevé dans chaque entretien les personnes les plus souvent citées et les aspects les plus significatifs les concernant. Nous avons réparti ces personnes dans deux sphères : la sphère privée - très peu développée dans les discours - et la sphère professionnelle. Au sein de cette dernière, nous avons distingué les personnes côtoyées au sein de l'entreprise de travail et celles côtoyées au sein de l'agence d'intérim. Au sein de l'entreprise, l'accent est plutôt mis sur la qualité des relations, sur le fait de « bien s'entendre » ou non avec les collègues de travail et les responsables sur site. Au sein de l'agence d'intérim, les relations sont plus complexes, on retrouve l'aspect concernant la qualité des relations mais aussi des notions d'efficacité, de légalité, d'écoute, de pression... Les relations sociales, dont le détail est également présenté dans la prochaine étude, ont donc été étudiées sous des angles différents en fonction de leur pertinence dans leurs sphères d'appartenance.

Enfin, les différents entretiens que nous avons réalisés nous ont permis de dégager des pistes d'étude pour aborder la question de la représentation de l'intérim. Il nous est apparu que cette dernière peut être décomposée en plusieurs dimensions. Nous avons donc dégagé, pour la construction du deuxième questionnaire, des éléments relatifs au contenu de la représentation de l'intérim, la valence de cette représentation, la place donnée à l'intérim par rapport à d'autres positions face à l'emploi, et à la façon dont l'intérim est perçu par l'entourage privé et professionnel (ou l'opinion publique) et qui peut avoir un effet sur la manifestation d'un sentiment de manque de reconnaissance.

2. 2. Etude comprehensive des perspectives temporelles

Afin d'étudier la manière dont les PT apparaissent dans le discours et leurs caractéristiques dans des parcours de vie singuliers, nous avons réalisé cinq études de cas correspondant à différentes manières de vivre l'intérim. Parmi les dix entretiens analysés, ces cinq entretiens (Annexes 3 à 7) nous ont paru particulièrement intéressants car les participants ont une expérience de l'intérim suffisamment longue (supérieure à deux ans) pour pouvoir en faire une analyse riche et approfondie et nous permet également d'écartier l'hypothèse que la configuration des PT des participants soit due

à un statut professionnel antérieur autre que le travail en intérim⁴⁶. En ce sens, ces cinq études de cas ne représentent pas toutes les possibilités de parcours qu'offre l'intérim.

Pour l'analyse des cinq entretiens sélectionnés, nous avons suivi une logique en deux temps. Premièrement, nous avons repris le découpage des PT en cinq dimensions et trois registres et nous avons relevé dans les discours les éléments qui permettaient de décrire ces cinq dimensions. Deuxièmement, nous nous sommes appuyés sur la description des critères de précarité et des relations sociales de ces cinq participants et nous avons relevé celles et ceux qui peuvent être mis en lien avec les cinq dimensions temporelles.

Ces cinq études de cas sont construites selon une logique herméneutique. Pour chaque participant, nous précisons dans un premier temps ses propres critères de la précarité relative au travail intérimaire, son rapport à l'intérim et la nature des relations sociales les plus importantes pour lui, afin de présenter et de situer le cas. Ces différents éléments sont, dans un deuxième temps, mis en relation avec la description de ses PT en suivant le découpage en cinq dimensions temporelles.

2. 2. 1. Etude de cas n°1 : Olivier⁴⁷

Olivier a 38 ans, il est marié et a deux enfants. Il est qualifié dans son domaine (BTS) et n'a connu que très peu de périodes de chômage. Il travaille depuis six ans en intérim après avoir été six ans en CDI. Il effectue des missions longues et est actuellement en mission depuis six mois dans le secteur de l'industrie. Ses premiers contrats de travail au sein de son entreprise utilisatrice (EU) actuelle étaient renouvelés toutes les deux semaines, aujourd'hui ses renouvellements de contrats durent entre un mois et demi et deux mois.

2. 2. 1. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim

Sa première inquiétude concerne les renouvellements de contrat ou le fait de retrouver une mission. Cette incertitude est entretenue par des renouvellements de contrat de courtes durées. L'incertitude est d'autant plus exacerbée que les EU ne le préviennent d'éventuelles reconductions qu'au dernier moment. Au-delà de l'approche du terme du contrat, il ressent également l'incertitude au quotidien. Il travaille avec la peur de faire une erreur au risque de se faire renvoyer. Aujourd'hui, il aimerait rester à son poste mais ce dernier est moins technique que les anciens et très convoité, il

⁴⁶ Il s'agit là d'une simple précaution dans la mesure où ne pouvons affirmer avec certitude qu'une situation affecte directement les PT des personnes dès le moment où les personnes se retrouvent dans cette situation. Il est possible qu'une situation doive durer un certain temps pour avoir un tel effet. Bien que cette hypothèse soit, selon nous, intéressante à tester, il nous est apparu qu'une dizaine d'entretiens ne serait pas suffisant pour atteindre cet objectif. De plus, nous ne souhaitons pas alourdir les études de cas qui sont déjà conséquentes.

⁴⁷ Les entretiens ont été anonymés. Les prénoms utilisés dans les études de cas sont donc fictifs et certaines informations ont été supprimées ou modifiées.

sait donc qu'il peut facilement être remplacé. Enfin, l'incertitude est accentuée par un marché de l'emploi très concurrentiel.

Le deuxième point sur lequel il insiste est la fatigue, physique et psychologique. Tout d'abord, travailler en intérim est fatiguant car il se démène pour prouver sa valeur et montrer qu'il travaille aussi bien, voire mieux, que les employés permanents. Ce à quoi se rajoutent des exigences élevées envers les intérimaires qui subissent une plus forte pression à être performants et endurants, sur des postes parfois très exigeants sur le plan physique. La fatigue est également due au manque de congés, difficiles à poser dans sa situation. Les périodes « creuses » ne peuvent être assimilées à des vacances puisqu'il recherche du travail et n'a pas la garantie d'en retrouver ou ne sait pas quand : *« en juin, j'ai eu un trou, plus de boulot, voilà... Ma femme avait pris des congés et... je ne dormais pas bien quoi... même si on est en vacances pour moi mentalement c'est pas des vacances »*. Enfin, l'incertitude, répétée dans le temps, devient pour lui une source importante de fatigue morale : *« ça fait quand même six ans, vous savez que... au niveau psychologique c'est... des fois, ce n'est pas évident de savoir si... parce que si on va être renouvelé si... »*.

Il revient ensuite à plusieurs reprises au cours de l'entretien sur les injustices dont sont victimes les intérimaires. Celles-ci concernent le plus souvent les dates de fin de contrats qui ne sont pas toujours respectées. Il a lui-même été renvoyé deux fois avant la fin de son contrat, la deuxième fois il s'est senti « puni » par son agence pour ne pas avoir été jusqu'au bout de la mission. Cette dernière lui a clairement exprimé son mécontentement et ne lui a pas proposé de nouvelles missions pendant plusieurs semaines. Il dénonce également le manque d'équité entre les intérimaires qu'il explique par le fait que certains savent mieux se vendre que d'autres, connaissent bien leurs droits ou ont leurs « petites combines ». Se rajoutent à cela d'autres pratiques illégales concernant le non-paiement de certaines heures travaillées ou le non-respect des temps de pause.

La précarité d'emploi a également des conséquences sur sa vie privée. Il dénonce entre autres les difficultés administratives qu'il a dû affronter quand il a voulu devenir propriétaire, les difficultés à s'organiser financièrement à cause du versement de salaire en milieu de mois, les difficultés à s'organiser dans sa vie familiale à cause des horaires variables et imprévisibles, les difficultés à prendre des rendez-vous médicaux ou les difficultés logistiques (organisation des trajets par exemple) dues à l'irrégularité de son activité.

Enfin il évoque des éléments relatifs à la précarité du travail. Il dénonce tout d'abord les conditions de sécurité qui ne sont pas toujours respectées et le manque d'Équipements de Protection Individuelle (EPI). Il dénonce également les injonctions paradoxales : *« si vous en faites plus et que vous essayez plus d'être en devant, on vous dit, on vous remet un peu à votre place. On vous dit " bon ce n'est pas ton boulot, tu fais ce qu'on te demande de faire " . Et inversement, on vous dit*

“ *vous ne vous impliquez pas assez dans l’entreprise* ”». Il évoque ensuite la solitude qu’il ressent de plus en plus au fur et à mesure que son expérience dans l’intérim dure. Il n’a pas souvent l’occasion de discuter avec d’autres intérimaires des problèmes qu’il rencontre et apprécie ces rares moments d’échange.

On peut voir, à travers les différents aspects qu’il développe de l’intérim que son vécu de cette situation est plutôt négatif et source de souffrance. Le discours révèle au fur et à mesure des émotions de plus en plus intenses tout en reflétant ce combat intérieur qui l’empêche de se laisser submerger. On remarque à plusieurs reprises l’équilibration qu’il effectue à chaque évocation d’aspects négatifs : il dénonce l’incertitude mais se dit qu’il est mieux loti que les plus jeunes moins qualifiés ; il souffre de l’irrégularité des missions mais relativise en se disant que l’intérim lui offre l’opportunité d’acquérir de nouvelles compétences ou encore de ne pas sombrer dans la routine ; il a des difficultés à trouver un CDI mais se console en se disant qu’avec l’intérim il est plus facile de trouver du travail, notamment car l’agence s’occupe des démarches ; et en réponse aux inégalités qu’il évoque entre les intérimaires et les employés permanents, il se compare à ceux qui travaillent dans de petites entreprises et qui n’ont pas les avantages qu’il retire de son Comité d’Entreprise (CE). Le déroulement de l’entretien fait ressortir un rapport complexe et ambivalent à l’intérim, où la souffrance et la colère ont des difficultés à émerger.

2. 2. 1. 2. Ses relations sociales

Au sein des entreprises dans lesquelles il a travaillé, il aborde pendant l’entretien essentiellement ses relations avec ses responsables et avec les employés permanents. Actuellement, il ne se sent pas intégré voire même méprisé par son responsable. Il attribue ce mépris à son statut d’intérimaire : « *j’ai une personne qui travaille avec moi, donc on est deux dans le service. La personne, c’est une personne un petit peu... on va dire sur la fin de parcours professionnel. Il est... donc il en fait pas beaucoup et c’est vrai que quand le chef veut qu’on fasse les choses, il s’adresse à lui, il demande à lui de... s’il y a des choses à commander, s’il y a des choses à améliorer et... Voilà, quelque part c’est un manque de reconnaissance... voilà... [...] Et c’est vrai que si je dois lui demander une amélioration à faire dans l’atelier... il va me regarder... voilà quoi... sans rien me dire... Je trouve que... voilà... Souvent en intérim, c’est ça* ». Ses relations avec ses responsables le renvoient à la question d’un manque de reconnaissance à la fois symbolique et concret. Il insiste sur les efforts qu’il fournit pour prouver sa valeur et s’intégrer dans chaque entreprise ainsi que les tâches qu’il assume en plus de son travail comme la formation de collègues ou de stagiaires sans pour autant recevoir de contreparties (heures supplémentaires ou allégement de la charge de travail) mais au contraire des reproches car ces tâches supplémentaires prennent du temps.

Il développe plus amplement les relations qu'il entretient avec les employés permanents. On peut remarquer qu'il est particulièrement tiraillé sur ce sujet. D'un côté il se sent proche d'eux et les fins de contrats sont en partie douloureuses à cause de la séparation qu'elles créent avec les anciens collègues. D'un autre côté, il s'identifie plus au groupe d'intérimaires et utilise le « nous » lorsqu'il pointe du doigt les inégalités entre intérimaires et employés permanents. Ces inégalités concernent à la fois la façon dont il est traité par la hiérarchie comparé aux employés permanents et la façon dont ces derniers le traitent. Comme nous l'avons précisé précédemment, cela peut passer par le mépris des supérieurs hiérarchiques ou un manque d'équipements de protection mais aussi par des distinctions visuelles : « *Mais même au niveau vestimentaire... voilà dans mon entreprise, ils sont tous habillés pareil et moi je travaille avec mes affaires personnelles donc de suite... ils voient qui c'est qui est intérimaire et qui c'est qui est embauché quoi. Donc au premier regard... enfin voilà quoi* ». Les discriminations des employés permanents le concernant sont moins développées dans le discours et évoquées sur un ton plus léger. Elles sont révélatrices d'une certaine hiérarchie basée sur le statut face à l'emploi : « *Il y a toujours des petits... des choses... Une anecdote de ce midi... on attendait au micro-onde pour faire chauffer la gamelle et là il y a un mec qui me dit " c'est les embauchés avant " quoi. Bon une connerie (rire) ce n'est pas pour ça qu'il est passé devant moi bon... Des petites remarques, des choses un peu... voilà donc c'est... c'est vrai que des fois sur... sur des petites actions... on peut dire " ouais... c'est parce que c'est l'intérimaire... ". Même les... c'est un petit peu, en fait il y a certains niveaux on va dire. Il y a les stagiaires qui sont assez bas quoi (rire), nous on est au milieu et après il y a les embauchés quoi ».*

Olivier repère également une certaine hiérarchie sociale entre les intérimaires. Elle naît, selon lui, du niveau de qualification et des savoir-faire professionnels. Il se sent mieux loti que les intérimaires moins qualifiés que lui car il dit avoir la chance de faire des missions longues mais, d'un autre côté, il a conscience qu'il n'a pas le profil de ceux qui peuvent négocier leurs contrats à leurs avantages. Pour autant, il ne ressent pas de compétition avec les autres intérimaires car il considère que le fait d'être renouvelé ou non sur une mission ne dépend pas de lui. Au contraire, ces relations sont marquées par de la solidarité et de l'entraide. Cela passe par la circulation d'informations ou les occasions de partager des vécus difficiles. Enfin, il rapporte pouvoir plus facilement garder contact avec ses anciens collègues intérimaires. Au-delà des rares occasions qu'il a de se retrouver avec ses collègues intérimaires et son envie d'intégration parmi les employés permanents, Olivier se distancie des intérimaires en raison de leur réputation. Celle-ci le dessert lorsqu'il postule sur des postes en CDI. Lorsque nous lui demandons s'il a l'impression de donner une image négative de lui parce qu'il est intérimaire, il répond : « *Oui. Parce que voilà, souvent on dit que c'est des personnes un peu instables, qui ne sont pas trop trop assidues, pas trop motivées...* ». Ce stigmatisme s'accompagne d'une certaine honte puisqu'il cumule son statut

d'intérimaire avec celui de demandeur d'emploi (statut également stigmatisé). Ce deuxième statut, nécessaire pour assurer une relative continuité des revenus, est mal vécu et l'embarrasse.

Ses relations avec l'agence intérim sont moins développées dans son discours et sont majoritairement négatives. Les seuls points positifs évoqués sont dus à ses compétences professionnelles et à son assiduité qui lui permettent d'être bien noté⁴⁸ par son agence. Pour autant, son profil ne le protège pas d'un certain asservissement qu'il dénonce. Cet asservissement passe par la peur de les décevoir, d'être « puni » ou sert de moyen pour obtenir des avantages. Il se plaint également du manque de soutien de la part de son agence qui prend systématiquement le parti du client, voire rejette la faute sur lui, même lorsqu'il est lui-même victime d'injustices.

Enfin, il parle peu de ses relations dans la sphère privée. A chaque fois qu'elles sont évoquées, elles sont mises en lien avec la sphère professionnelle. C'est le cas concernant les liens d'amitiés qu'il tisse dans le travail ou des avantages qu'il retire de son CE et dont il profite avec sa famille. Il décrit également un projet professionnel qu'il avait développé avec son cousin mais qui n'a pu voir le jour. Enfin, il évoque à quel point le soutien de sa femme est important pour lui : *« Mais pour ça, j'ai du soutien quand même... ma femme me soutient beaucoup, elle me dit « de toute façon tu as toujours rebondi, tu as toujours retrouvé du travail... » C'est bien aussi d'être soutenu... par une proche parce que... c'est dur des fois... c'est dur ouais... »*.

2. 2. 1. 3. Ses perspectives temporelles

2. 2. 1. 3. 1. Orientation temporelle

Lors de cet entretien, Olivier revient beaucoup sur son passé. Les anecdotes tirées de son passé sont l'occasion pour lui d'expliquer et d'illustrer son vécu de l'intérim. Nous pouvons également supposer que le passé tient une place importante dans le discours car ce dernier prend la forme d'un récit de vie. Le présent est quant à lui peu évoqué. Par contre, l'entretien fait ressortir de sérieuses inquiétudes concernant l'avenir. Le souci de l'avenir semble d'ailleurs être présent depuis plusieurs années, ce qui nous fait penser qu'Olivier serait plutôt orienté vers le futur.

Son orientation vers le futur semble s'être intensifiée au fur et à mesure que son expérience dans l'intérim a perduré dans le temps. Le souci du futur est motivé, tout d'abord, par l'envie de rompre avec l'incertitude. L'avancée en âge et la fatigue qu'il a accumulée rendent urgente la recherche d'une situation plus stable. C'est donc son mal-être présent et passé, lié à la précarité de sa situation, qui l'amène à rechercher dans l'avenir une situation plus confortable pour lui. On

⁴⁸ De nombreux intérimaires soupçonnent l'existence d'un système de notation qui, en parallèle de leurs compétences professionnelles, évaluerait leur savoir-être avec l'agence et les clients de celle-ci. Ces notations constitueraient un moyen de gérer les profils des intérimaires qui n'ont pas de conseiller attribué et permettraient de faciliter ou d'entraver l'attribution de nouvelles missions.

remarque d'ailleurs qu'à l'époque où il est encore en CDI, il ne connaît pas encore cette souffrance et ne la soupçonne pas. A ce moment de sa vie, il semble plutôt orienté vers le présent. L'orientation vers le futur est également motivée par son besoin de rester actif, de retrouver rapidement du travail ainsi que par son habitude d'anticiper la prochaine mission. Elle est aussi favorisée par le soutien de sa femme, par des éléments concrets (terme du contrat) et des projets réalisables qui le motivent. Enfin, son souci du futur se matérialise par des efforts d'intégration dans les EU dans l'espoir d'être embauché en CDI.

2. 2. 1. 3. 2. Extension temporelle

Les souvenirs les plus anciens qu'il évoque remontent à ses débuts professionnels. Le plus souvent, les anecdotes concernent la période où il est en intérim, soit les six dernières années. Il commence d'ailleurs l'entretien en racontant les circonstances de ses débuts dans l'intérim. Les retours sur des événements antérieurs à cette période servent à expliciter les propos qu'il est en train de tenir. L'extension du passé dépend donc du thème abordé.

L'extension temporelle présente est plus délicate à analyser car il développe peu ce registre. Nous pouvons toutefois noter que sa situation actuelle lui semble durer une éternité, d'une part, parce que sa fatigue indique que cette situation a duré trop longtemps pour lui et, d'autre part, parce que la promesse d'embauche en CDI que l'EU lui a faite est incessamment repoussée. Ce sentiment est amplifié par les renouvellements de contrat de courtes durées. Bien qu'il soit peu conventionnel de croiser cette dimension temporelle avec le présent nous pouvons voir l'intérêt de ce croisement dans l'entretien avec Olivier car, pour lui, le moment présent ne se réduit pas à « l'instantané » ou à « l'immédiat » mais couvre une longue période. Il n'aborde pas le présent de la situation (l'entretien) ou le présent de sa mission, mais le présent de l'intérim.

L'extension temporelle future comporte, elle, plusieurs niveaux. Ses mauvaises expériences et sa prudence font qu'il n'est pas certain d'atteindre le terme de son contrat. Concrètement, il arrive tout de même à se projeter jusqu'au terme de son contrat et c'est d'ailleurs parce qu'il y arrive que les ruptures avant le terme sont aussi douloureuses et contestées. De plus, le manque de communication avec les EU et l'agence d'intérim entrave la projection à plus long terme car celles-ci entretiennent l'incertitude pour s'assurer de la disponibilité des intérimaires. L'extension future est donc essentiellement axée sur le court terme. On remarque cependant dans l'entretien qu'Olivier est capable de dépasser le terme du contrat mais ces projections sont plus fragiles. Elles sont soutenues par son espoir de se stabiliser et par la promesse d'embauche (orale) de son EU. Cette dernière lui permet d'envisager la possibilité d'être renouvelé sur cette mission mais ne lui permet pas pour autant de se projeter à long terme dans cette entreprise en tant qu'embauché permanent et notamment car les relations avec son responsable sont mauvaises. Son projet de devenir boulanger

ouvre également l'horizon mais cette éventualité est très fragile. Lors de l'évocation de ce thème nous avons pu ressentir un élan contrastant avec des discours sur l'avenir jusque-là marqués par l'incertitude et la méfiance. Cet élan ouvre un futur à long terme dans lequel il se projette facilement mais vient très vite se heurter à la question de la probabilité qu'un tel futur se réalise. Enfin, si l'urgence qu'il ressent à rester actif l'oriente vers le futur, celle-ci l'enferme dans le court terme.

2. 2. 1. 3. 3. *Densité temporelle*

Le passé d'Olivier est très dense, les contenus sont riches et variés. On peut noter que ses expériences en intérim sont beaucoup plus développées que son expérience en CDI alors que ces deux temps de sa vie ont duré chacun six ans. Il dit à ce propos : « *je n'ai pas travaillé beaucoup en étant embauché, j'ai travaillé enfin si j'ai fait à peu près la moitié de mon temps* ». Cette dissymétrie dans l'impression de densité peut s'expliquer par des changements plus nombreux sur cette période, un plus grand investissement émotionnel et par le fait qu'elle soit source de préoccupations et de découragements ainsi que de souffrances. Enfin, il semblerait que sa sensation d'avoir eu un parcours atypique l'encourage à témoigner : « *j'aime bien parler de... en plus c'est des choses, il y a très peu de gens comme moi qui ont vécu ça* ». Cette dernière citation nous amène à penser que, pour lui, le CDI constitue la norme d'emploi et qu'il ne mérite donc pas d'être développé dans le discours, l'accent est alors mis sur ce qu'il considère être exceptionnel.

La densité du présent dépend de la délimitation de ce registre. Si ce dernier se circonscrit à sa mission actuelle, on peut alors dire qu'il est peu dense. Sa mission actuelle est peu développée car son discours est axé sur l'intérim et celle-ci ne semble pas représentative des différents aspects qu'il aborde concernant ce sujet. Il semblerait que, dans ce contexte d'entretien, le présent recouvre son expérience de l'intérim. Il en parle en utilisant le temps présent et utilise beaucoup d'expressions comme « *souvent en intérim* » ou « *c'est toujours comme ça en intérim* ». Si l'on considère que l'intérim constitue son présent, on retrouve alors la densité décrite précédemment concernant le passé puisque son discours crée un recouvrement entre ces deux registres. Dans les faits, ses anciennes missions appartiennent au passé (les anecdotes sont d'ailleurs racontées au passé) mais dans le fond le fait d'être intérimaire, par-delà les différentes missions qu'il a effectuées, reste une situation actuelle. L'intérim est donc placé dans un présent continu, ponctué d'affects négatifs liés à l'incertitude de sa situation rendant ainsi pesant ce registre temporel.

Le registre futur est quant à lui peu dense, d'une part, car il est n'est pas orienté vers des projets précis et, d'autre part, car il abrite l'espoir d'une vie plus paisible. Son projet le plus identifiable est de rompre avec l'incertitude par une embauche en CDI. Il souhaite un futur régulier et anticipable concrètement. Ce n'était pas le cas à ses débuts dans l'intérim où son intérêt se focalisait plutôt sur l'apprentissage et la découverte. Aujourd'hui, il est tiraillé entre son envie de

stabilité qui se fait de plus en plus pressante et son envie de découverte qui demeure. Il nous semble que ce tiraillement relève d'un conflit entre ce qu'il entrevoit comme possible et ce qu'il entrevoit comme probable. Au plus pessimiste, il anticipe de rester encore plusieurs années dans l'intérim. Sur cette ligne temporelle là, raviver durant l'entretien son engouement pour la découverte lui permettrait de compenser un avenir peu désirable. Au plus optimiste, il ouvre une boulangerie à son compte. Dans cette configuration, la découverte n'est plus un objectif puisque ce qui le motive avant tout c'est l'amour du métier. Ce projet, réactivé par l'entretien, avait été mis de côté au profit d'un projet en lien avec la sphère familiale (il a préféré utiliser ses économies dans un projet immobilier) et devient donc plus improbable. Pour autant, il lui tient suffisamment à cœur pour ne pas être totalement abandonné. Il est alors reporté dans un futur lointain et perd son statut de projet pour devenir un rêve. Entre ces deux lignes temporelles surgit la promesse d'embauche (orale) de son EU. Il se satisferait de cet avenir car il lui permettrait de se stabiliser, ses horaires de travail lui conviennent, l'ambiance de travail est bonne et il s'agit d'un avenir probable. C'est un avenir qu'il envisage mais il reste prudent tant qu'il n'a rien de concret sur quoi s'appuyer. Il est rodé à la vie intérimaire ponctuée de promesses et d'espoirs et considère qu'il n'est pas seul maître de son avenir. Enfin, notons qu'au moment de l'entretien, Olivier est découragé et fatigué, ce qui nous semble être une cause de l'appauvrissement de la densité du futur car il a montré par ailleurs qu'il était capable, lorsqu'il se fixe un projet (devenir boulanger), de se mobiliser, de réfléchir aux moyens (bilan de compétences, formation...) et de mettre en place les comportements pour y accéder. Si la densité est faible aujourd'hui c'est parce qu'il ne s'autorise plus à faire des projets au risque d'être encore déçu.

2. 2. 1 .3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre

Olivier montre un intérêt particulier pour les durées. Il précise le temps passé dans ces différents contrats, la durée des missions, de certaines activités, des journées de travail... Il précise les durées des évènements même quand ces derniers sont lointains, qu'ils concernent quelqu'un d'autre, et même lorsque ce genre d'information n'est pas nécessaire pour comprendre son propos. Il s'agit donc d'un élément important pour lui et auquel il prête attention. Il se montre ensuite particulièrement précis concernant certains marqueurs temporels comme les jours de la semaine et les moments de la journée. Ces informations sont quasi-systématiquement données à chaque anecdote ou période de sa vie évoquée. Il est intéressant de noter que ces informations sont particulièrement pertinentes en contexte ou lorsque l'évènement est récent, mais elles ne nous permettent pas de retracer son parcours avec précision puisqu'à contrario il ne précise que très peu les mois et les années. Son discours ne suit pas une logique chronologique où l'enchaînement temporel des évènements guiderait le discours, mais une logique par thème où c'est le contenu du discours qui prime sur le cadre temporel. Pour autant, son discours ne paraît pas décousu puisqu'il

met en relation les évènements qu'il décrit et les situe les uns par rapport aux autres. Son but premier dans cet exercice n'est pas de retracer son parcours mais de s'appuyer sur celui-ci pour traiter le thème de l'intérim. La vue d'ensemble que l'on peut avoir de son parcours reste assez sommaire puisque lui-même rencontre des difficultés à reconstruire la chronologie. Il nous semble donc que pour lui le temps joue un rôle en contexte et donne du corps à un évènement mais ne constitue pas, ou dans une moindre mesure, un outil organisateur d'évènements.

Nous pouvons avancer que les registres présent et passé sont nets et réalistes. Les anecdotes sont précises, il rejoue pendant l'entretien les dialogues et retrouve les émotions du moment. Nous ne retrouvons pas cette netteté concernant le futur puisque celui-ci est marqué par l'incertitude. La clarté de ce registre dépend de la branche temporelle envisagée, le futur le plus net étant celui qui s'inscrirait dans la continuité de sa situation actuelle via l'embauche en CDI. Les autres possibilités ne sont pas formalisées comme des projets et restent donc floues. Si la netteté des contenus apparaît comme inégale en fonction des thèmes abordés, nous pouvons noter qu'Olivier reste réaliste et pragmatique. Il ne s'autorise pas à rêver et investir le futur active l'idée d'incertitude qui est de plus en plus douloureuse pour lui. Rester prudent et dans des considérations concrètes le protège et en même temps le met en difficulté (pour planifier des congés par exemple). De plus, il montre au cours de l'entretien comment son parcours de vie a pu « raboter » ses ambitions. Aujourd'hui, il est trop fragilisé moralement pour subir d'autres déceptions, l'avenir est alors ouvert et incertain.

Enfin, nous pouvons noter concernant la cohérence inter-registre que le parcours d'Olivier est marqué par des ruptures. L'impression d'un parcours peu linéaire est accentuée par ses discours sur l'intérim qui pointent l'instabilité. Pour autant, Olivier montre une grande capacité à faire des liens et à expliquer ses choix. Tout d'abord, il exerce ses talents dans le milieu professionnel pour lequel il a été formé, les différentes missions qu'il a effectuées l'ont amené à développer sa polyvalence mais toujours dans le cadre de son métier de formation. Il tire de la cohérence de son parcours un avantage que peu de ses collègues possèdent comme la possibilité de faire de longues missions. De plus, il envisage d'éventuellement valoriser son expérience professionnelle en devenant formateur. Il crée également du lien entre sa période d'emploi stable et sa période intérimaire à travers ses préoccupations financières. Cependant ses envies professionnelles ne se limitent pas aux aspects matériels du travail, il souhaite exercer un métier qui lui plaise et dans lequel il puisse se stabiliser. C'est la raison pour laquelle il entreprend un bilan de compétences. Ce dernier valide son projet de s'orienter dans la boulangerie. Ce métier semble n'avoir que peu de point commun avec son métier de formation (la menuiserie), ce qui fait ici le lien est son envie de pratiquer un métier manuel et de sortir de l'incertitude. On peut faire un parallèle entre l'engagement dans ce projet et les efforts qu'il fournit dans chaque entreprise pour s'intégrer en espérant une embauche permanente. Ensuite, l'omniprésence de l'incertitude crée un fil rouge dans ses discours

sur l'intérim. Sa femme, elle, dégage une constante plus positive : le fait qu'il ait toujours réussi à trouver du travail. Nous pouvons donc dégager une certaine cohérence concernant les événements passés, ainsi qu'entre le passé et le présent, mais également entre son parcours et ce qu'il projette pour l'avenir. Celui-ci se situera soit dans la continuité de son expérience professionnelle, soit dans la continuité de son passé d'intérimaire, soit dans la continuité de sa situation actuelle, soit, éventuellement à plus long terme, cohérent avec sa formation de boulanger. La cohérence de son parcours (passé et à venir) est également soutenu par une certaine philosophie de vie qui le pousse à rester positif sur ce que sa situation peut lui apporter même si cette dernière n'est pas idéale... Cette philosophie est particulièrement intéressante pour la cohérence temporelle lorsque d'un côté il se plaint de l'instabilité de l'intérim mais que de l'autre il valorise ces changements de missions comme des opportunités d'apprentissages. Il en va de même lorsqu'il se plaint des ruptures amicales avec les employés permanents puisqu'il met ensuite l'accent sur la continuité des amitiés avec certains intérimaires. Les temps de réunion avec les autres intérimaires constituent d'ailleurs des parenthèses temporelles qui lui permettent de prendre du recul sur sa situation et d'effectuer un travail de resignification et d'appropriation. Il nous semble donc que ce sont ses efforts de dépassement des conflits qu'il vit, conflit notamment entre l'aspect discontinu de ses expériences en intérim et son envie de se stabiliser, qui donnent à son parcours sa cohérence.

2. 2. 1. 3. 5. Attitude temporelle

Les différents éléments que nous avons développés précédemment montrent qu'Olivier est en conflit et que les dépassements de ces conflits ne sont pas encore tous achevés. Bien que l'objectif ici ne soit pas d'effectuer une analyse clinique de ces conflits, nous pouvons voir l'impact que ces derniers ont sur l'attitude temporelle. Nous pouvons tout d'abord noter que l'attitude envers le passé est ambivalente. Ce qu'il ressent comme positif par rapport à toutes ses expériences semble « se faner » à cause de la persistance de l'incertitude qui l'affecte de plus en plus. Il en a conscience et s'efforce de ne pas sombrer dans le pessimisme en rééquilibrant systématiquement son discours avec des points positifs. Nous pourrions émettre l'hypothèse qu'il s'agit de mécanismes de défense mais au vu de l'engouement qu'il exprime lorsqu'il aborde les points positifs de son parcours, il nous semble plutôt qu'Olivier est aux prises avec des sentiments contradictoires que ses discours généraux, ainsi que la fatigue qu'il ressent, l'empêchent de démêler.

L'attitude envers le présent semble suivre la même logique. Il est satisfait de son poste et souhaiterait le conserver mais une incertitude pèse sur cette éventuelle embauche en CDI et entache son enthousiasme. Ce qui se joue dans le présent doit se comprendre au regard à la fois de son envie de se stabiliser qui se fait de plus en plus pressante et de toutes les déceptions qu'il a vécues à chaque fois qu'il s'est projeté dans une entreprise sans que cela aboutisse. L'attitude envers le

présent se comprend donc en rapport au registre passé mais également en rapport au registre futur *via* cette question de l'incertitude. Puisque l'incertitude semble être particulièrement prégnante dans son ressenti et qu'il anticipe qu'elle pourrait durer si l'entreprise ne l'embauche pas, il décide de se focaliser sur les aspects positifs de sa situation actuelle, notamment en profitant au maximum de ses avantages d'intérimaire en utilisant les réductions de son CE et en gardant à l'esprit que l'intérim lui offre la possibilité de découvrir de nouvelles choses et d'acquérir de nouvelles compétences.

Enfin, l'attitude envers le futur est moins ambivalente. L'entretien montre que l'attitude future a évolué dans le temps pour être aujourd'hui plutôt pessimiste. Elle s'est assombri progressivement car il se rend compte au fur et à mesure qu'il enchaîne les expériences qu'il est peu probable qu'il trouve ce qu'il cherche. Le fait qu'il n'ait pas donné suite à deux propositions de CDI à cause des horaires de travail montre que la question de l'incertitude était moins pesante à l'époque et ne constituait pas un critère prioritaire de décision. Nous pouvons donc supposer qu'à cette période de sa vie il entrevoyait la possibilité de trouver une meilleure situation que celles qui lui étaient proposées. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas, il n'ose même plus espérer trouver un CDI alors que se stabiliser est devenu une priorité voire une nécessité : *« J'ai l'impression que... en général... enfin, ça va devenir un peu plus, enfin pour moi... les CDI c'est... c'est quelque chose d'inatteignable, presque inatteignable enfin... c'est... des fois je suis démoralisé quoi »*.

2. 2. 2. Etude de cas n°2 : Thomas

Thomas a 33 ans. Il est célibataire, sans enfant et vit en colocation. Il a débuté sa carrière en tant que graphiste puis a déménagé, il y a huit ans, pour suivre sa petite-amie de l'époque. Ne retrouvant pas de poste de graphiste dans sa nouvelle ville de résidence, il a décidé de commencer l'intérim. Deux expériences en CDI entrecoupent ces multiples missions en intérim et constituent deux îlots de stabilité dans un parcours intérimaire très chaotique. Thomas a pratiqué plusieurs métiers. Ses missions étaient le plus souvent de courte durée et il travaillait avec quatre ou cinq agences d'intérim en même temps. Sa situation actuelle contraste avec son parcours puisqu'il effectue la même mission depuis dix-huit mois. Il travaille actuellement dans le secteur aéronautique.

2. 2. 2. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim

Son premier critère de précarité est lié à sa situation financière. Il s'efforce de rester actif et se considère comme un travailleur pauvre. Il se plaint des faibles montants des salaires et de l'irrégularité des revenus. Thomas vit dans l'angoisse de devoir affronter un imprévu financier car il ne peut pas épargner de l'argent. S'ajoutent à tout cela les problèmes de versement de salaire et notamment des Indemnités de Fin de Mission (IFM) et des congés payés.

Cette situation financière se répercute sur ses conditions de vie, il dit d'ailleurs avoir été obligé d'opter pour la colocation. Bien que ses conditions de logement et d'ameublement soient relativement précaires, il banalise cet aspect de la précarité. Il en va de même concernant sa santé, ce paramètre n'est pas inclus dans sa conception de la précarité, c'est au contraire le fait de s'absenter, même pour des raisons médicales, qui est perçu comme un critère de précarité puisqu'il perd une ou plusieurs journées de salaire et risque de décevoir son agence, ce qui entraînerait de plus grandes difficultés à retrouver une mission et accentuerait donc ces difficultés financières.

Thomas considère que ses contrats de travail dans l'intérim ne le protègent pas. Selon lui, les intérimaires constituent la variable de flexibilité des entreprises et ces dernières sont toutes puissantes dans la gestion de leur main d'œuvre intérimaire : *« j'ai déjà vu des gens qui avaient des contrats d'un mois et qui se sont faits virer au bout de deux jours. Là, dans l'entreprise où je suis c'est déjà arrivé oui. Des gens qui avaient des contrats de longues durées qui se sont fait virer là pour un oui ou pour un non... Après comment ils se débrouillent au niveau de la paperasse je sais pas. Je sais même pas si c'est légal, oui effectivement... Après c'est l'avantage pour eux, les intérimaires c'est ça, c'est qu'on puisse les virer quand on veut »*. Ces ruptures ou non-renouvellement de contrat sont d'autant plus faciles pour l'EU qu'elle ne rencontre aucune difficulté à trouver de la main d'œuvre.

Il estime avoir de la chance dans sa mission actuelle et affirme y être resté aussi longtemps parce que le rythme de travail y est moins soutenu. La question de la fatigue et notamment de l'usure physique est importante pour lui. Cette dernière provient du type de métiers qu'il a exercés, des mauvaises conditions de travail et des exigences qui pèsent sur la rentabilité des intérimaires. A cette fatigue physique s'ajoute une fatigue morale qui semble bien plus prégnante. Elle semble avant tout être due à l'inquiétude permanente de rester en emploi ou de retrouver du travail. De plus, enchaîner les missions de courte durée est fatigant à cause des efforts renouvelés d'adaptation. Il est d'autant plus fatigué qu'il n'a pas pris de vacances depuis quatre ans et demi.

Thomas aborde beaucoup de points négatifs concernant l'intérim mais ne montre à aucun moment dans l'entretien qu'il puisse en être affecté. Il n'exprime pas d'émotions négatives et résiste à toutes les relances portant sur la façon dont il vit les inconvénients de sa situation. Il donne tout au long de l'entretien l'image de quelqu'un de solide et calme qui va de l'avant coûte que coûte. Lorsque nous pointons du doigt des éléments qu'il qualifie lui-même de difficiles, il se rabat sur des discours plus positifs. Il met en avant le fait qu'il bénéficie d'un meilleur salaire que les embauchés permanents, qu'il est plus libre qu'en CDI et que l'intérim est un moyen très efficace de trouver du travail rapidement. Il souligne également les atouts qui le protègent de certains inconvénients comme un CV bien rempli, son ancienneté dans l'agence d'intérim qui lui permet d'accéder à des missions moins difficiles ou encore les bonnes relations qu'il entretient avec l'EU lui permettant

entre autres d'avoir accès aux EPI. Enfin, la fatigue morale à changer constamment d'entreprise devient une opportunité de développer ses capacités d'adaptation ainsi que sa connaissance du milieu du travail et « l'immunise » contre la peur du changement. Il semble ambivalent dans son rapport à l'intérim car il poursuit différents objectifs difficiles à concilier, son positionnement change donc en fonction du thème abordé. De plus, même si l'intérim devient de plus en plus difficile à vivre, il a encore des ressources et ne veut pas se laisser abattre car il entrevoit que cela pourrait durer encore plusieurs années. Il se montre assez fataliste sur les aspects précaires de sa situation et ne se concentre pas sur ce qui pourrait être mieux, mais sur la façon d'éviter que ce soit pire.

2. 2. 2. 2. *Ses relations sociales*

Thomas se montre assez réservé concernant ses relations sociales. Globalement, ses relations professionnelles actuelles se passent bien et il apprécie l'ambiance de travail. Il s'entend bien avec son responsable, ses collègues de travail, « *même avec les titulaires* » et se sent intégré. La seule ombre au tableau concerne les différences de traitement que fait la direction entre intérimaires et employés permanents. Ces différences entravent quelque peu la cohésion au sein de l'entreprise et passent tout d'abord par une distinction visuelle : « *Puis y a vraiment une différence. Nous on est avec des gilets jaunes avec écrit "intérimaire" en gros dessus* ». Il perçoit que le statut d'intérimaire est dévalorisant aux yeux de l'entreprise et se sent lésé par rapport aux employés permanents car il ne bénéficie pas des mêmes avantages. Les relations avec les autres intérimaires sont bonnes. Il ne les développe pas dans son discours, nous savons juste qu'ils s'entendent bien et qu'ils constituent au sein de cette entreprise le groupe auquel il s'identifie.

Les relations avec son agence d'intérim sont beaucoup plus négatives. Il lui reproche de ne pas s'occuper des intérimaires en poste, de ne pas leur fournir les équipements nécessaires pour travailler ou de ne pas les fournir assez vite et son absence de soutien : « *Ha non, l'agence d'intérim heu... c'est un soutien pour rien du tout hein. Honnêtement heu... [...] Non non, l'intérim honnêtement, à part nous trouver du boulot et nous payer à la fin du mois heu... Ils nous aident, ils nous aident rien du tout... Mais... ils sont là pour prendre les sous hein.* ». Il ne se repose pas non plus complètement sur elle pour retrouver du travail et fait les démarches de son côté avant la fin des missions. Il lui reproche également des problèmes dans les versements de ses salaires et se plaint de ne pas avoir d'interlocuteur pour régler ces problèmes. La communication est mauvaise et n'autorise pas des retours négatifs de la part des intérimaires qui sont rapidement menacés d'être remplacés lorsqu'ils évoquent des dysfonctionnements. Il est resté dans cette agence plusieurs années car elle lui propose des missions moins difficiles que ce qu'il faisait avant mais regrette ses anciennes agences où les relations étaient plus humaines.

Bien qu'il souligne les discriminations qu'il vit au sein de son EU actuelle, les mauvaises conditions de travail caractéristiques des postes intérimaires ainsi que la manière dont il est traité par son agence, Thomas ne se sent pas dévalorisé aux yeux de l'opinion publique à cause de son statut face à l'emploi. Selon lui, il ne s'agit plus d'un statut honteux, le travail en intérim constitue désormais la norme car les entreprises de travail temporaire (ETT) sont devenues incontournables pour trouver du travail. Pour lui, l'insertion sociale ne passe pas nécessairement par la stabilité d'emploi mais par le travail et il se montre particulièrement investi dans la recherche de ce dernier.

Enfin, ses relations dans la sphère privée sont quasiment absentes de son discours et il se montre d'ailleurs très réticent à les aborder. Nous ne pouvons pour autant en déduire qu'elles auraient une moindre importance comparées à la sphère professionnelle puisqu'il quitte sa ville natale pour suivre sa petite-amie et démissionne d'un CDI pour s'occuper de son père.

2. 2. 2. 3. Ses perspectives temporelles

2. 2. 2. 3. 1. Orientation temporelle

Thomas aborde dès le début de l'entretien tous les registres temporels. L'évocation du passé est très sommaire et ne semble pas avoir d'importance à ses yeux. Les efforts qu'il fournit pour enchaîner les missions montrent un passé scandé par une forte préoccupation concernant l'avenir. Cette préoccupation arrive très tôt dans l'entretien, avant même qu'il ne parle de sa situation actuelle. Cette dernière n'est que très rapidement évoquée pour contextualiser son inquiétude face à l'avenir. Thomas montre une orientation très prononcée vers le registre futur. Jusqu'à sa longue mission, le souci du futur est essentiellement motivé par des nécessités financières. L'incertitude liée aux contrats d'intérim de courtes durées ne le paralyse pas mais, au contraire, le place dans une dynamique projective : il est en contact avec plusieurs agences d'intérim, n'attend pas la fin de la mission pour rechercher du travail... Sa projection future lors de sa longue mission est, elle, motivée par son envie de se stabiliser, par le fait qu'il se sente bien dans cette entreprise et que cet avenir lui paraisse probable puisque c'est la première fois qu'il fait une mission aussi longue. Il nous semble cependant que, sans son expérience en intérim, son orientation vers le futur serait moins marquée. Il n'est, par exemple, pas préoccupé par l'avenir lorsqu'il déménage (donc avant ses premières expériences en intérim) puisqu'il se rend compte, une fois sur place, qu'il n'y a pas de travail dans le graphisme dans sa nouvelle ville de résidence. Enfin, nous comprenons que l'impossibilité d'anticiper un avenir stable l'empêche de profiter du moment présent : *« C'est... moralement c'est épuisant à force de toujours se demander si la semaine d'après je vais pouvoir avoir du boulot, je vais pouvoir payer mon loyer. C'était... j'ai eu des périodes moi où je me demandais, j'étais obligé de vivre au jour le jour. Savoir si j'allais avoir du boulot la semaine d'après, c'est tout le temps comme ça et... Donc là, ça m'a reposé un peu de travailler chez [Entreprise M.], vu que j'ai fait*

plus de dix-huit mois ». Le futur ne semble donc pas être le registre qu'il préfère mais celui qui le préoccupe le plus, l'investissement du présent n'étant possible pour lui que s'il ne se sent pas enfermé dans ce registre à cause du manque de perspective.

2. 2. 2. 3. 2. *Extension temporelle*

Thomas axe dès le début de l'entretien son discours sur la sphère professionnelle. L'évènement le plus lointain qu'il évoque de son passé concerne sa formation. Le registre d'appartenance des évènements qui ont suivi son déménagement est plus difficile à déterminer. Concrètement ces expériences appartiennent au passé mais l'ensemble de celles-ci, considéré comme une période, appartient au registre présent : « *là, je me ballade entre l'intérim et les CDI depuis... huit ans* ». À ce moment de l'entretien, l'extension temporelle présente est donc très conséquente. De plus, il semble pris dans une boucle temporelle, accentuant l'impression d'un présent étendu : « *j'ai toujours bossé donc j'ai toujours... j'ai pas mal de capacités, j'ai tous mes CACES⁴⁹, j'ai tous mes trucs mais j'arrive pas à trouver, j'arrive pas à trouver en CDI donc je suis obligé de repartir sur l'intérim, tout le temps, tout le temps...* ». Il semblerait que le découpage entre le passé et le présent dépende de ce qu'il anticipe pour l'avenir. Au moment de l'entretien, il sait qu'il ne sera pas embauché chez le client, son présent est alors l'intérim. Nous comprenons cependant qu'avant de savoir qu'il ne pourrait pas continuer à son poste en tant qu'embauché permanent, il se projetait dans cette entreprise. Cette entreprise constituait donc son présent et son avenir. L'évocation de sa situation actuelle le ramène d'ailleurs à cette extension-là, le fait qu'il dise qu'il a « *fait son trou* » là-bas contraste fortement avec l'aspect chaotique de son parcours. A ce moment de l'entretien, l'intérim devient presque du passé car tout ce qu'il dénonce dans l'intérim n'est plus d'actualité.

Son extension future dépend de la période de sa vie qu'il a en tête. Lorsqu'il parle de l'intérim, l'extension future ne couvre que le très court terme. Les difficultés à se projeter sont dues à l'irrégularité des durées de renouvellement de contrats, aux renvois pour faute ou autres motifs comme la fatigue de l'intérimaire ainsi qu'à l'urgence qu'il ressent à retrouver rapidement du travail. Les changements fréquents de missions entravent même sa capacité à se projeter dans la journée : « *Y a des matins je savais même plus où j'allais travailler* ». Il ne peut pas non plus compter sur son agence d'intérim pour soutenir son extension future. Les relations avec celle-ci sont suffisamment mauvaises pour qu'il ne puisse considérer comme acquises de futures collaborations. Sa stratégie consiste à garder cette possibilité ouverte au moins à court terme en faisant en sorte de ne pas les décevoir. Son objectif n'est donc pas ici d'élargir l'extension future mais de s'assurer d'un maximum de possibles à court terme. De plus, l'existence de décalages dans le versement de

⁴⁹ Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité.

ses revenus l'empêche de s'organiser financièrement et l'incite à ne compter que sur ce qu'il a au présent et non sur ce qui lui sera dû à un moment donné. A cela s'ajoute l'irrégularité de l'activité (et donc des revenus) qui l'empêche d'épargner. Le manque de ressources financières rend l'avenir inquiétant et l'empêche de développer des projets (comme un projet immobilier par exemple). Son expérience professionnelle semble être la seule ressource qui ouvre son horizon futur car il a confiance en sa capacité à retrouver du travail. Cet horizon ne couvre là encore que le court terme puisqu'il anticipe qu'il peut retrouver du travail en intérim mais perd espoir d'en retrouver en CDI. Notons enfin que son urgence à travailler vise à éviter les difficultés financières à la fin du mois. S'il ne peut pas se projeter sur le mois, on peut tout de même remarquer que cette échéance existe dans son esprit et oriente ses comportements présents.

Lorsqu'il commence sa mission actuelle, son extension future augmente car il sait que ce sera une mission de longue durée. Son extension future est favorisée par le fait qu'il se sente soutenu par son EU qui souhaite continuer à travailler avec lui. De plus, le terme légal de la mission approche et comme tout se passe bien avec cette EU il espère être embauché en CDI (il ne peut pas prévoir que l'usine sera délocalisée). Cette idée le séduit, il a envie d'y croire, d'une part, grâce à la stabilité qu'impliquerait une telle situation et, d'autre part, car il se sent bien dans cette entreprise.

Apprendre que l'usine va être délocalisée le déstabilise. Cette nouvelle sectionne irrévocablement la branche temporelle sur laquelle il se projetait. Il s'agit pour lui d'un évènement marquant puisque, malgré la promesse d'un prolongement de contrat de six mois, ne reste à son esprit que l'incertitude de son avenir. Il l'affirme dès le début de l'entretien et insiste sur l'aspect incertain de l'intérim tout au long de notre discussion. Il semblerait pourtant que l'entretien ait un effet bénéfique sur son extension future. Le recul que lui permet cette situation d'élaboration, nuance sa perception initiale. D'abord, il montre qu'il se soucie des prochains mois même s'il ne peut pas s'y projeter : *« je sais pas du tout ce que je vais faire... dans les mois qui vont venir »*. Puis, il considère à un moment de la discussion que les six prochains mois sont acquis dans cette entreprise, l'incertitude porte alors sur ce qui se passera ensuite. A ce moment de l'entretien, il se distancie de l'incertitude de l'intérim et s'appuie sur la confiance qu'il témoigne à son supérieur hiérarchique. La qualité de la relation avec ce dernier est particulièrement intéressante dans l'étude de son extension future car lorsqu'il évoque sa bonne entente avec celui-ci il dit : *« Je suis sûr que jusqu'en juin j'ai du boulot [...] je suis allé voir mon chef, avec qui je m'entends très bien, qui m'a dit que jusqu'en juin j'avais du boulot »* alors que lorsqu'il parle de l'intérim de manière plus générale il dit *« c'est toujours oral en intérim hein. Comme là, on me dit que j'ai du boulot jusqu'en juin, j'ai rien qui le prouve, j'ai rien... j'ai rien signé, je sais pas. Si ça trouve ça va s'arrêter le mois prochain, je sais pas du tout... »*. Enfin, il semblerait qu'il se prenne à l'exercice et se détache de son enfermement dans le court terme car il finit par envisager de déménager dans sa ville natale si

d'ici deux ans il n'a toujours pas trouvé de situation professionnelle qui lui convienne. Il va même jusqu'à évoquer ses quarante ans, moment futur le plus lointain dans son discours. Cependant, nous ne pouvons pas affirmer que cette borne temporelle soit vraiment réelle dans son esprit, il est possible qu'il donne cet exemple sans s'imaginer pour autant à cet âge-là. Il pourrait s'agir de sa perception de la norme d'embauche en intérim et en CDI lorsqu'une personne atteint cet âge. Nous voyons dans cette étude de cas comment la perception des normes sociales, le statut face à l'emploi, la durée des missions, les impératifs financiers, la représentation de l'intérim ou encore la qualité des relations avec l'ETT et l'EU peuvent moduler l'extension temporelle future.

2. 2. 2. 3. 3. *Densité temporelle*

Le passé de Thomas est extrêmement dense, c'est en tout cas comme ça qu'il le perçoit et qu'il le présente. Cette densité l'empêche même de le décrire et contraste donc avec le peu d'informations que nous avons concernant ce registre. Rappelons que Thomas n'est pas orienté vers ce registre, ce qui pourrait également expliquer la faible densité de son discours concernant son passé. Ce dernier est dense tout d'abord par rapport à la quantité de métiers qu'il a exercés. La densité est également accentuée par l'alternance de différents types de contrat qui, nous semble-t-il, l'empêche d'organiser son passé par périodes. Il en oublie même une expérience qui a duré presque un an et demi. La densité du passé provient ensuite de la quantité de contrats de travail qu'il a effectués en intérim. De plus, les métiers qu'il a exercés sont difficiles physiquement et sont exercés dans de mauvaises conditions de travail à des rythmes soutenus. A la fatigue physique s'ajoute la fatigue morale due aux changements permanents : « *c'est fatigant l'intérim. De faire autant de... de missions différentes, d'employeurs différents, d'agences d'intérim différentes...* ». Enfin, le passé est lourd d'inquiétudes, notamment concernant les difficultés financières.

Le registre présent est moins dense d'un point de vue factuel mais plus dense en termes d'informations fournies dans le discours. Thomas évoque les caractéristiques de la mission, ses conditions de travail, son activité, les relations au sein de l'entreprise, ses relations avec son agence d'intérim, ses conditions de vie... Ce qui contraste avec la densité du passé est la « stabilité » de sa situation ainsi que la nature de l'activité qui est moins difficile physiquement et moins intense au niveau du rythme de travail attendu. La densité du registre présent semble résider dans le flou que laisse le deuil du CDI dans cette entreprise. Intellectuellement il comprend bien que cette option n'est pas possible mais émotionnellement il a beaucoup de mal à l'accepter. La nouvelle n'étant pas encore digérée, il vit dans plusieurs présents : celui où il est dans un déni partiel, un présent un peu plus réaliste où il essaye (de manière peu claire) de poser les faits, et un présent qui le ramène à un rapport négatif à l'intérim niant l'aspect reposant de sa situation actuelle. Toutes les contradictions que nous pouvons repérer dans son discours autour de cet événement montre le tumulte qu'il vit

depuis la discussion avec son chef lorsqu'il lui a annoncé la délocalisation de l'entreprise. Ce tumulte n'est pas sans lien avec la question de son avenir puisque c'est bien parce que l'avenir qu'il prévoyait n'est plus assuré que le présent devient aussi dense et contradictoire.

La densité du futur varie en fonction des différentes périodes de sa vie. Lorsqu'il enchaîne les missions intérim de courtes durées, le futur est marqué par une forte incertitude. A ce moment de sa vie, le futur n'est pas dense mais il est ouvert sur plusieurs possibles non définis. Cette ouverture n'a pas pour but d'envisager diverses possibilités mais de se laisser la liberté de s'extraire d'une situation qui ne lui conviendrait pas ou de répondre à d'autres priorités comme ce fut le cas lorsque son père est tombé malade. Durant sa longue mission en intérim, l'avenir se précise, dans un premier temps sur les prochains mois puisqu'il sait que ce sera une mission longue, puis éventuellement sur les prochaines années puisqu'il anticipe une embauche en CDI. La perspective future devient alors plus dense et plus concrète. Il investit cette branche temporelle au point de rompre avec sa tendance à garder ce registre ouvert. Cette densité est, dans un premier temps, réduite à néant lorsqu'il apprend que l'usine sera délocalisée. Il ne reste plus à son esprit que l'incertitude. Il annonce dès le début de l'entretien qu'il ne sait pas ce qu'il va faire, il insiste sur ce point et y revient régulièrement durant l'entretien (même en l'absence de relances sur cette question). La partie de la consigne de l'entretien qui concerne ce registre entre en forte résonance avec une préoccupation très prégnante chez lui à ce moment-là de sa vie. La situation d'entretien, comme nous l'avons vu précédemment, l'amène à décentrer son attention pour aborder différents pans de sa vie et va constituer un espace lui permettant de prendre du recul sur cette situation qui le bloque. On voit alors apparaître au fur et à mesure de son discours des pistes de réflexion qui ne peuvent à ce stade-là devenir des projets mais qui lui permettent de réinvestir le registre futur et de se le réapproprier. Ce travail naissant donne lieu à des projections peu précises voire contradictoires mais redonne une certaine densité au futur. Nous remarquons que cet effort pour « remplir » à nouveau l'avenir le ramène à sa tendance passée à faire en sorte que l'avenir soit ouvert sans être nécessairement précis. Nous pourrions donc dire que l'incertitude prime mais n'entame pas sa capacité à dégager des pistes pour l'avenir.

2. 2. 2. 3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre

Globalement le discours de Thomas concernant son passé est peu précis. Il commence par sa formation en respectant l'ordre chronologique mais ne peut rapidement plus respecter ce dernier dès lors qu'il essaye de détailler les métiers qu'il a exercés. Sa présentation de son parcours ne nous permet pas de retracer avec précision ses différentes expériences. Lui non plus n'en ai pas capable, tout du moins concernant l'intérim qui constitue une période très dense, ou la période avant son déménagement qui semble trop éloignée dans le temps pour lui. Il ne précise pas de dates et utilise peu de marqueurs temporels. Ces derniers concernent essentiellement les mois de l'année en cours

ou les mois qui chaque année revêtent une importance particulière concernant le travail (comme les remplacements en juillet-août). Nous pouvons remarquer toutefois un intérêt particulier pour les durées des expériences qu'il donne spontanément et systématiquement, même s'il n'est pas toujours précis lorsque les expériences sont éloignées dans le temps. Cet intérêt pour les durées est cohérent avec son souci de travailler à temps plein dans le mois, nous supposons donc que ces éléments temporels doivent être souvent présents à son esprit. Il nous semble d'ailleurs que ce sont les durées qui constituent son repère temporel privilégié, c'est grâce à elles qu'il délimite les différentes périodes de sa vie et situe certains événements par rapport à d'autres. Retracer son parcours ne semble pas faire partie de ses préoccupations et il n'a pas besoin de maîtriser le contenu de son CV pour argumenter ses candidatures puisque c'est l'agence d'intérim qui s'en occupe.

Le présent est le registre le plus confus. Il nous faut croiser différentes informations pour comprendre sa situation car les repères temporels qu'il donne sont contradictoires. Il nous semble que cette confusion provient d'un positionnement mouvant du présent. Nous avons l'impression, dans un premier temps, qu'il est encore dans ses dix-huit mois de mission (juste à la fin) : « *Là ça va faire dix-huit mois que je suis en intérim dans la même boîte. Là j'arrive au cours des dix-huit mois* » alors qu'il semblerait que ces dix-huit mois soient passés depuis un mois. Nous interprétons ce décalage comme une difficulté de sa part à faire le deuil de son projet d'insertion dans l'entreprise. Ensuite, il prétend qu'il n'y a plus rien de prévu après ces dix-huit mois mais, plus loin, il nous apprend que l'entreprise prévoit de reconduire son contrat jusqu'en juin. Le déni passager de cette reconduction accentue l'importance qu'il accordait à ce potentiel CDI. Enfin, lorsqu'il se projette sur ces renouvellements et cherche des pistes sur ce qu'il fera ensuite, il parle de la mission comme s'il était déjà en juin alors qu'il reste encore cinq mois : « *là du coup je m'y plais, ça va faire, ça fera deux ans que je serai là-bas en juin* ». Notons qu'il est tout à fait possible que sa situation réelle soit toute autre. Ce que nous présentons n'est qu'une reconstruction à partir d'informations contradictoires. Ce qui nous semble intéressant ici n'est pas tellement ce qu'il en est réellement mais la façon dont son discours fait ressortir la confusion de ce moment de sa vie.

Enfin, le registre futur est peu net car marqué par une forte incertitude (à l'exception du court terme durant lequel il finira sa mission). On peut par contre affirmer qu'il est réaliste et c'est, en un sens, ce qui le rend un peu confus puisqu'entrent en conflit ses désirs et ce qu'il entrevoit comme probable. Thomas est capable de définir ce qu'il souhaite ou non pour l'avenir mais il semblerait qu'il préfère ne rien préciser clairement de peur de ne pas avoir la possibilité de concrétiser ses projets et d'être déçu. Il garde alors, comme nous l'avons vu précédemment, l'avenir ouvert. Cette ouverture est importante pour lui et prime sur la définition de projets. Elle est d'ailleurs cohérente avec la position d'intérimaire qu'il adopte.

L'analyse de la cohérence inter-registre dépend du point de vue adopté. La principale rupture que nous pouvons relever, et qu'il vit comme telle, est son déménagement. Cet évènement amène des changements personnels et professionnels en termes de types de contrat, de stabilité professionnelle et de contenu des activités professionnelles. Sa vie dans sa ville natale appartient au passé alors que les diverses expériences qui ont suivi sont incluses dans le présent (du moins au début de l'entretien). Son parcours à partir de son déménagement semble chaotique et c'est comme ça qu'il le décrit pour introduire son discours. Il nous semble cependant que nous pouvons dégager une certaine cohérence de son parcours si l'on considère que Thomas ne se positionne pas dans une logique de métier mais dans une logique de survie financière. C'est cette logique qui rend chaotique son parcours en même temps qu'elle en constitue le fil rouge. C'est donc le fait de travailler qui donne une cohérence à cette période de sa vie. Arrive alors une deuxième rupture : sa mission de longue durée. Celle-ci diffère des expériences précédentes car elle est reposante et positive. L'existence de cette longue mission va modifier dans une certaine mesure ce qu'il attend de l'avenir car maintenant qu'il a « goûté à la tranquillité » il ne se voit pas repartir enchaîner les petites missions comme avant. Il aspire donc à plus de stabilité tout en anticipant qu'il continuera probablement l'intérim. Le souhait de se stabiliser dans un CDI est cohérent avec la tranquillité qu'il a vécue durant sa longue mission et serait un prolongement cohérent avec cette expérience. D'un autre côté, il éprouve des réticences à trouver un CDI car, conformément à ce qu'il a vécu dans ses anciennes expériences en CDI, il a peur de perdre sa liberté. Le futur peut donc paraître contradictoire sur ce point puisque ce qu'il projette dépend de la période de sa vie à laquelle il le rattache. Il nous semble qu'il résout ce conflit en prévoyant de rechercher de longues missions d'intérim en priorité. Bien que nous puissions dégager certaines cohérences dans son parcours, notons toutefois que la perception de Thomas est tout autre. Le seul fil rouge qu'il semble entrevoir dans son parcours (passé et à venir) est le changement : changement de métier, changement de lieu de travail, changement de statut face à l'emploi... : *« je vais encore changer. Encore une nouvelle branche ou encore un nouveau... une nouvelle aventure, on verra bien »*.

2. 2. 2. 3. 5. Attitude temporelle

L'attitude de Thomas est plus ou moins ambivalente concernant les trois registres temporels. Concernant le passé, son attitude dépend de la période envisagée. Il garde un bon souvenir de la période avant son déménagement, ses expériences professionnelles lui plaisent et sont épanouissantes. Tout se dégrade après son déménagement : sa situation se précarise, les métiers qu'il pratique ne l'intéressent pas et il se plaint des mauvaises conditions de travail. Son rythme de vie s'accélère jusqu'à devenir stressant et fatigant. Puis son présent devient positif lorsqu'il débute sa mission de longue durée. Il va même devenir de plus en plus positif au fur et mesure qu'il se sent

rassuré sur sa place dans l'entreprise, qu'il noue de bonnes relations avec les autres employés (permanents et intérimaires) et qu'il entrevoit la possibilité de continuer à travailler à son poste dans cette entreprise en CDI. Cette anticipation lui permet de surmonter les aspects négatifs de sa situation relatifs à son statut d'intérimaire, notamment les différences de traitement entre intérimaires et employés permanents au sein de l'entreprise et les mauvaises relations avec son agence d'intérim ainsi que ses dysfonctionnements.

Dans la lignée de cette expérience, son présent reste majoritairement positif bien que terni par le fait qu'il sache à présent que l'usine sera délocalisée. L'incertitude de l'avenir le questionne et crée une ombre au tableau. Il essaye alors de faire la part des choses et de se concentrer sur le positif du présent mais nous relevons tout de même une certaine appréhension : *« pour l'instant ma situation actuelle me convient mais bon elle va changer très rapidement donc je sais pas trop... sur quel pied danser »*. Savoir que ce bonheur a une date d'expiration le renvoie à la précarité de sa situation qui jusque-là avait été plus ou moins évacuée de sa représentation.

Il anticipe alors un avenir plus négatif que son présent car il entrevoit qu'il ressemblera plus ou moins à ses expériences antérieures dans l'intérim. A ce stade de sa vie, le futur n'est pas orienté vers un projet qui lui plaise et le motive. Les pistes qu'il peut dégager présentent toutes un bémol, y compris l'idée de chercher un CDI dans le graphisme car elle suppose de redéménager or, il apprécie le cadre de vie de sa ville de résidence et éprouve des réticences à la quitter. Le deuil d'un projet qui lui tenait à cœur rend difficile l'élaboration de nouveaux projets, pour autant, il se montre confiant et ouvert à ce qui se présentera. L'ambivalence de son attitude concernant l'avenir naît donc de la coexistence de son caractère à la fois réaliste et optimiste. Il semblerait également qu'il ne recherche pas prioritairement une situation qui lui plaise dans l'idéal mais d'éviter ce qu'une situation pourrait amener de négatif comme les difficultés financières. De ce point de vue, ces attentes sont peu exigeantes et circonscrites à ce qu'il entrevoit comme probable par rapport à ce qu'il a déjà vécu.

2. 2. 3. Etude de cas n°3 : Stéphane

Stéphane a 45 ans, il est marié, a deux enfants et a eu l'opportunité de devenir propriétaire d'une maison avant de commencer l'intérim. Après l'obtention de son Baccalauréat professionnel en électrotechnique et électricité, il effectue une première mission en intérim puis trouve un CDI qui dure cinq ou six ans. Il n'entrevoit pas d'évolution possible et s'oriente donc vers une autre entreprise dans laquelle il sera également embauché en CDI. Il y passe plusieurs années qu'il qualifie de « formidables » jusqu'à la restructuration de l'entreprise. Les conditions de travail se détériorent et les salariés sont poussés vers la sortie. Après son départ, il décide de travailler à son compte mais une blessure au genou l'oblige à s'arrêter. Une fois guéri, il commence l'intérim pour *« rebondir »*. Au moment de l'entretien cela fait deux à trois ans qu'il enchaîne des missions d'une,

deux voire trois semaines. Sa mission actuelle, dans le secteur du BTP, a débuté il y a deux mois et demi et se termine à la fin de la semaine.

2. 2. 3. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim

Ses critères de précarité ne s'appuient pas seulement sur son vécu de l'intérim mais également sur sa perception de l'évolution du monde du travail depuis plusieurs années. Il dénonce une accentuation du déséquilibre entre le patronat et les salariés dont tous les salariés pâtissent. Il a lui-même vécu une situation précaire lorsqu'il était employé dans l'entreprise en pleine restructuration (licenciements, pressions à démissionner, dégradation des conditions de travail...). Il considère que la précarité touche tout le monde mais plus particulièrement les emplois précaires comme l'intérim. Il dénonce une tendance générale à la baisse : baisse des salaires, baisse des opportunités d'emploi, disparition des avantages, dégradation des conditions de travail...

Tout d'abord, il dénonce une expansion des statuts précaires qui démantèlent les protections des travailleurs. Selon lui, l'intérim est emblématique des dégradations dans le monde du travail car les intérimaires sont soumis au patronat et n'ont pas de collectif protecteur. La première chose qu'il dénonce concernant l'intérim est l'irrégularité de l'activité. Cette irrégularité se trouve à l'échelle de la semaine, du mois et de l'année. Les missions longues n'existent pas dans son domaine et il estime qu'il ne pourrait pas rester plus de six mois sur un même chantier car le personnel intérimaire est rapidement renouvelé : *« Et puis moi je sauterai parce qu'au bout d'un moment ils diront "ouais Steph il est fatigué, ils l'ont épuisé". Ça c'est, ça se dit beaucoup ça "ouais non lui ça fait longtemps qu'il est là, on l'a fatigué, faut qu'il dégage" [...] Sur les gros chantiers ça se dit beaucoup ça. Au bout de six mois »*. Ces irrégularités entraînent régulièrement des périodes de chômage qui durent en moyenne entre une et deux semaines. Il ne compense pas ces coupures par les indemnités de chômage car il a été radié de Pôle Emploi et ne souhaite plus faire les démarches administratives qu'il juge trop compliquées pour des indemnités trop peu élevées. Ces derniers points soulèvent un critère important de précarité : les problèmes financiers. Il dénonce le faible montant des salaires qu'on lui propose et qui ne correspondent ni à son ancienneté dans le métier, ni à son niveau de qualification, ni aux responsabilités qu'il doit assumer. Cet écart de salaire n'est pas compensé par les primes de précarité et est même accentué, d'une part, par le coût du travail concernant essentiellement les déplacements et l'achat des outils spécialisés et, d'autre part, par des problèmes dans le versement de son salaire et de ses IFM. Il entrevoit ensuite une dégradation dans son domaine d'activité car les entreprises font de plus en plus appel à l'intérim et embauchent moins de salariés. Il n'a donc pas l'espoir de retrouver des conditions salariales qu'il estime convenables. L'intensification de l'appel à l'intérim semble contradictoire avec le fait qu'il y ait peu de mission

dans son domaine d'activité. Il explique ce phénomène par le recours au travail clandestin qu'il dit très répandu dans le BTP.

Ses discours sur la précarité d'emploi se couplent avec des dénonciations concernant la précarité du travail. Il remarque tout d'abord une forte dégradation des conditions de travail dans son domaine. Actuellement, celles-ci sont plus difficiles à cause des exigences toujours plus élevées des entreprises en termes de quantité de travail à accomplir et de cadence. Ce à quoi s'ajoute le manque de moyens qui rend la réalisation des tâches encore plus ardue. L'intensification de l'appel à l'intérim a également contribué aux dégradations des conditions de travail puisque les intérimaires n'ont plus de référent présent sur le site pour guider l'activité et pallier les problèmes rencontrés. Le recours à l'intérim peut également causer des problèmes de sécurité car, pour de raisons financières, certains sont employés sur des postes pour lesquels ils n'ont pas les habilitations nécessaires. Stéphane remarque que la dégradation des conditions de travail dans son métier concerne également les embauchés permanents. Il a l'occasion de discuter de ce problème avec des collègues embauchés en CDI et remarque cette dégradation sur les offres d'emploi à propos desquelles il dénonce tout particulièrement les déplacements et les astreintes. La dégradation des conditions de travail est telle que rompre avec la précarité de l'intérim ne serait donc pas suffisant. Et inversement, trouver des missions où les conditions de travail sont convenables n'est pas acceptable non plus s'il a le statut d'intérimaire, notamment à cause de l'incertitude. Stéphane fatigue physiquement à cause des conditions de travail et moralement à cause de la recherche d'emploi, ce à quoi se rajoute l'âge et les différents problèmes de santé qui rendent difficile la pratique d'un métier physique. Il cherche donc à se réorienter mais a tout de même peu d'espoir de voir une amélioration car il observe que la dégradation des conditions de travail et la précarité de l'emploi se sont généralisées. Il est particulièrement attentif à ce phénomène et le relève même lorsque l'entretien est axé sur un autre thème. Les critères de précarité que relève Stéphane concernent donc à la fois l'emploi et les conditions de travail mais également l'imbrication de ces deux types de précarité et leur expansion.

2. 2. 3. 2. *Ses relations sociales*

Au sein des entreprises, Stéphane aborde essentiellement ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques. Il ne les détaille pas mais signifie qu'elles sont mauvaises. Sa seule expérience positive concerne son CDI dans l'aéronautique, une expérience qu'il qualifie d'idéale jusqu'à la restructuration de l'entreprise. Lorsqu'il commence le travail en intérim, il constate un fossé entre le patronat et les intérimaires. Ses discours sont alors axés sur le déséquilibre du rapport de force. Il ne parle pas de ces supérieurs de manière individuelle mais du patronat. Ce dernier constitue pour lui un exogroupe homogène et hostile voire sadique : *« ils se font un malin plaisir à attendre le vendredi, un quart d'heure avant, de nous faire signer le bon, la feuille de présence pour la*

semaine, et dire “ bein la semaine prochaine tu reviens pas ”. Ça c’est... c’est leur jeu ça, comme ça ils savent qu’ils nous tiennent, qu’au moins on est productif ». Il dénonce le manque d’humanité du patronat qui priorise les aspects financiers du travail. Il prend l’exemple de son accident : « *Quand je me suis cassé le coude, les mecs ils ont même pas appelé les pompiers quoi [...] Ils m’ont dit “ Steph, y a l’armoire à câbler ” [...] J’étais en vélo, ils m’ont laissé rentrer en vélo sous la flotte avec la caisse à outils hein [...] Et les mecs ils m’ont jamais rappelé, du chantier. Je leur ai dit, je crois que je me suis pété le coude “ ha putain ! ”, la réaction “ ha putain ! un accident de travail, putain ! ça va nous coûter combien encore cette merde ?” ».* De manière générale dans ces expériences en intérim, il n’est pas en contact avec les patrons, seulement son chef d’équipe au début et à la fin de la mission. Le reste du temps il travaille seul ou avec d’autres intérimaires et de plus en plus rarement avec des embauchés permanents. Il n’a pas le temps de développer de relations avec ses collègues de travail et notamment avec les intérimaires à cause du turn-over.

Les relations au sein de son entreprise actuelle sont un peu plus détaillées. Son discours est plus personnalisé concernant son patron. C’est grâce à ce dernier qu’il a obtenu sa mission. Son patron souhaite continuer à travailler avec lui car le jour même de l’entretien il lui propose de le suivre sur un autre chantier en CDD. Stéphane a conscience que cette personne est une ressource pour lui mais pour autant les relations ne sont pas bonnes. Il lui reproche essentiellement son manque d’honnêteté concernant les aspects financiers de ses contrats. Il se sent trahi concernant le taux horaire qui n’est pas celui qu’ils avaient convenu, il ne lui paye pas toutes les heures travaillées et, concernant sa proposition de CDD, le rabaisse et questionne ses compétences pour diminuer ses prétentions salariales. Le manque de reconnaissance de son patron provoque en lui de la colère et de l’exaspération. Au quotidien, il ne travaille qu’avec son collègue intérimaire. Les relations sont bonnes avec ce dernier et il est content de son travail.

Au niveau des entreprises, les relations sont donc actuellement mauvaises avec l’entreprise cliente et avec l’entreprise qui possède le chantier. Elles le sont également avec son agence d’intérim. Cette dernière n’est pas celle avec laquelle il a l’habitude de travailler, il a été amené à changer d’agence pour pouvoir intégrer ce chantier et le regrette. Les relations sont tellement mauvaises que Stéphane a essayé de convaincre son patron de changer d’agence, il a lui-même négocié le contrat avec son agence habituelle, mais en vain. Son patron a refusé en invoquant des raisons financières alors que son agence habituelle était d’accord pour reprendre le contrat au même tarif. Il soupçonne donc des ententes illégales entre son patron et l’agence. Il reproche à l’agence de ne pas lui payer la totalité des heures dues et des IFM et, lorsque les IFM sont versées, qu’elles le soient en retard car l’agence place l’argent. Il s’est renseigné auprès de son agence d’intérim habituelle qui lui a affirmé qu’il s’agissait de pratiques illégales. Il s’est déjà plaint auprès de son patron, sans succès, et n’arrive pas non plus à obtenir gain de cause auprès de son agence car « *ils*

sont super agressifs ». Lors de sa dernière confrontation avec l'agence il a failli se faire licencié. Cette expérience avec son agence actuelle fait exception car il a effectué toutes ses autres missions avec une autre agence d'intérim avec qui il a développé des relations de confiance, relations qui perdurent d'ailleurs même après son départ puisque son agence habituelle reste une ressource pour l'aider à y voir plus clair sur les pratiques de sa nouvelle agence. Il accorde une grande importance à rester dans la même agence d'intérim car le développement de rapports plus humains ainsi que le développement d'une bonne réputation au sein de l'agence facilitent la recherche d'emploi. Enfin, les échanges avec son agence habituelle ne semblent pas se limiter à la recherche d'une nouvelle mission, il connaît personnellement les commerciaux et est particulièrement attentif à leurs turn-over.

Les bonnes relations avec son agence d'intérim habituelle restent cependant un moindre réconfort. Il ne perçoit pas de soutien ou de recours possible puisqu'il considère que même l'Etat n'a plus de rôle protecteur dans la mesure où ce dernier soutien le libéralisme. Il est profondément inquiet, notamment pour la jeune génération. Le seul soutien qu'il perçoit est celui de sa femme. Elle constitue un soutien financier car elle est embauchée en CDI à temps plein, et un soutien moral et technique car elle le conseille et le soutient dans ses démarches de recherche d'emploi et de réorientation professionnelle. Il sait qu'il peut compter sur elle quand il est découragé ou qu'il rencontre des difficultés à prendre une décision. Malgré les difficultés financières, Stéphane donne de plus en plus la priorité à sa vie de famille : il planifie désormais les vacances avec sa femme alors qu'avant elle partait seule avec les enfants et hésite à accepter le CDD que lui propose son patron à cause des déplacements qui l'éloigneraient de sa famille.

2. 2. 3. 3. *Ses perspectives temporelles*

2. 2. 3. 3. 1. *Orientation temporelle*

Stéphane ne semble rencontrer aucune difficulté pour mobiliser des éléments du passé. Il raconte d'ailleurs beaucoup d'anecdotes et rapporte même les dialogues. Pour autant, les discours concernant son passé ne sont pas pour lui l'occasion de se replonger dans ce registre mais d'illustrer ses propos. Au quotidien, le passé ne semble pas occuper son esprit. Il en va de même du registre présent. Il se plaint même de l'enfermement dans le présent que crée le travail en intérim. Enfermement qui passe essentiellement par la courte durée des contrats et les responsables de chantier qui attendent les dernières minutes du contrat pour l'informer d'une éventuelle reconduction sur la mission. Cette pratique est d'autant plus difficile à vivre pour Stéphane qu'il est orienté vers le registre futur. Il dit lui-même se poser souvent la question de l'avenir. Il souhaite quitter l'intérim pour s'extraire des logiques de court termes, savoir qu'il pourra rester plus de six mois à un poste ou encore pouvoir prévoir (sereinement) des vacances. Enfin il montre une profonde

préoccupation pour les générations futures. Il nous semble que la précarité de sa situation ainsi que la précarisation générale qu'il perçoit aient accentué son orientation future qui était déjà présente lorsqu'il était en CDI et pensait à sa carrière. Notons toutefois qu'avant la restructuration de son ancienne entreprise, le registre présent semblait avoir plus d'importance que maintenant. Aujourd'hui, tout ce qu'il raconte de son passé et de son présent ne servent qu'à illustrer son inquiétude pour l'avenir. Cette inquiétude est omniprésente dans l'entretien, même lorsque d'autres thèmes sont abordés.

2. 2. 3. 3. 2. Extension temporelle

Il annonce dès le début de l'entretien qu'il ne parlera que de sa sphère professionnelle, l'évènement le plus lointain qu'il rapporte est donc sa formation. La majorité des anecdotes qu'il raconte concerne l'intérim et remonte donc à maximum trois ans.

Sa vision du présent est très élargie et dépend du sujet abordé. Elle est particulièrement étendue lorsqu'il parle de l'intérim et de son agence d'intérim habituelle. Il parle de cette dernière au présent alors qu'il travaille actuellement avec une autre agence. Pourtant, il semblerait qu'au quotidien son présent soit plus restreint et délimité par la durée du contrat de travail à savoir la semaine, sauf pour sa mission actuelle qui dure depuis deux mois et demi.

L'extension future est également plutôt restreinte, au quotidien. Il ne peut pas se projeter concrètement jusqu'à la fin de la semaine parce qu'il sait par expérience que, malgré un contrat à temps plein, il est possible qu'il ne travaille pas le vendredi. Le vendredi est le moment critique de la semaine où il saura s'il travaille ou non la semaine d'après. Les contrats courts (le faible salaire qui en découle) et le fonctionnement des entreprises le maintiennent dans du court terme. Il peut s'appuyer sur ses délais de livraison qui sont en général d'une ou deux semaines mais évite de se projeter au-delà car il perçoit que les renouvellements de contrat ne dépendent pas de lui mais des aléas du chantier. De plus, il ne fait plus confiance aux durées de missions annoncées par ses responsables. Ensuite, on peut remarquer dans le discours de Stéphane que ses normes temporelles ont été profondément marquées par ses deux ou trois ans d'intérim puisqu'à l'heure actuelle il considère qu'un contrat de trois ou six mois en intérim est un gros contrat. Il est un peu plus partagé lorsqu'il considère la proposition de CDD de son patron. Concrètement il ne sait pas encore combien de temps durera ce contrat. Il s'appuie sur ses connaissances des rythmes annuels de son domaine d'activité pour anticiper que le CDD se terminera à la fin de l'été, soit une durée d'environ trois ou quatre mois. Cela lui paraît relativement court pour ce type de contrat mais trop long au regard des déplacements qui l'éloigneront de sa famille. Les mauvaises conditions de travail et le salaire qu'il anticipe freinent sa projection dans ce contrat mais l'existence même de cette opportunité ouvre, pour le temps de la réflexion, son extension future sur quelques mois. De manière générale, son

extension temporelle future reste restreinte lorsqu'il évoque son domaine d'activité car institutionnellement il n'existe pas selon lui de prévision à long terme. Nous pouvons dégager de son discours deux principales ressources qui, à l'inverse, ouvrent son horizon temporel. Il s'agit tout d'abord, dans le milieu professionnel, de son agence d'intérim habituelle. Comme nous l'avons vu précédemment, il a construit une bonne réputation auprès de cette agence, ce qui facilite ses retours à l'emploi ou du moins ne les entrave pas. Il se projette avec son agence habituelle et souhaite continuer à travailler avec elle alors qu'à l'inverse les mauvaises relations avec son agence d'intérim actuelle l'ont amené à vouloir quitter la mission. Dans la sphère privée, c'est sa femme qui l'aide à ouvrir l'avenir par ses conseils, ses encouragements et ses propres planifications. Enfin, il nous semble que Stéphane est capable de se projeter sur des périodes éloignées dans le temps mais pas de manière concrète. Cet élargissement de l'horizon futur semble être provoqué par ses discours sur l'évolution du marché du travail qui l'amène à questionner entre autres le moment où il pourra prendre sa retraite ou encore le monde dans lequel vivront les générations futures.

2. 2. 3. 3. 3. Densité temporelle

Nous pouvons affirmer que l'entretien de Stéphane est relativement riche concernant le registre passé. Il aborde différents sujets qui concernent sa vie professionnelle, sa vie privée et même des situations qui concernent d'autres personnes comme d'anciens collègues de travail. Il raconte de nombreuses anecdotes pour illustrer ses propos. Celles-ci sont rendues vivantes par sa façon de rejouer les dialogues et son utilisation du temps présent qu'il mêle au temps passé. L'utilisation du présent de narration donne l'impression que Stéphane revit ses événements comme s'il y était. Nous pouvons remarquer qu'il investit émotionnellement les anecdotes qu'il raconte. Rejouer la scène en exprimant ses émotions donne du corps au passé, il module le ton de sa voix, mime et tape même quelque fois sur la table pour ponctuer sa colère ou son indignation. La densité du passé est également accentuée par la tendance de Stéphane à aborder un sujet et à le généraliser, comme s'il multipliait dans le discours les expériences en lien avec l'anecdote qu'il raconte. Notons que les transformations d'anecdotes en discours généraux sont relativement fréquentes dans son discours. L'inverse est également vrai, il ne rencontre aucune difficulté à trouver des exemples pour illustrer des propos généraux. Son discours laisse donc transparaître un passé dense, densité qu'il ressent et exprime à travers ses discours sur son âge, sa santé ou encore son parcours.

Ce qu'il dénonce de l'intérim et plus généralement du monde du travail pèse sur le présent et se vérifie dans sa mission actuelle. Le présent est dense de par l'intensité des rythmes de travail ou encore la difficulté des conditions de travail mais aussi parce que sa situation fait écho à ses autres expériences professionnelles. Son rapport à sa situation actuelle n'est donc pas particulier mais métonymique. La particularité de cette situation réside dans le fait qu'aux difficultés relatives aux

conditions de travail et à l'intérim s'ajoutent des complications, essentiellement financières, qu'il n'arrive pas à résoudre à cause des mauvaises relations qu'il entretient avec sa nouvelle agence d'intérim. La dénonciation des pratiques illégales de cette agence et de son patron occupe la majorité de son discours concernant le présent. Là encore, ces dénonciations donnent lieu à des discours très investis émotionnellement et marqués essentiellement par la colère.

Le registre futur est quant à lui moins dense. Stéphane dégage quelques pistes mais ne les investit pas. Il n'a pas encore décidé ce qu'il allait faire et cette question le préoccupe. Jusqu'au jour de l'entretien il avait prévu, à court terme, de continuer l'intérim avec son agence habituelle. Cette solution n'ouvre qu'un avenir incertain sur lequel il ne peut se projeter concrètement. Cependant d'un point de vue émotionnel, continuer l'intérim semble extrêmement lourd pour lui notamment à cause de l'incertitude et des inquiétudes que cela implique. Au moment de l'entretien, il hésite à reporter ce projet et envisage le CDD que son patron vient de lui proposer. Il n'a pas beaucoup d'informations concernant ce contrat mais anticipe que ça ne lui conviendra pas. Il attend d'en discuter avec sa femme pour prendre une décision mais nous pouvons détecter dans son discours qu'il n'a pas envie de suivre cette voie. Nous pouvons toutefois noter que cette possibilité remplit pour un temps son futur car il se projette dans les déplacements et les problèmes qu'il anticipe rencontrer. Quelles que soient ses options, il considère qu'il ne peut plus se projeter dans son domaine d'activité à cause de la dégradation des conditions de travail et du marché de l'emploi. Il n'espère même plus trouver un CDI en tant qu'électricien. Il n'abandonne pas pour autant son envie de se stabiliser, il s'agit d'ailleurs du seul projet qui lui tient à cœur. Cependant, à l'heure actuelle ce projet ne peut pas prendre forme dans son esprit car il ne sait pas encore sur quel métier se réorienter. Résoudre cette question fait partie de ses projets à court et moyen termes. Il a déjà entamé cette réflexion et prévoit d'aller se renseigner à l'AFPA. Pour l'instant, il reste à l'écoute de ce qui serait possible et qui correspondrait à ses critères : « *Là je discutais avec des mecs de la clim et... il semblerait qu'il y ait des demandes en clim, en génie climatique...* », « *il faut que je cherche... ambulancier, on m'a parlé d'ambulancier... on verra, je sais pas. Faut voir* ». Son projet de réorientation en est encore à ses balbutiements, nous comprenons qu'il s'agit d'une préoccupation récente et qui a du mal à s'installer car elle entraînerait une transition qu'il n'est pas encore tout à fait prêt à opérer, notamment parce qu'elle suppose de faire le deuil de son métier (et donc de toute sa carrière). Après tout, il ne s'agit pas pour lui d'envisager un avenir motivant mais de rompre avec un avenir qu'il perçoit comme sombre s'il ne change pas de cap. L'idée d'une réorientation ouvre un nouveau futur, un futur qu'il peut s'autoriser à percevoir comme moins incertain et moins négatif. Cette idée lui permet de faire face à l'incertitude en rendant cette dernière provisoire.

2. 2. 3. 3. 4. Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre

Stéphane commence l'entretien en respectant l'ordre chronologique des événements. Ce premier jet nous permet de situer les expériences les unes par rapport aux autres mais ne nous permet pas de les situer dans le temps. Il développe plus amplement la période où il travaille en intérim mais ne détaille pas les différentes missions qu'il a effectuées. Bien que son discours soit riche d'anecdotes, Stéphane ne nous donne pas d'indices temporels nous permettant de les situer. Il semblerait que pour lui les informations temporelles d'une situation soient jugées comme secondaires. De plus, les anecdotes servent à étayer des propos généraux sur l'intérim ou le monde du travail, son objectif est de dénoncer quelque chose de général et pas seulement de nous faire part de ce qu'il a vécu. Il prend la position d'un porte-parole et les repères temporels personnels desserviraient son objectif puisqu'il ne s'agit pas juste de lui, il s'agit des électriciens, des travailleurs du BTP, des intérimaires... Lorsqu'il parle de choses plus personnelles, il met l'accent sur la cohérence de son parcours qu'il ponctue par des événements significatifs et non par des repères temporels : « *Et c'est comme ça, au bout d'un moment à l'usure ils arrivent à faire sortir les gens hein. Donc là je suis sorti et après... bein... je me suis mis artisan pendant un moment, à mon compte. Ça a bien marché au début. Après je me suis blessé, au genou. Suite à une blessure bein il a fallu que j'arrête. Le temps de se guérir, d'aller à l'hôpital, machin... c'était plus possible de continuer. D'où l'intérim après, pour rebondir... C'est là où j'arrive à l'intérim...* ». Nous pouvons noter dans cet extrait que le temps est incarné : le temps d'être usé, le temps de guérir, le moment de la blessure... Sa façon d'exprimer le temps est qualitative, elle est au service de son vécu et de ce qu'il veut exprimer. Son temps est humain et non mathématique ou conventionnel. Il ne donne d'ailleurs que deux dates dans son discours, dates qui sont réduites à l'année et qui lui demandent un petit temps de réflexion. Les marqueurs temporels concernant la période avant l'intérim indiquent essentiellement des durées, ces durées sont calculées en années mais de manière peu précise : « *au bout de... cinq-six ans* ». Les marqueurs temporels relatifs à l'intérim ne sont pas plus précis : « *ça fait deux ans, deux-trois ans que je suis en intérim* » même lorsqu'ils concernent sa mission actuelle : « *Sur cette mission j'ai eu deux ou trois contrats...* ». Lorsqu'à la fin de l'entretien nous lui demandons depuis combien de temps il est embauché sur cette mission, il prend un petit temps de réflexion : « *Heu... ça fait... ça va faire... vendredi ça fera deux mois et demi* ». Il ne donne pas spontanément cette information et elle ne semble pas avoir grande importance à ses yeux. Les moments où nous relevons le plus de marqueurs temporels concernent ses discours généraux sur l'intérim, ces marqueurs renvoient aux jours de la semaine, essentiellement le lundi et le vendredi. Ces deux jours sont des moments-clés dans sa vie d'intérimaire. Ils ne les citent pas pour situer un événement précis mais comme repères habituels rythmant les débuts et fin de contrats. Les deux seuls moments où ces deux jours renvoient à des événements précis, ceux-ci ont eu et auront lieu

dans la semaine en cours : « *j'étais en rendez-vous lundi avec le patron de la boîte* », « *je finis vendredi là* ». Il en va de même pour les mois. Il cite quelques fois la période de juillet-août et septembre comme des repères importants rythmant l'activité dans son domaine mais ne rattache qu'un seul évènement précis à un mois : sa blessure au coude en janvier. Bien que peu fréquents nous pouvons tout de même noter une différence dans les marqueurs temporels qu'il utilise en fonction des périodes de sa vie qu'il aborde. Les expériences professionnelles antérieures à l'intérim sont calculées en années alors que l'unité de mesure concernant l'intérim est clairement la semaine : il prononce ce mot 38 fois durant l'entretien.

De manière générale, Stéphane n'utilise pas le calendrier comme un cadre temporel et ne semble pas se soucier de situer les évènements dans le temps. Cela nous paraît cohérent avec sa faible orientation vers le passé et ses préoccupations pour l'avenir. Le peu d'informations temporelles qu'il fournit ne nous permet pas de vérifier le réalisme de son discours. Ce dernier est assuré par les liens qu'il fait entre les évènements et les explications qu'il donne aux différentes transitions dans son parcours. Les trois premières transitions qu'il vit après son baccalauréat professionnel marquent une ascension qui suit une logique d'évolution de carrière. Son deuxième CDI représente le point culminant de cette ascension : « *Et là, ça a été des années formidables jusqu'aux années deux milles... Quand je dis formidable, c'est formidable... Des années deux milles... dix. Niveau travail, niveau ambiance, niveau...tout. Niveau salaire, niveau... C'était vraiment l'apothéose* ». Cette apothéose est suivie d'une rupture brutale suite à la restructuration de l'entreprise. Il arrive à remonter la pente après son licenciement en s'installant comme artisan à son compte. Ses débuts se passent bien jusqu'à sa blessure au genou qui marque une deuxième rupture dans son parcours professionnel car elle l'oblige à arrêter son activité. Une fois guéri, il décide de faire appel à l'intérim pour retrouver du travail. Il est alors confronté à un profond contraste entre la réalité du métier en intérim et les conditions de travail qu'il a connu jusque-là. Il vit ce déclin dans son parcours comme symptomatique des changements dans le monde du travail. Il est d'autant plus critique à l'égard de ces changements qu'il a connu la stabilité d'emploi dans de bonnes conditions de travail. Il y a intégré des normes concernant le monde du travail et rejette les nouvelles. Il compare régulièrement, dans son discours, ses deux périodes : « *Avant ça se faisait pas ça* ». Dans un premier temps, il tente d'échapper à la précarité d'emploi en postulant sur des postes en CDI mais au fur et à mesure que l'intérim continue il se rend compte que la dégradation des conditions de travail touchent également les embauchés permanents, ce qui accentue son déclin puisqu'à la fatigue du travail en intérim s'ajoute la perte d'espoir de retrouver une situation qui lui convienne. Il se sent bloqué dans une situation qu'il perçoit vouée à se dégrader encore et encore. Pourtant, il envisage depuis peu une solution qui lui permettrait éventuellement de rompre avec la précarité. Une future

réorientation constituerait une autre rupture dans son parcours mais tirerait sa cohérence d'un élan pour améliorer ses conditions de travail et ses conditions de vie.

2. 2. 3. 3. 5. *Attitude temporelle*

L'entretien ne nous permet pas de statuer sur la valence du passé car Stéphane ne détaille pas ce registre. Il ne développe que sa deuxième expérience en CDI qui est dans un premier temps extrêmement positive puis très négative. Nous formulons l'hypothèse que le côté idyllique de cette expérience pourrait être exagéré pour accentuer ce qu'il s'apprête à traiter le reste de l'entretien, à savoir les dégradations du monde du travail et plus particulièrement de sa situation professionnelle. Nous repérons une deuxième période de sa vie qui semble positive, lorsqu'il est artisan à son compte, qui elle aussi se termine mal puisqu'il doit arrêter suite à sa blessure au genou. Ce moment est d'autant plus négatif qu'il marque ses débuts dans l'intérim.

La valence du présent est clairement négative, que l'on considère que l'intérim constitue son présent ou seulement sa mission actuelle. Son discours est exclusivement axé sur tout ce qu'il peut détecter de négatif concernant sa situation professionnelle. Sa vision du présent est négative à plusieurs niveaux puisqu'il met en relation les difficultés qu'il rencontre avec les évolutions du monde du travail. Lorsqu'il se plaint de l'irrégularité de l'activité et de la diminution des grilles de salaire, il les présente comme une tendance qui concerne tous les intérimaires de son secteur d'activité. Lorsqu'il dénonce la dégradation des conditions de travail, il précise que tous les électriciens sont touchés y compris les employés permanents. Lorsqu'il dénonce les pratiques illégales de son agence d'intérim, il signale que d'autres intérimaires en ont été victimes et que ces pratiques deviennent courantes. Lorsqu'il se plaint de ne pas pouvoir défendre ses droits, il affirme qu'aucun intérimaire ne le peut à cause de l'absence de collectif. Son discours est donc négatif à un niveau individuel et sociétal : « *Mais ça touche toute, après je parle de moi mais, ma catégorie, mais je suis convaincu que ça touche toute la population hein. Plus ou moins... mais ça touche toute la population...* ».

La valence du futur est également négative. Il n'anticipe pas de futur positif dans l'intérim, dans le CDD qu'on lui propose, dans son domaine d'activité et de manière générale dans le monde du travail. Il entrevoit une accentuation des dégradations du monde professionnel et se montre à plusieurs reprises inquiet pour les générations futures. Nous pouvons toutefois détecter qu'il ne perd pas espoir que sa situation s'améliore, même s'il ne sait pas encore concrètement comment, il ne veut pas baisser les bras. Il envisage même une réorientation alors que cette dernière serait coûteuse pour lui. Sa représentation de l'avenir est négative s'il y a une continuité avec le présent mais il ouvre une porte qui lui permet d'envisager une amélioration : « *Ouais l'avenir, j'espère heu... je perds pas espoir, j'espère trouver un truc de mieux. Mais là où je suis je pense pas hein* ».

Le fait que son discours soit essentiellement axé sur les dénonciations de difficultés professionnelles applique un prisme négatif. Il ne relève que ce qu'il perçoit comme négatif puisque ce sont les objectifs qu'il poursuit dans l'entretien. Pour autant, nous ne pouvons pas affirmer que ses trois registres temporels sont complètement négatifs, ils ne le sont que dans son discours au moment de l'entretien. Nous relevons des éléments positifs sur lesquels Stéphane ne met pas l'accent mais qu'il soulève tout de même, notamment le soutien de sa femme, les bonnes relations avec son agence d'intérim habituelle ou encore le fait que ses conditions de travail soient moins difficiles dans cette mission par rapport aux autres. Ces éléments ne sont pas présentés comme positifs dans la mesure où ils sont cités pour mettre en exergue les aspects négatifs de sa vie professionnelle et qu'ils sont à eux seuls insuffisants pour améliorer sa représentation de sa situation professionnelle. Nous repérons dans cet entretien une coloration des registres temporels qui découle d'une certaine représentation qu'il a du travail en intérim, de son secteur d'activité et des évolutions du monde du travail. Il a lui-même conscience de l'orientation négative qu'il donne à son discours et tente des ouvertures plus positives qui échouent rapidement : « *Mais ouais, le futur j'espère que ça s'arrangera quand même... mais j'y crois pas honnêtement... honnêtement j'y crois pas* » ou qui sont ironiques voire cyniques : « *Bon on va rester positifs quand même... faut trouver... faut trouver une idée lumineuse...* ». Finalement, il préfère de ne plus développer son discours et conclut l'entretien par « *Je peux plus rien dire moi, je vais déprimer sinon (rire)* ».

2. 2. 4. Etude de cas n°4 : Sébastien

Sébastien à 38 ans. Il est locataire de son logement et vit en couple sans enfant. Il commence un CAP de tourneur-fraiseur en alternance à l'âge de 16 ans. Il abandonne avant d'obtenir son diplôme et essaye un CAP dans le secteur de la vente qu'il abandonne également. Il connaît alors ses premières expériences dans le travail en intérim. Ces diverses expériences en intérim sont entrecoupées par trois postes en CDI dont le dernier remonte à environ cinq ans et demi. Son père tombe ensuite gravement malade et il décide de déménager pour se rapprocher de sa famille⁵⁰. Il recommence alors l'intérim et travaille avec la même agence depuis quatre et demi. Il est actuellement (et depuis six ou sept mois) cariste dans une entreprise qui fait régulièrement appel aux mêmes intérimaires.

2. 2. 4. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim

Sébastien est particulièrement attentif à la précarité du travail. C'est pour lui un critère rédhibitoire contre lequel la sécurité d'emploi ne fait pas le poids. Il a d'ailleurs démissionné de ses trois CDI car ses conditions de travail s'étaient dégradées. Il est tout d'abord sensible à l'ambiance

⁵⁰ Sébastien ne parle de la maladie de son père qu'après l'entretien.

de travail et à la bonne entente avec les collègues de travail ainsi qu'avec les supérieurs hiérarchiques. Il évoque ensuite la dureté de l'activité et évite, depuis qu'il s'est blessé au dos, les postes qui sont exigeants physiquement. Il fait d'ailleurs attention aux conditions de sécurité dans lesquelles il travaille. Il a également besoin, dans une moindre mesure, que l'activité est du sens pour lui et d'être fier de l'œuvre qu'il a contribué à créer. Enfin, il refuse que ses conditions de travail empiètent techniquement ou psychologiquement sur sa vie privée. Il refuse donc les horaires décalés ou les trois-huit et n'accepte plus les postes où les responsabilités qu'il doit prendre continuent de le préoccuper en dehors des heures de travail.

Sébastien insiste moins sur la précarité d'emploi car il ne considère pas que sa situation soit précaire. Toutefois nous pouvons relever des éléments de son discours qui relèvent de ce type de précarité. Notons que ses critères concernant la précarité d'emploi ont évolué au fil du temps. Au début de sa carrière, il évoque le manque de formation et d'expériences professionnelles qui rétrécissent les possibilités et entraînent un certain asservissement à l'entreprise et à l'agence d'intérim. Il reproche à cette dernière l'absence de rapports humains et de soutien. Il qualifie ce type d'agence « *d'usine à intérimaires* ». Aujourd'hui, il ne subit plus cet aspect de la précarité d'emploi car son profil professionnel est recherché dans son secteur d'activité. Il a tout de même conscience des facteurs qui pourraient précariser sa situation, il fait donc attention à éviter les difficultés financières (limite les périodes de chômage et leurs durées, n'accepte pas d'être rémunéré au SMIC...), et les métiers dangereux pour sa santé (notamment pour son dos). Enfin, il anticipe que ces critères de précarité évolueront avec l'âge à cause de la fatigue et parce qu'il entrevoit plus de difficultés à trouver des missions en fin de carrière.

Bien que l'entretien avec Sébastien nous permettent de relever plusieurs critères de précarité, notons qu'à aucun moment il ne se plaint ou les dénonce. Certains de ces critères sont même déglacés en creux car il adopte essentiellement des discours positifs et met avant tout l'accent sur ce qui n'est plus précaire pour lui ou le protège de la précarité. L'entretien avec Sébastien montre l'écart qu'il peut y avoir entre une mesure objective de la précarité et une mesure subjective. Objectivement, nous pouvons qualifier sa situation de précaire au regard de son statut face à l'emploi et éventuellement de l'aspect financier. Or, Sébastien considère qu'il a plus d'avantages à travailler en intérim par rapport à un contrat stable et ne se plaint pas de sa situation financière en affirmant se contenter de peu. Il est arrivé à atteindre une position où il peut profiter des avantages de l'intérim sans en subir les aspects négatifs. Sébastien fait partie des « intérimaires professionnels » qui peuvent négocier leurs contrats et leurs congés et qui ne se soucient pas de retrouver du travail car ce sont les entreprises ou les agences d'intérim qui font appel à eux : « *avec [ETT B.] ce qui est bien c'est que même quand je suis en mission ils me disent " bon bein tu nous préviens quand t'es... quand t'as fini parce qu'on a du boulot pour toi "* ».

2. 2. 4. 2. *Ses relations sociales*

Les relations sociales au sein de ses anciennes entreprises sont peu détaillées et il en mentionne peu de positives. Il évoque essentiellement les mauvaises relations avec les supérieurs hiérarchiques. Ces dernières sont dues au manque de soutien de la part de la hiérarchie ou à l'asservissement à cette dernière. Il prend l'exemple des intérimaires qui ne peuvent protester contre des conditions de travail dangereuses. La hiérarchie est également visée lorsqu'il dénonce les dégradations des conditions de travail et la mauvaise ambiance de travail que créent des restructurations d'entreprise, un changement dans la direction ou des changements de partenaires. Au sein des trois entreprises où il était embauché en CDI, Sébastien appréciait la relation qu'il avait avec ses collègues de travail jusqu'à ce que ces changements ternissent l'ambiance de travail et le décide à démissionner.

Les relations au sein de son EU actuelle sont beaucoup plus positives. Il s'y sent bien et s'entend avec tout le monde, les collègues de travail et ses supérieurs hiérarchiques. Ces derniers veulent continuer à travailler avec lui et arrivent à négocier avec la direction de l'embaucher sur un CDD de dix-huit mois. C'est Sébastien qui refuse de signer le CDD et préfère continuer à travailler avec eux en tant qu'intérimaire. Tout d'abord, un CDD ne serait pas avantageux pour lui financièrement. Ensuite, il avait prévu des vacances pour assister au mariage d'un ami et à l'anniversaire d'un autre ami qui vivent tous deux dans une autre région. Il préfère donc reprendre dans trois mois plutôt que d'enchaîner de suite sur un CDD. Enfin, il estime que ce n'est pas juste que les responsables lui proposent un CDD alors que certains de ses collègues de travail ont plus d'ancienneté que lui et devraient donc en bénéficier en premier.

Les relations avec son agence d'intérim sont exceptionnelles et privilégiées. Il en est très content et a construit avec elle une relation de confiance qu'il prend soin d'entretenir. Contrairement à d'autres intérimaires que nous avons interviewé, Sébastien a bien conscience que l'agence d'intérim est son employeur et il se sent membre de cette entreprise. Cette dernière est très intégrative, elle entretient des rapports humains avec les intérimaires et organise même des moments conviviaux. De son côté, Sébastien met un point d'honneur à ce que ses relations avec l'agence soit basées sur le respect et la confiance. La qualité de son profil professionnel lui permet d'avoir des relations équilibrées avec l'agence, il ne se situe pas dans un rapport de force mais considère son agence comme un partenaire où chacun a son rôle à jouer. L'agence lui trouve du travail et lui ne trahi pas leur confiance et doit se montrer à la hauteur pour ne pas salir la réputation de son employeur : *« Quand ils ont des personnes qu'ils connaissent les personnes avec qui ils bossent et que c'est des personnes heu... consciencieuses et que derrière y a aucun problème c'est... ils sont plutôt en train de vouloir les placer pour heu... pour valoriser aussi leur société parce qu'on est quand même... une image, une image quand même pour eux aussi. Donc heu... y a des secteurs*

d'activité ou certaines sociétés qu'ils veulent pas jouer avec, ils envoient vraiment le... leur grandes pointures dans... dans ces missions-là quoi ». Sébastien fait partie de ces employés « émissaires » que l'agence met en avant. Il constitue une ressource précieuse pour l'agence, ce qui lui permet de négocier ses contrats. Son profil professionnel recherché l'assure également de retrouver facilement du travail. En parallèle, il est inscrit dans d'autres agences d'intérim auxquelles il fait appel lorsque son agence n'a pas de mission à lui proposer.

Enfin, Sébastien ne détaille pas les relations qu'il entretient dans la sphère privée. Il ne mentionne que rapidement ses relations familiales lorsqu'il était encore enfant. Nous savons juste que les relations chez lui étaient source de tensions et peu soutenantes, ce qui l'amène à abandonner ses études et à devenir rapidement autonome financièrement. Nous savons également qu'il vit en couple. Il ne développe pas cette relation pendant l'entretien mais nous pouvons supposer qu'elle se passe bien puisqu'ils envisagent de fonder une famille. Enfin, Sébastien semble avoir une vie sociale épanoui (il s'amuse, sort...).

2. 2. 4. 3. Ses perspectives temporelles

2. 2. 4. 3. 1. Orientation temporelle

Sébastien n'est pas orienté vers le passé. Il ne raconte pas d'anecdotes, ne détaille pas ses expériences et les évoque avec détachement. Il se souvient spontanément de deux CDI mais oublie le troisième et ne détaille pas ces expériences passées en intérim. Ce registre ne semble pas important pour lui, il a besoin de questions précises et de relances pour en parler, il y répond sommairement et sans se replonger dans son histoire. Il parle de son passé comme s'il n'avait laissé aucune trace sur lui. Il se montre résilient face à des expériences que l'on aurait pu juger comme marquantes, importantes ou décisives. Sébastien ne laisse pas son esprit se focaliser sur des regrets, il tire des leçons du passé et laisse ce dernier derrière lui.

Sébastien semble vivre au fil de l'eau et avec insouciance. Le présent est son registre préférentiel. Il donne la priorité à son bien-être présent et ne le sacrifie pas au nom d'un projet. Si à un moment donné de son parcours sa situation ne lui convient plus il y met fin et part sur une autre aventure. Son bien-être présent est plus important que de trouver un CDI, d'évoluer professionnellement ou de gagner un meilleur salaire. Son énergie et ses ressources sont d'ailleurs utilisées à rendre son quotidien agréable : il travaille à instaurer une bonne ambiance de travail, il utilise son argent pour faire des sorties entre amis, il prend des vacances quand il en a envie et refuse des postes qui empièteraient sur sa vie privée. Nous pouvons repérer cette priorité qu'il donne au registre présent à plusieurs reprises dans son parcours. Tout d'abord, il abandonne ses études car sa situation du moment ne lui convient pas. Ensuite il démissionne de ses trois CDI parce que les

conditions de travail se sont dégradées. Il en fait d'ailleurs une généralité dans son parcours professionnel « *moi quand ça me plait pas généralement je prends vite le coup de fiout, j'arrête* ». Son parcours est scandé par sa tendance à prendre des décisions en fonction de la situation présente et il compte continuer à fonctionner ainsi, c'est-à-dire à explorer d'autres situations jusqu'à en trouver une dans laquelle il souhaitera se stabiliser. Même son rapport à l'intérim atteste de la priorité qu'il donne au présent. L'intérim n'est pas pour lui synonyme d'incertitudes mais constitue au contraire un moyen de garder la liberté de choisir des postes qui lui plaisent ou de les quitter si ce n'est pas le cas. Il continue à travailler en intérim tant qu'il y trouve son compte sans se soucier de l'aspect éphémère des situations qu'il vit. Ce qui peut advenir dans un futur plus ou moins proche ne vient pas ternir le présent, c'est ce qu'il vit au présent qui déterminera la suite des événements. Il vit donc dans un présent qui n'est ni marqué par les cicatrices du passé ni tiraillé par des projets ou coloré de quelques manières que ce soit par ce qui pourrait arriver dans le futur.

Pour autant, son orientation vers le présent ne signifie pas l'absence de futur. Il aborde spontanément et régulièrement ce registre. Il ne semble pas rencontrer de difficultés à visiter intellectuellement les futurs possibles. Il a déjà réfléchi et continue de réfléchir à son avenir professionnel : les raisons qui le pousseraient à arrêter l'intérim, les conditions selon lesquelles il accepterait un CDI... L'entretien montre qu'il est capable de planifier l'avenir. Il organise ses vacances et prévient son agence d'intérim suffisamment à l'avance pour qu'elle ait le temps de s'organiser. Sa capacité à vivre dans le présent sans perdre de vue le futur participe à garantir son bien-être présent. Il ne souffre pas de l'incertitude car il peut s'appuyer sur son expérience professionnelle et sur l'ouverture du marché de l'emploi dans son secteur d'activité pour retrouver facilement du travail. Pour autant il fait tout de même attention à ne pas commettre d'impairs, prend des précautions et prend soin de ses ressources. Tout d'abord, il est inscrit dans plusieurs agences d'intérim, ce qui lui permet d'assurer une certaine continuité des missions. Ensuite, il entretient ses bonnes relations avec son agence d'intérim et reste correct et arrangeant avec eux. Il fait également attention avant de prendre des vacances ou de quitter une mission d'avoir cumulé assez d'heures travaillées pour percevoir le chômage. Il n'attend pas non plus la fin de ses droits aux indemnités de chômage pour retrouver du travail. Il nous semble que sa capacité à envisager l'avenir et à le garder ouvert participe au fait qu'il puisse se concentrer sur le présent et en profiter. Nous pouvons donc repérer une orientation vers le futur mais cette dernière ne prend pas le pas sur son orientation vers le présent qui reste à ses yeux le registre le plus important. Nous pouvons toutefois noter que la question de l'avenir semble avoir pris de plus en plus d'importance avec son avancée en âge, cette dernière revient d'ailleurs régulièrement lorsqu'il aborde le registre futur.

2. 2. 4. 3. 2. *Extension temporelle*

Bien que Sébastien ne soit pas orienté vers le passé nous pouvons remarquer une extension passée assez lointaine. Dans un premier temps, il remonte jusqu'à sa formation et ses débuts professionnels. Il a commencé à travailler tôt, à seize ans, dans le cadre de sa formation en alternance. Finalement, la question du projet professionnel à cette époque-là de sa vie le ramène encore plus loin dans le passé, jusqu'à l'enfance. Il aborde alors son rêve d'enfant et les conditions de vie familiale peu propices à sa réussite scolaire. Nous ne savons pas quel âge il a à cette période, nous supposons qu'il est jeune puisqu'il parle de l'école et de son « *petit rêve de gamin* ». Cette partie du discours semble englober une grande partie de son enfance.

Sébastien semble avoir une vision linéaire et continue du temps. Il ne pose pas vraiment de barrières entre le passé, le présent et le futur (sauf lorsqu'il se déplace sur du factuel) ce qui donne l'impression d'un présent très étendu. Tout d'abord, il parle de l'intérim de manière générale et donne l'impression que son présent s'étend à toutes ses expériences passées, présente et à venir. Nous savons que son rapport à l'intérim à évoluer au fil du temps, pourtant, lorsqu'il parle de son expérience actuelle de l'intérim, il se place dans un présent continu qui donne l'impression que son vécu de l'intérim a toujours suivi le même schéma ou du moins que cela fait longtemps qu'il suit ce même schéma : « *voilà moi je sais que l'intérim, quand on a l'habitude, quand ils nous prennent en intérim, quand ils ont l'habitude de travailler avec toi, on peut... on a quand même le pouvoir de... de dire moi je veux pas une mission d'une semaine, de deux semaines, moi généralement c'est des missions d'un mois, deux mois, trois mois, donc heu... ils me calent dessus, ils vont pas me prendre moi pour... pour faire qu'une semaine ou quoi. Donc moi je varie en fonction de ça, donc je fais des mois entiers, de suite après moi j'ai le Pôle Emploi qui reprend directement derrière donc ça me permet d'être pas stressé* ». Il prévoit d'ailleurs que son avenir se situe dans la continuité de son présent, au moins jusqu'à ce qu'il trouve une entreprise digne de s'y installer. L'utilisation qu'il fait et prévoit de faire de l'intérim se situe dans la lignée de son utilisation passée : tester des entreprises. Cette logique traverse son parcours et reste constante. Il utilise également un présent continu lorsqu'il parle de son agence d'intérim, ce qui donne à sa relation avec celle-ci un côté stable et régulier. Enfin, il utilise également des descriptions générales pour parler de son EU et de son quotidien. Notons que sa tendance à privilégier les vues d'ensemble s'accompagne d'expressions comme « *tout le temps* » ou « *toujours* » qui accentuent cette impression d'un présent très étendu.

Le registre futur est également étendu. Sébastien garde son avenir ouvert et le fait de ne projeter aucun élément concret lui permet de ne pas délimiter ce registre. Si nous nous basons sur les discours généraux sur l'intérim, nous pouvons noter qu'il refuse le court terme et n'accepte que les missions d'un mois minimum. De manière générale, il peut donc se projeter concrètement dans une mission pendant un à trois mois voire six. Cependant son extension temporelle future n'est pas

limitée à des projections concrètes. Il peut aller au-delà car il peut envisager des renouvellements de contrat et, si ce n'est pas le cas, il compte sur l'assurance chômage pour assurer sa transition vers une autre mission. Il s'appuie sur son expérience pour savoir qu'il retrouvera une mission, cette certitude donne l'impression d'un avenir sans limite : « *Ha mais moi je sais que... j'ai pas peur moi de m'arrêter parce que du boulot j'en aurai toujours, j'en ai toujours eu* ». Son extension future est soutenue par sa capacité à retrouver du travail, son profil professionnel qui constitue un véritable atout sur le marché de l'emploi, son optimisme et le soutien de son agence d'intérim. Cette large extension du futur se retrouve dans sa situation actuelle. Sébastien ne nous informe pas de la date de fin de son contrat et celle-ci ne semble pas importante ni source d'inquiétudes pour lui puisqu'il a prévu des vacances et sait que la mission reprendra après trois mois d'arrêt et pour dix-huit mois. Il peut donc se projeter concrètement sur presque deux ans voire plus. Un CDD assurerait une projection sur dix-huit mois mais il n'a pas besoin de cette sécurité, il fait confiance à son EU et se base sur les prédictions orales de son responsable : « *là je sais que je reprendrai en octobre, et pour dix-huit mois* » même s'il sait que concrètement ses contrats d'intérim seront renouvelés au mois. Il n'envisage pas que les choses puissent se passer différemment et ne s'en inquiète pas. Le changement d'entreprises fait de toute façon partie de ses projets. Il souhaite découvrir d'autres environnements de travail et cette quête participe à étendre l'horizon futur car il n'y met pas de limite. Il envisage même de continuer l'intérim jusqu'à la retraite (moment le plus éloigné dans le temps dans son discours) s'il ne trouve pas ce qu'il cherche.

2. 2. 4. 3. 3. *Densité temporelle*

Le passé de Sébastien est très dense bien que peu détaillé dans l'entretien. Ce sont essentiellement ses nombreuses expériences professionnelles qui font la densité de ce registre. Il travaille depuis qu'il a seize ans, ce qui lui fait vingt-deux ans d'expérience dans la vie active. Il a travaillé dans les secteurs du bâtiment et de la logistique et a pratiqué plusieurs métiers au sein de ce dernier (cariste, vendeur comptoir, chef d'équipe, responsable des expéditions et réceptions...). Il a travaillé dans plusieurs régions et sous plusieurs statuts : il a occupé trois postes en CDI, il a fait un peu de travail clandestin et il a principalement travaillé en tant qu'intérimaire. L'intérim l'a amené à travailler dans beaucoup d'entreprises différentes et contribue largement à la densité de son passé. L'expérience professionnelle qu'il en retire fait qu'aujourd'hui son profil professionnel est très recherché alors même qu'il ne possède pas de qualification. Même si nous n'avons pas de détail sur son parcours, Sébastien nous signifie dans son discours qu'il ressent son passé comme dense : « *j'ai fait quand même pas mal de choses* », « *j'ai toujours bossé* », « *j'ai toujours fait de l'intérim depuis que je suis jeune* »...

Les discours sur le registre présent sont beaucoup plus développés. Au sein de l'EU, il évoque son poste actuel et celui qu'il occupait avant, les activités de l'entreprise, les rythmes annuels de l'activité, le fait que l'entreprise reprenne les mêmes intérimaires, l'ambiance de travail... Le présent est le seul registre où Sébastien rapporte une conversation (avec son responsable concernant l'ouverture de CDD). Il décrit également le fonctionnement de son agence d'intérim et les bonnes relations au sein de celle-ci. Sébastien est moins factuel concernant son agence, les exemples qu'il donne servent essentiellement à illustrer le fait qu'il s'y sent bien et que tout se passe bien. Malgré une plus grande quantité d'informations concernant le présent, il nous semble que Sébastien ressente ce registre comme moins dense que son passé. Le présent se distingue du passé par sa relative stabilité (même EU et même agence d'intérim). De plus, il exprime une certaine sérénité vis-à-vis de sa situation actuelle qui contribue à donner l'impression que son présent est calme, peu dense et en aucun cas source d'inquiétudes.

Les discours de Sébastien sur le registre futur paraissent dense car ils sont très présents dans l'entretien mais ils renvoient quasiment toujours au même projet : continuer l'intérim pour explorer différents environnements de travail jusqu'à trouver une entreprise digne de s'y installer. Ce projet ouvre le futur et crée une certaine densité, au moins à moyen terme : *« Et voilà... après par la suite heu... comme je disais voilà mon futur c'est heu... c'est de faire surtout beaucoup, beaucoup, beaucoup de... de sociétés, afin de regarder beaucoup, beaucoup de sociétés différentes »*. L'envie de se stabiliser apparaît dans le discours lorsqu'il parle de son âge car il anticipe qu'avec le temps cette envie deviendra peut-être plus importante.

2. 2. 4. 3. 4. *Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre*

Il n'est pas possible, à partir de l'entretien, de retracer avec précision le parcours de Sébastien. Spontanément, il utilise peu de marqueurs temporels et se montre souvent hésitant ou approximatif. Nos demandes de précisions lui demandent un certain temps de réflexion et parfois de faire des calculs en se basant sur d'autres événements. Les marqueurs temporels qu'il utilise sont variés et peuvent renvoyer à des durées ou à des repères temporels. Les durées peuvent être exprimées en minutes, en semaines, en mois ou en années. Notons qu'il mesure le temps en mois lorsqu'il est question de l'intérim et qu'il compte en nombre d'années la durée de ces CDI et de son CAP. Les repères temporels sont principalement figurés par les mois de l'année (avril, mai, octobre, décembre...). Il utilise également des moments de l'année pour se repérer (la fin d'année par exemple) et son âge pour situer ses débuts professionnels et le moment présent. Nous ne retrouvons, dans son discours, aucune référence à une date et à aucun moment l'intention de replacer ses expériences dans un ordre chronologique.

Le peu de précisions temporelles est cohérent avec le peu de détails qu'il donne de manière générale. Sébastien ne met pas en récit son histoire, il la résume et tient le plus souvent des propos généralistes. Il ne parle pas spontanément de ce qu'il vit ou a vécu. Il nous faut lui demander des précisions pour qu'il développe son propos mais, même dans ce cadre-là, il se montre peu précis voire n'y répond pas. Lorsqu'il aborde ces démissions, il ne cherche pas à nous informer des circonstances de ses départs mais à nous faire ressentir le bouleversement qu'il a lui-même ressenti. Il ne rationalise pas ces départs, les raisons qui l'ont amené à prendre la décision de partir ne sont pas analysées ou intellectualisées, elles sont subies. Il évoque dans l'entretien d'autres situations qui montrent que les décisions qu'il prend se basent essentiellement sur son ressenti de la situation du moment. Il considère que ce fonctionnement est stable chez lui. Même sa perception de l'avenir prend en compte ce fonctionnement. Il semble donc très ancré dans sa vie le fait qu'il ait une approche globale des situations qu'il vit et que, quelles que soient les raisons de son ressenti, c'est le ressenti qui sera décisif. Ce fonctionnement pourrait expliquer que nous n'ayons, dans le discours, que peu d'éléments concrets, de situations précises ou d'anecdotes. Notons à ce propos que Sébastien ne détaille pas non plus ce qu'il ressent, il nous dit seulement s'il est satisfait ou non. La deuxième chose que nous pouvons remarquer et qui expliquerait le manque de précision concerne son orientation vers le présent. Le présent est le registre le plus détaillé car c'est celui qui l'intéresse. Comme nous avons pu le voir précédemment, Sébastien ne garde pas de cicatrices du passé et ne se montre pas nostalgique non plus. Le passé n'est pas investi émotionnellement et n'est pas présent à son esprit, ni pendant l'entretien ni sans doute au quotidien. Le futur est également peu précis puisqu'il n'est pas mu par un projet concret. Il adopte une posture fataliste et optimiste, il fera en fonction de ce qui se présentera comme il le fait déjà depuis des années. Il se fait confiance, du moment qu'il a en tête les pièges à éviter ou les précautions à prendre, le futur reste ouvert.

Concernant la cohérence inter-registre, nous pouvons remarquer que le parcours de Sébastien est marqué par de nombreuses ruptures professionnelles et personnelles. Il quitte très jeune le foyer familial. Les deux CAP qu'il commence sont très différents de son rêve d'enfant de travailler dans l'astronomie mais sont cohérents avec ses difficultés scolaires et son envie de se professionnaliser pour acquérir rapidement une autonomie financière. Il travaille ensuite dans plusieurs secteurs d'activité, pratique différents métiers et alterne différents statuts face à l'emploi. Le recours à l'intérim multiplie les ruptures et l'amène à travailler dans de nombreuses entreprises. De plus Sébastien a travaillé avec différentes agences d'intérim et dans plusieurs régions. Les trois CDI qu'il a occupés sont également marqués par des ruptures, des changements qui ont dégradé ses conditions de travail et l'ont amené à démissionner. Son futur s'annonce également chaotique puisqu'il prévoit de continuer l'intérim pour découvrir différentes entreprises. D'un point de vue factuel son parcours est donc décousu mais il ne semble pas être vécu comme tel. Sébastien montre très peu d'intérêt

pour le factuel et axe ses discours par thème. Même son discours sur les changements qu'il a vécu au sein de ses CDI n'ont pas pour vocation de souligner des ruptures dans son parcours mais servent à illustrer l'importance qu'il donne à la qualité de vie au travail ainsi que la facilité qu'il a à quitter les environnements qui lui sont délétères. C'est cette logique-là qui explique l'aspect chaotique de son parcours. Trouver un environnement de travail qui lui convienne (et le quitter si ce n'est plus le cas) constitue le fil rouge de ses trois registres temporels. Nous pouvons toutefois repérer une progression depuis ses débuts professionnels à aujourd'hui. Lorsqu'il quitte sa formation et commence à travailler, son objectif qui l'amène à passer par l'intérim est de tester différents métiers et secteurs d'activité. Aujourd'hui, cette question est résolue et il a acquis assez de compétences dans le secteur qu'il a choisi pour y entrevoir un avenir. L'intérim est maintenant toujours utilisé dans une logique de test mais désormais il s'agit pour lui de tester différentes entreprises. Il a gagné en compétence et précise ses critères de sélection à chaque nouvelle expérience. Ses expériences l'amènent également à gagner en confiance et modifient petit à petit son rapport à l'intérim qui devient plus positif. Enfin, nous remarquons une évolution dans son rapport à la stabilité d'emploi. Cette dernière n'est pas souhaitée à ses débuts professionnels puisqu'il poursuit un objectif d'exploration. Cet objectif est toujours d'actualité avec la différence que l'envie de trouver un CDI grandit au fur et à mesure qu'il prend de l'âge et il anticipe qu'elle se fera de plus en plus pressante.

2. 2. 4. 3. 5. *Attitude temporelle*

Sébastien n'évoque que des éléments négatifs concernant son passé : les relations conflictuelles et le manque de soutien au sein de la sphère familiale, ses difficultés scolaires, ses débuts difficiles dans l'intérim, les mauvaises conditions de travail (essentiellement dans le secteur du BTP), ses trois ruptures de CDI, les mauvaises relations avec une agence d'intérim... Pour autant, Sébastien ne se situe jamais dans la plainte, ces éléments ne sont évoqués que pour expliquer les transitions dans son parcours et appuyer la ligne directrice qu'il suit. Le passé étant peu développé nous ne pouvons pas déterminer la valence de ce registre.

A l'inverse, tous les éléments concernant le registre présent sont positifs. Sébastien est très satisfait de son statut d'intérimaire, de ses relations à l'agence d'intérim, de l'ambiance de travail au sein de l'EU et de sa possibilité de prendre soin de sa vie privée sans que cette dernière ne pâtisse de ses obligations professionnelles. Il exprime à plusieurs reprises le rapport positif qu'il entretient à sa situation actuelle : « *moi je suis très bien en intérim* », « *ça se passe très bien chez [Entreprise L.] [...] ça passe super bien quoi* », « *j'aime cette ambiance-là moi* »... Pourtant, la situation dans laquelle il se trouve ne correspond pas à ce qu'il recherche ou déclare rechercher tout au long de l'entretien. Il nous semble que les différentes déceptions qu'il a rencontrées dans son parcours ont participé à développer une certaine philosophie de vie qui valorise le bien-être présent et la qualité

de vie en reléguant au second plan ses envies d'évolutions professionnelles ou de stabilité d'emploi. Bien qu'il ne perçoive pas son avenir à long terme dans son EU actuelle, il se concentre sur le fait qu'en l'état cette situation lui convient et il travaille à entretenir les aspects positifs de celle-ci.

Sébastien se montre optimiste pour l'avenir. Il prévoit son futur à court/moyen terme dans la continuité de ce qu'il vit actuellement et qui lui convient. A plus long terme, il n'est pas inquiet, il s'appuie sur son expérience pour savoir qu'il retrouvera facilement du travail et qu'il aura des opportunités d'embauche en CDI. Il est confiant, il se sent armé pour faire face à ce qui se présentera et se pose en maître de son destin ou du moins des décisions qu'il prendra. Il n'identifie qu'un point de vigilance : le rapport à l'intérim qui pourrait se dégrader avec l'âge et qui l'amènerait à revoir ses priorités. L'envie de se stabiliser qui est pour l'instant secondaire voire optionnelle pourrait alors devenir une nécessité. Dans l'entretien cependant, Sébastien montre qu'il ne se focalise pas sur cette éventualité, s'il ne trouve pas un environnement de travail qui corresponde à ses critères, il continuera l'intérim et cette solution lui convient aussi. Enfin, il nous semble que, conformément à sa philosophie de vie que l'on pourrait qualifier d'hédoniste, Sébastien ne laisse pas son esprit vagabonder sur des branches temporelles qui pourraient être négatives. Il ne se focalise pas sur ce qu'il a pu vivre de négatif ou qui pourrait actuellement être négatif, il nous semble donc cohérent qu'il ne se focalise pas sur des événements négatifs qui n'existent pas encore et n'existeront peut-être jamais.

2. 2. 5. Etude de cas n°5 : Nicolas

Nicolas a 33 ans. Il vit en concubinage, sans enfant, dans un logement en location. Il débute son parcours professionnel par un BEP agricole auquel il ne donne pas suite et se réoriente dans le dessin industriel. Il valide son Baccalauréat mais peine par la suite à trouver des postes dans son domaine qui n'embauche qu'à partir d'un niveau BTS ou ingénieur. On lui conseille alors de passer par la production et d'évoluer en interne. Il suit ce conseil et commence donc à travailler en intérim en tant que mécanicien d'aménagement de cabines sur avion. Au bout de trois ans d'intérim, il intègre un poste en CDI en tant que mécanicien de maintenance aéronautique. La direction lui promet une évolution qu'il n'obtient finalement pas et décide donc de démissionner au bout de deux ans de contrat. Suite à cette expérience, il reprend le travail en intérim puis trouve ensuite un CDD d'un an. Sa mission actuelle fait suite à ce CDD. Il a signé un contrat de six mois qui se terminera dans un peu plus de quatre mois.

2. 2. 5. 1. Ses critères de précarité et son rapport à l'intérim

Tous les critères de précarité que Nicolas relève sont relatifs au statut d'intérimaire. Le principal critère de précarité d'emploi que met en avant Nicolas est l'insécurité. Cette dernière naît

du fait que le recours à l'intérim assure la flexibilité des entreprises. Or le secteur dans lequel travaille Nicolas connaît des fluctuations d'activité importantes auxquelles les entreprises s'adaptent par l'ouverture et la fermeture de postes intérimaires. L'irrégularité de l'activité est d'autant plus problématique qu'elle n'est pas prévisible. L'incertitude est donc omniprésente et pousse Nicolas à rester vigilant aux signes qui pourraient annoncer une prochaine vague de départ chez les intérimaires. Il ne peut pas s'appuyer sur la durée de son contrat de travail car celle-ci n'est pas toujours respectée. Nicolas explique que les intérimaires ne déposent jamais de recours en justice car cela nuirait sérieusement à leur possibilité de retrouver du travail. Au côté peu protecteur du contrat en intérim s'ajoute le fait qu'il ne puisse pas faire confiance à ce que lui disent ses responsables. Nicolas dénonce l'asservissement des intérimaires à l'entreprise. Cette dernière joue sur la précarité de leur situation pour les menacer ou les motiver. Nicolas entrevoit qu'il ne pourra pas échapper à la précarité d'emploi dans son secteur car ce dernier a quasi-exclusivement recours à l'intérim et n'embauche que très peu en CDI. Il voit également une augmentation de la concurrence avec l'arrivée massive de jeunes récemment formés sur son métier. Cette nouvelle concurrence diminue les opportunités d'insertion professionnelle et contribue à la baisse des salaires. Elle permet également la mise en place de pratiques (comme le chantage) qui renvoient aux intérimaires le fait que du point de vue de l'EU ils sont interchangeables. Pour Nicolas, ce manque de considération est particulièrement difficile à accepter humainement. Il doit également renoncer à ses envies d'évolution car son EU a augmenté ses exigences concernant le niveau de qualification des dessinateurs industriels qu'elle pourrait potentiellement embaucher.

La précarité d'emploi se traduit également par des conditions de travail dégradées pour les intérimaires. Les EU se montrent plus exigeantes avec eux. Les journées de travail sont donc intenses et parfois très longues car il sait qu'en tant qu'intérimaire il ne peut pas se permettre de refuser d'effectuer des heures supplémentaires si son responsable le lui demande. Selon Nicolas, le rallongement des journées de travail est d'autant plus problématique que l'activité est peu épanouissante, les tâches les plus ingrates étant réservées aux intérimaires. Le fait de travailler en horaires décalés est également fatigant. Il alterne le travail sur les équipes du matin ou les équipes de « petite nuit » selon ce qui lui est imposé. Il en va de même pour le travail obligatoire le week-end (qui ne le concerne plus dans cette mission). Les conditions dégradées de travail passent également par le manque d'EPI ou par des équipements de mauvaise qualité. Il n'a plus à se plaindre à ce niveau-là dans sa nouvelle EU. Les problèmes d'hygiène et de sécurité naissent plutôt de mauvaises habitudes des travailleurs, de la baisse de vigilance qu'entraîne le travail routinier ou encore du manque de connaissances sur les effets potentiellement nocifs de nouveaux matériaux.

Enfin, Nicolas décrit très tôt dans l'entretien les difficultés et désagréments que le travail en intérim entraîne dans sa vie privée. En raison de l'insécurité de sa situation, il préfère rester inscrit

au Pôle Emploi. Cela lui demande une certaine gestion administrative qui se cumule avec une gestion financière car son salaire est versé en milieu de mois. De plus, le temps et l'énergie que demande cette gestion empiètent sur son temps libre et notamment sur ses loisirs. Il insiste sur l'importance de cette gestion car sa situation financière lui permet difficilement d'épargner. Il doit également faire des efforts supplémentaires de gestion s'il souhaite organiser des congés. Le deuxième problème qu'il rencontre lié à son statut d'intérimaire concerne l'irrégularité des revenus. Nicolas emploie donc beaucoup d'énergie pour éviter les périodes de chômage. Il recherche du travail sur son temps libre avant que son contrat ne se termine. Afin d'alléger cette charge il refuse autant que possible les contrats courts. Aujourd'hui, arrêter de rechercher constamment du travail fait partie des motivations qui l'ont décidé à se réorienter pour fuir l'intérim. Enfin, même si Nicolas fournit tous les efforts nécessaires pour assurer une continuité des contrats de travail, son statut d'intérimaire reste discriminant pour trouver un logement ou obtenir un prêt bancaire.

2. 2. 5. 2. Ses relations sociales

Au sein de ses anciennes entreprises de travail, les seules relations positives qu'il évoque concernent la période où il était en CDD. La bonne entente naissait de l'absence de hiérarchie au sein de l'équipe de travail et de l'entre-aide. Il se sentait appartenir à un collectif de travail soudé. Les relations concernant ses expériences en intérim sont traitées de manière globale. Elles semblent être essentiellement marquées par une certaine défiance envers les responsables sur site qui motivent les intérimaires en leur faisant espérer une future embauche. Ces promesses se sont soldées pour sa part par des déceptions. Il reproche également à la direction des entreprises ne pas se soucier de la sécurité et de la santé des intérimaires. Les relations avec les autres intérimaires peuvent parfois s'avérer difficiles, notamment en fin de contrat. Il expose deux configurations opposées. Dans la première, il dénonce les comportements compétitifs de certains collègues : *« je l'ai déjà vu dans d'autres entreprises que j'ai faites, notamment quand les contrats arrivent à terme échu... vous voyez les individus changer radicalement, parce qu'ils veulent à tout prix être renouvelé. Donc heu... ces personnes-là heu... on va dire heu... pas que tous les coups sont permis mais... ils ont des comportements assez limites... avec les autres personnes qui sont elles aussi en intérim... pour y arriver »*. Dans la deuxième, la fin d'un contrat signifie la séparation avec des collègues avec qui il avait créé des liens d'amitié. C'est d'autant plus difficile pour lui, que les occasions de nouer des amitiés avec d'autres intérimaires sont rares à cause du turn-over.

Au sein de son EU actuelle, les problèmes qu'il relève concernent essentiellement les différences de traitement entre les intérimaires et les embauchés permanents et, de manière générale, la façon dont les intérimaires sont considérés. Ces derniers ne sont pas intégrés aux équipes de travail et sont également mis à l'écart durant les temps de pause. Ils ne sont pas perçus comme des

égaux par les embauchés permanents qui considèrent qu'ils ne sont là que pour effectuer les tâches qu'ils refusent d'accomplir. De plus, le fait de travailler dans de grands effectifs rend difficile le développement de rapports humains. Ce sentiment d'anonymat est renforcé par une pratique réifiante de l'EU qui consiste à attribuer aux travailleurs un matricule : « *vous êtes un numéro... qu'on vous apprend à l'entrée : " ça c'est ton TO, pour faire ça il faudra que tu annonces ton TO " [...]* C'est le matricule... c'est pour le vestiaire, pour... pour passer à la cantine... pour signer les documents dans l'entreprise... ». Ses mauvaises conditions de travail et la discrimination qu'il subit dans cette mission ont contribué à lui faire prendre la décision de quitter ce milieu. Depuis, il n'attend plus rien de ses collègues de travail et s'isole de lui-même pour se protéger.

Les relations avec ses agences d'intérim sont négatives mais semblent moins le préoccuper. Lorsqu'il rencontre une difficulté il préfère en référer à l'EU. Selon lui, l'agence d'intérim ne constitue pas un soutien à cause des relations commerciales avec l'EU : « *son intérêt pour elle c'est de garder ce client-là, parce que c'est un client qui paye l'agence d'intérim* ». Il considère son agence actuelle comme inexistante, il ne se déplace jamais là-bas et les contacte par téléphone pour régler les problèmes administratifs. Il a intégré avec toutes les agences d'intérim qui l'ont employé que ces dernières fonctionnaient de plus en plus à distance. Toutes les démarches se font désormais par téléphone ou par mail y compris les signatures des avenants au contrat de travail. Il n'est allé à son agence qu'au moment de l'entretien d'embauche et précise que ce premier contact n'est plus un acquis pour les intérimaires car les entretiens d'embauche peuvent désormais se faire par téléphone, par mail et même par chat.

Nicolas considère qu'il ne peut obtenir de soutien ni de l'EU ni de son employeur. Les proches sont pour lui la seule solution qui reste : « *vous faites avec vos proches, vos amis mais (rire) c'est tout. Voilà, ce sera le seul soutien que vous aurez. Voilà. Enfin moi c'est pas mon cas mais une personne qui est seule et isolée heu... enfin moi je lui dis non fais pas ça... (rire) non...non non...* ». Il n'aborde que très peu les aspects de sa vie privée mais nous comprenons que le soutien de ses amies et très important pour lui, qu'il s'agisse de leur soutien moral ou matériel. Il exprime clairement que son rapport à l'intérim serait beaucoup plus difficile sans eux.

2. 2. 5. 3. Ses perspectives temporelles

2. 2. 5. 3. 1. Orientation temporelle

Nicolas n'est pas orienté vers le passé. Ce dernier est peu évoqué et il ne le développe pas spontanément. Malgré nos différentes relances, ses réponses restent courtes et assez globales. Lorsque nous lui renvoyons cette tendance à peu développer ce registre il affirme clairement que ce dernier ne l'intéresse pas : « *j'ai horreur de ça, le passéisme tout ça... j'aime pas ça (rire)* ». Notons

qu'il est très rare dans les entretiens que nous avons réalisés d'obtenir des discours qui portent clairement sur les préférences temporelles. Pour Nicolas, ne pas être orienté vers le passé est une question de principe, il ne met pas en relation son désintérêt du passé avec le contenu de celui-ci, c'est le principe même de s'attacher à ce registre qu'il rejette.

Nicolas accorde plus d'importance au registre présent. C'est d'ailleurs toujours par rapport à ce registre que le passé est évoqué. Avant de commencer l'intérim, le présent était son registre préférentiel : « *moi avant d'être en intérim j'étais un peu désinvolte, moi c'est... si demain heu... ça va pas, bon... voilà (rire) tant que je suis vivant ça va* ». Nous remarquons encore durant l'entretien cette orientation vers le présent. Celui-ci est plus détaillé, il en parle spontanément et semble être son point de repère dans ses discours et dans sa manière de conclure ses propos. Cependant, nous pouvons remarquer que l'orientation vers ce registre entre désormais en conflit avec la nécessité d'assurer une gestion administrative et financière relative au travail en intérim. Nicolas ne rencontre pas de difficultés particulières pour effectuer ces démarches, ce qu'il leur reproche c'est le temps et l'énergie qu'elles prennent. Nous comprenons qu'il aimerait retrouver son insouciance mais ne le peut pas tant qu'il ne sera pas dans une situation professionnelle plus stable.

Au moment de l'entretien, nous pouvons affirmer que Nicolas est principalement orienté vers le futur. Cette orientation est provoquée par trois facteurs. Premièrement, le travail en intérim l'a amené à être plus prévoyant pour éviter les difficultés financières : « *quand vous faites de l'intérim vous (rire) vous prenez quand même un peu du plomb dans la tête (rire). C'est... pas pareil non... justement... vous devenez un peu plus prévoyant.* ». Le thème de la gestion est central dans son discours, il prévoit les prochains contrats, il anticipe ses congés, les motifs de radiation de Pôle Emploi, les prélèvements bancaires... et s'organise en fonction. L'expérience de la précarité d'emploi l'a obligé à développer ses capacités d'organisation au moins à court terme. Deuxièmement, c'est parce que Nicolas veut rompre avec ce tiraillement qui le pousse à toujours anticiper qu'il fait un effort de projection dans l'avenir. Son objectif est d'atteindre des conditions de travail et des conditions de vie qui lui permettront un retour à une orientation vers le registre présent puisque l'avenir ne sera plus menaçant. Aujourd'hui, si Nicolas se préoccupe de l'avenir c'est justement parce que celui-ci n'est pas anticipable concrètement et il en souffre. Troisièmement, il ne supporte plus son quotidien dans le travail. Sans décision de sa part, il sait que ce mal-être perdurera et il ne peut plus l'accepter : « *je vais pas tenir dix ans de plus à faire ça* ». Il présente la situation comme si une réorientation s'était imposée à lui. Cette dernière est une nécessité avant de devenir un projet formalisé. Qu'il s'agisse de la gestion financière ou du besoin de rompre avec une situation délétère, nous voyons que l'orientation de Nicolas vers le futur est avant tout utilitaire et ne relève pas de ses préférences temporelles.

2. 2. 5. 3. 2. *Extension temporelle*

Spontanément, le point le plus éloigné qu'évoque Nicolas est son entrée dans l'intérim, il y a dix ans. Il semble considérer que toutes les expériences antérieures appartiennent à un passé révolu. Il est nécessaire de lui poser des questions sur cette période pour qu'il l'aborde mais ses réponses sont trop peu précises pour pouvoir se faire une idée de l'extension de son passé. Les éléments de l'entretien ne nous permettent pas de remonter au-delà de sa formation professionnelle.

Son présent est délimité par l'intérim. Ses expériences en CDI et CDD qui entrecoupent cette période sont, elles par contre, associées au passé. Il aborde le thème de l'intérim de manière générale et ne s'appuie pas sur des anecdotes. Cela laisse supposer que quel que soit l'aspect de l'intérim qui est abordé, celui-ci a été présent dans toutes ces expériences. Cette impression est renforcée par l'utilisation régulière du terme « souvent ». L'impression d'un présent étendu se retrouve également à l'échelle de la journée. Nicolas insiste sur la longueur des journées de travail, ce à quoi se rajoute le temps des démarches administratives, de la gestion financière et de la recherche d'emploi. L'extension du présent dans l'intérim ne rentre pas en contradiction avec le présent de sa mission actuelle puisque celle-ci ne constitue qu'un exemple de plus de ce qu'il dénonce dans l'intérim. La seule information qu'il nous fournit spontanément sur sa mission actuelle est le terme du contrat. Cette information, croisée aux réponses à nos questions nous permettent de calculer le début de la mission et le temps passé dans celle-ci, informations qu'il ne donne pas et qui ne semblent pas avoir d'importance pour lui. Enfin, et en cohérence avec ce que nous venons de voir, il situe la fin de son présent au terme de sa mission, moment à partir duquel il a décidé d'arrêter le travail en intérim. Dans le cadre de son discours sur le peu de contact avec l'agence d'intérim, et alors qu'il reste encore plus de quatre mois de mission, il dit « *moi là j'aurais fait un contrat de six mois, en six mois je les aurai vu une fois* ». Ce dernier extrait montre la transition que Nicolas est en train d'opérer. Il y a d'un côté le présent de l'intérim et de l'autre le présent des démarches concernant son projet de réorientation professionnelle. Lorsque ce dernier est présent à son esprit, l'intérim tend à être relégué au registre passé. Les délimitations du registre présent sont en train de changer, si celui-ci lui semblait interminable jusque-là, depuis sa décision de se réorienter il a désormais un terme.

L'extension future de Nicolas est assez difficile à déterminer et semble varier en fonction des sujets abordés. Nous comprenons qu'il a besoin d'une situation qui soit relativement stable à court terme sinon l'incertitude lui est insupportable : « *les contrats en dessous de trois mois généralement je ne les prends pas. Voilà, parce que là c'est vraiment trop d'incertitude, beaucoup plus de pression, enfin c'est... c'est pas vivable... moi je l'ai déjà fait pendant six mois, c'est très dur* ». Cependant, même dans le cadre d'un contrat de trois mois, Nicolas ne considère pas ce laps de temps comme acquis car persiste la peur d'être renvoyé. Il ne s'appuie pas non plus sur les promesses de ses responsables pour étendre son extension future. Ces promesses l'aident à ouvrir un

nouvel horizon mais sa méfiance l'empêche de l'investir. Nous remarquons ici un effet pervers de ces promesses qui l'amènent à se projeter sur du long terme alors que ces dernières ne sont qu'un moyen pour l'entreprise d'assurer sa présence à court terme. La répétition de ce type de pratiques finit par associer projections à long terme et déceptions. Aujourd'hui Nicolas ne perçoit plus d'avenir dans son secteur d'activité car il a perdu l'espoir de trouver un poste stable. Nous pouvons toutefois identifier dans son discours des éléments qui l'amènent à planifier des actions sur le moyen et le long terme ou à s'organiser en vue d'évènements futurs. L'un de ces éléments est son inquiétude pour sa santé qui l'amène à effectuer des bilans de santé tous les trois ans. Il redoute des conséquences à long terme : « *même si j'ai des analyses de sang qui... correctes... dans quelques années je sais pas si j'aurais un enfant qui... voilà qui peut avoir des soucis à la naissance...* ». Son souci d'éviter les difficultés financières étend également son horizon temporel. La nécessité d'enchaîner les expériences professionnelles l'amène donc à dépasser le terme de son contrat. Son extension future est également portée par des exigences administratives et financières telles que l'actualisation de sa situation à Pôle Emploi et les prélèvements bancaires. Ces événements sont réguliers et constituent des repères mensuels. Ils demandent une certaine projection au moins sur le mois car ces moments ne coïncident pas avec le versement de son salaire : « *justement la paye tombe le 12 du mois donc faut... faut organiser les dépenses par rapport à ça. Pour éviter... bein les découverts, pour éviter, comment dire, les factures impayées... donc c'est gérer les budgets* ». Nous remarquons que la question de la gestion financière peut même étendre son horizon sur plusieurs mois lorsqu'il s'agit d'épargner pour payer ses impôts ou planifier des vacances. Nous pouvons noter par rapport à ces différents éléments que les aspects professionnels de sa vie réduisent son horizon alors que ses obligations financières l'étendent dans une certaine mesure. Pour autant, ces dernières ne lui permettent pas de visualiser concrètement un avenir jusqu'à un certain point. Nicolas les perçoit comme des bornes en vue desquelles il doit s'organiser. Ce qui donne du corps à son avenir et étend considérablement son horizon est l'élaboration récente de son projet de réorientation. Bien que sa décision soit récente, Nicolas a commencé les démarches pour concrétiser son projet, il a prévu une date où il arrête l'intérim, il s'est inscrit dans une formation, il a déjà trouvé son stage et il a commencé à s'organiser financièrement en vue de la période de formation. Il se projette dans cette formation puis au-delà. Ce projet soutient donc une projection concrète à court et moyen terme mais également à long terme puisqu'il envisage sa carrière dans le milieu de la réparation de vélos.

2. 2. 5. 3. 3. *Densité temporelle*

Nous l'avons vu, Nicolas n'est pas orienté vers le passé et en parle peu. Son discours concernant ce registre est peu dense, les différentes expériences sont nommées mais ne sont pas

développées. Pour autant, Nicolas montre dans l'entretien qu'il perçoit ce registre comme dense. Cette densité naît tout d'abord de la quantité de missions en intérim qu'il a effectué : « *Houlaaaa... des missions d'intérim j'en ai fait énormément. C'est simple en dix ans de carrière dans l'aéronautique, j'ai fait que deux ans de CDI et un an de CDD et le reste que de l'intérim. J'ai tourné entre... sept, sept et dix sociétés d'intérim* ». L'absence d'anecdotes et de détails dans son discours contraste avec sa représentation du passé. Il nous semble que cela peut s'expliquer par le fait que Nicolas ne se place pas dans une position où il souhaite partager son histoire mais dans une position où il partage son analyse de l'intérim. Son discours est un peu plus personnel lorsqu'il évoque toute la gestion que lui demande le statut d'intérimaire. Ce deuxième point contribue largement à la densité du passé et se cumule avec la densité de ces journées de travail qu'il juge parfois interminables. Nous observons ici deux niveaux d'analyse. Le premier, qui se centre sur sa représentation du passé et son ressenti, montre à quel point ce registre lui pèse et l'a usé : « *et puis bon y a quand même aussi une fatigue physique, morale... donc au bout d'un moment heu... stop* ». Le deuxième concerne les objectifs qu'il poursuit dans l'entretien. Il veut dénoncer la précarité du travail en intérim et du statut d'intérimaire, non pas uniquement la précarité de sa situation mais la précarité de tous les intérimaires de son secteur d'activité, sa situation n'étant qu'un élément lui donnant une certaine légitimité pour témoigner. Il exprime d'ailleurs avant de commencer l'entretien un certain enthousiasme à participer à l'étude. Il se dit content que des chercheurs s'intéressent aux intérimaires car il a beaucoup de choses à dire sur l'intérim.

Le présent est plus dense dans le discours. Il en parle spontanément, le développe et répond volontiers à nos questions. Il fournit des détails sur le fonctionnement de la direction de l'EU, l'environnement de travail, les relations avec les supérieurs hiérarchiques et les collègues de travail, la répartition des tâches, la nature de ces dernières... Nous remarquons toutefois un décalage entre la densité de sa situation actuelle et la densité de ce qu'il délimite lui comme étant le présent. Le présent de l'intérim est particulièrement dense car il englobe toutes les expériences qu'il a vécues avec ce statut. La description de sa mission actuelle ne constitue qu'un exemple parmi tant d'autres. Ce qu'il vit au quotidien est donc particulièrement pesant à cause d'un effet d'accumulation. De plus c'est bien la densité de son présent en tant qu'intérimaire qui constitue l'objet de sa plainte. Lorsque Nicolas se distancie des discours généraux sur l'intérim pour se centrer sur la description concrète de sa mission actuelle, nous pouvons remarquer que le présent est alors moins dense. Il s'agit d'un présent plus monotone et désinvestit duquel il se protège désormais en s'isolant.

Nous observons enfin une différence entre la densité du futur avant et après sa décision de se réorienter. Avant la conception de ce projet, l'avenir est marqué à la fois par l'incertitude, des projections dans la continuité de son vécu et différentes envies telles que quitter l'intérim, se stabiliser, faire un métier épanouissant, avoir de meilleures conditions de travail, travailler dans une

entreprise à dimension humaine (et donc avec des relations humaines), avoir plus de temps libre pour ses loisirs... Coexistent alors dans son esprit l'espoir d'un avenir plus calme et plus épanouissant et la crainte d'un avenir aussi dense que son passé et son présent. C'est la perception de ce dernier qui va être décisif pour amener Nicolas à changer de cap. L'élaboration de son projet lui permet alors, d'un côté, de rompre avec son quotidien et, de l'autre, de poursuivre tous les objectifs qu'il s'était fixés. La clé dont il avait besoin pour rassembler ses objectifs naît de son analyse de la situation qui dépasse son propre vécu pour aborder le niveau du secteur d'activité. Il entrevoit que ses objectifs ne sont pas réalisables au sein de celui-ci, il se résout donc à se réorienter. Depuis cette décision, son avenir est devenu beaucoup moins dense et c'est ce qu'il recherche. Plusieurs facteurs contribuent à diminuer ou à donner l'impression d'une diminution de la densité du futur. Tout d'abord, ce nouvel avenir crée une rupture, comparé à tout ce que Nicolas dénonce de ses expériences, il considère que l'avenir ne peut être que plus calme « *Enfin après dix ans d'usine je... voilà... c'est... ce sera plus tranquille, plus posé* ». Ensuite, cet avenir est imaginé à long terme ce qui crée une impression d'étalement de la densité dans le temps alors que jusque-là tout paraissait intense car resserré sur du court terme. Enfin, la vision de son futur paraît moins dense car il est plus positif. Même les démarches pour trouver un centre de formation, un stage, s'organiser financièrement en vue de cette période de formation, ou encore prévoir des CDD à la sortie de sa formation ne sont pas considérés comme des obstacles ou des tâches supplémentaires pour son quotidien. Cette partie de son discours est abordé avec légèreté et apaisement. Il ne la développe pas de lui-même et donne l'impression qu'il n'a rien à en dire car rien ne lui pose problème. Son esprit est plutôt centré sur l'après, le moment où il travaillera dans la réparation de vélos. Il arrive à se représenter assez clairement cette situation grâce aux informations de ses amis. La densité de son avenir pourrait se situer plutôt à ce niveau-là mais son discours ne nous permet pas de statuer. Nicolas perçoit cette nouvelle période de sa vie comme moins dense factuellement et émotionnellement.

2. 2. 5. 3. 4. *Réalisme et netteté des contenus et cohérence inter-registre*

Nicolas utilise des marqueurs temporels variés. Ces derniers concernent essentiellement les durées et utilisent différentes unités de mesure : heures, jours, semaines, mois, trimestre, années. Il utilise également des repères temporels ponctuels comme le mois (il situe la fin de son contrat à la fin de février), un jour précis dans le mois (le versement du salaire le 12 de chaque mois), ses horaires de travail, la fin de l'année, ou encore les démarches administratives et financières tous les mois. Ces repères sont assez rares et il semble préférer situer les événements les uns par rapport aux autres : « *après mes études* », « *à partir de là* », « *après je suis parti directement sur la mécanique* », « *avant de rentrer dans l'entreprise dans laquelle je suis* »... Il ne fait par contre aucune référence à

une date précise, ce qui n'est pas gênant pour reconstruire la chronologie de son parcours car les informations qu'il donne sont suffisantes. Il n'est cependant pas possible de resituer les événements relatifs à l'intérim. Nicolas fournit un cadre temporel pour délimiter certaines périodes mais ne se soucie pas de situer des événements plus précis dans le temps : « *Moi j'ai fait des sociétés où c'était obligatoire de venir le samedi matin* », « *j'ai travaillé pour des sociétés d'intérim où... bein je n'ai pas vu la personne heu... en face de moi* », « *Mais c'est vrai que je l'ai déjà vu dans d'autres entreprises que j'ai faites* » ... Dans ce type d'exemple, Nicolas est centré sur le contenu de son message, son objectif n'est pas de raconter une anecdote mais de nous dire que ce qu'il dénonce est réel et qu'il l'a vécu, le moment auquel s'est arrivé n'est pas pertinent.

Le passé paraît donc net dans les grandes lignes mais nous n'avons pas accès au détail du contenu des périodes d'intérim. Ces dernières semblent d'ailleurs peu précises pour lui aussi, lorsque nous l'interrogeons à ce sujet il se contente de répondre qu'il a fait énormément de missions. Le registre présent est par contre plus net, plus détaillé et il fournit des informations qui nous permettent de le visualiser : « *généralement vous verrez les intérimaires d'un côté tous ensemble et de l'autre côté vous aurez les embauchés ou en face les embauchés* ». Le registre futur est également précis, il a réfléchi à son projet, il s'est renseigné sur l'ouverture du marché dans le domaine, il a commencé les démarches, sa formation est programmée, il se projette dans son futur métier... Il se montre même très réaliste par rapport à sa sortie de formation puisqu'il n'espère pas trouver directement un CDI et anticipe même qu'il devra revoir à la baisse ses prétentions salariales puisqu'il sera débutant. Il est étonnant au vu de l'importance que revêt ce projet pour lui qu'il n'insiste pas plus sur certains détails. Nous ne savons pas, par exemple, à quelle date commence sa formation. Il nous semble que le discours sur l'avenir est relégué au second plan dans l'entretien pour pouvoir traiter le thème de l'intérim. Nous avons donc peu de repères temporels concernant ce registre mais au vu de l'avancement de la mise en œuvre de ce projet il ne fait aucun doute que Nicolas les connaît.

Le parcours (passé et à venir) de Nicolas est marqué par plusieurs ruptures : les changements de formations, les multiples expériences en intérim entrecoupées d'un CDI et d'un CDD et le projet de se réorienter. Factuellement son parcours peut paraître décousu mais Nicolas explique dès le début de l'entretien les logiques qu'il a suivies. Tout d'abord, il explique qu'après sa formation pour devenir dessinateur industriel, il cherche des postes pour pratiquer ce métier mais le niveau de qualification demandé est plus élevé que celui qu'il a obtenu, il vise alors une évolution en interne. Bien qu'il souhaite la stabilité d'emploi, il n'a pas d'autres choix que d'avoir recours au travail en intérim puisqu'il s'agit du seul statut qui lui permette de trouver du travail dans ce domaine. Il envisage son nouveau métier comme un moyen d'atteindre son objectif premier qui est de trouver un poste stable en tant que dessinateur industriel. En attendant de pouvoir être promu, Nicolas ne perd

pas de vue son envie de stabilité d'emploi et cherche des postes moins précaires que l'intérim. Il trouve une première opportunité qui s'avère décevante puis une deuxième, un CDD, plus satisfaisante mais qui n'est pas vouée à durer dans le temps. En dehors de ses deux expériences, il s'efforce de rester en emploi et se montre très organisé pour éviter les difficultés financières. Au fur et à mesure qu'il construit son expérience, il se rend compte que son projet de devenir dessinateur industriel est maintenant inaccessible car les niveaux de qualification demandés ont encore augmenté. Il réalise également que l'idée de continuer dans la mécanique aéronautique n'est pas acceptable pour lui car il ne trouve pas de postes stables. La poursuite de ce métier le condamnerait à continuer l'intérim et il rejette fortement cette option. Il prend donc la décision de quitter son secteur d'activité et de se réorienter. Ce projet de réorientation est cohérent avec tout ce qu'il recherche depuis sa sortie de formation (la stabilité d'emploi) et tous les critères qu'il a développé en rapport à ces expériences en intérim (de meilleures conditions de travail et de vie, un métier épanouissant...). Nous remarquons alors que la plupart des ruptures qu'il a vécues constituent des tentatives d'adaptation pour pallier les obstacles qui se dressent sur son chemin alors que la dernière rupture est voulue pour en finir définitivement avec une situation délétère et poursuivre ce qu'il recherche. Cette dernière rupture planifiée ne marque pas seulement un changement de secteur d'activité, de métier et de type de contrat, elle marque aussi un changement de stratégie. Quels que soient les obstacles, Nicolas poursuit tout au long de son parcours le même objectif : accéder à un métier qui lui plaise avec un statut stable face à l'emploi. Cet objectif assure la cohérence inter-registres même si la manière dont celui-ci est traduit concrètement évolue dans le temps ainsi que les moyens mis en œuvre pour y accéder.

2. 2. 5. 3. 5. Attitude temporelle

Le passé et le présent sont présentés et vécus comme négatifs. Cette valence est principalement due au travail en intérim qui se traduit, dans son cas, par de l'insécurité et de l'incertitude, de mauvaises conditions de travail, des tâches peu épanouissantes voire aliénantes, des relations difficiles au sein des EU et avec les agences d'intérim, une gestion administrative et financière lourde, un empiétement sur la vie privée, mais aussi de la fatigue, des déceptions et de la souffrance. La seule expérience positive qu'il évoque est son CDD d'un an qui constitue pour lui un îlot de tranquillité et de bien-être. Tous les autres éléments présentés dans son discours visent à démontrer à quel point l'intérim lui est devenu insupportable.

C'est parce qu'il rejette un avenir dans la continuité du passé et du présent que Nicolas prévoit une rupture nette en envisageant une réorientation. Ce projet ouvre la possibilité d'un avenir positif et épanouissant. Il est optimiste car quoi qu'il arrive il estime que ce sera toujours mieux que ce qu'il vit et a connu jusque-là. Il sait que le domaine lui plaira puisqu'il est en lien avec un de ses

loisirs. Enfin, il l'imagine comme ses amis le lui décrit : « *j'ai des amis qui travaillent la dedans, c'est beaucoup plus fun quoi, ça n'a rien à voir* ». Il montre un engouement pour ce projet et a effectué toutes les démarches pour le mettre en œuvre en moins d'un mois et demi. Il se montre serein quant à la formation et la recherche d'emploi qui suivra et anticipe que le reste de sa carrière sera positif, reposant, épanouissant et « *fun* ».

3. Discussion

3. 1. Synthèse des résultats

3. 1. 1. Précarité et perspectives temporelles

Le caractère qualitatif de cette deuxième étude nous permet d'identifier plusieurs variables susceptibles d'influencer les PT. Tout d'abord, nous pouvons remarquer que les cinq participants que nous avons présentés partagent le même statut face à l'emploi mais vivent des situations bien différentes. Nous notons des variations concernant leurs conditions de vie, leurs parcours, les caractéristiques de leurs contrats de travail, leurs conditions de travail ou encore l'expérience personnelle qu'ils font de l'intérim. Il nous semble donc important de ne pas nous limiter au cadre juridique relatif au travail en intérim pour comprendre la précarité de cette population. De plus, nous pouvons voir que la précarité relative au statut d'intérimaire est liée à d'autres types de précarité comme la précarité du travail ou des conditions de vie. La gravité de ces différents types de précarité dépend de la présence ou de l'absence de certains facteurs aggravants et des ressources dont disposent les intérimaires pour y faire face. Nous pouvons par exemple remarquer que les difficultés rencontrées par les intérimaires ne sont pas les mêmes en fonction de leur secteur d'activité. Le marché de l'emploi est plus ou moins ouvert en fonction de ceux-ci, la concurrence y est plus ou moins rude et le recours à l'intérim y est plus ou moins développé. Les pratiques de l'intérim diffèrent également d'un secteur à un autre, on remarque notamment des différences de normes dans la durée des contrats de travail et des missions. Les intérimaires ne sont pas tous armés de la même manière pour répondre aux difficultés qui se présentent à eux. Certains peuvent compter sur leur niveau de qualification ou leur expérience professionnelle. D'autres peuvent compter sur leur santé, leur énergie ou encore leur capacité d'organisation pour retrouver du travail. Dans certains cas, nous remarquons que toutes les difficultés rencontrées ne sont pas directement dues au statut d'intérimaire, elles peuvent provenir du métier pratiqué ou d'un parcours difficile. Le travail en intérim joue alors un rôle amplificateur, c'est le cas, par exemple, lorsque les conditions de travail sont plus difficiles pour les intérimaires que pour les employés permanents. De ces différents facteurs peut résulter un état de fatigue plus ou moins handicapant pour continuer à supporter des conditions difficiles ou rechercher du travail. Là encore, certains pourront compter sur des

ressources privées comme le soutien de leur épouse ou de leurs proches, d'autres au contraire seront mues par une urgence à retrouver rapidement du travail quelles qu'en soient les conditions afin de ne pas voir empirer, au moins à court terme, les difficultés financières qu'ils rencontrent. Nous voyons dans les études de cas que nous avons réalisées que les participants ne mettent pas en avant les mêmes critères de précarité et ne les pondèrent pas de la même manière. Notons enfin que tous n'entretiennent pas les mêmes rapports à leur situation face à l'emploi. Cette dernière peut être vécue de manière plus ou moins négative ou constituer une stratégie avantageuse pour la personne.

Les différents critères de précarité que nous avons pu relever ainsi que le rapport des participants à ceux-ci entretiennent un lien étroit avec les PT. Concernant le registre passé, nous pouvons souligner par exemple dans les discours de Thomas et de Sébastien que l'aspect chaotique de leurs parcours crée une certaine densité, densité telle que ce registre ne peut être détaillé. Pour autant cet aspect de leurs parcours n'est pas nécessairement perçu comme négatif car ils en retirent des compétences professionnelles constituant un atout important dans leurs recherches d'emploi. Ce n'est pas le cas de Nicolas, pour qui l'enchaînement de courtes missions s'apparente à des efforts conséquents de recherche d'emploi et de gestion financière, teintant ainsi de manière négative ce registre. Les représentations du registre présent sont également marquées de manière différenciée en fonction du rapport que les participants entretiennent avec certains critères de précarité. Notons par exemple que des conditions de travail jugées difficiles participent grandement à la perception d'un présent négatif et inversement. Il en va de même concernant la longueur du contrat de travail. Lorsque ce dernier est relativement long (ou plus long que d'habitude), le présent est vécu de manière plus apaisée, moins dense et plus positif en comparaison des expériences passées de contrats plus courts. La longueur des missions joue également un rôle sur l'extension du registre présent. Nous comprenons à travers les anecdotes des participants que les contrats courts les enferment dans un présent étroit alors que les contrats plus longs leur laissent plus d'espace. Le sentiment d'être « coincé » dans le présent semble également lié au rapport que les participants entretiennent avec le travail en intérim. Olivier, Thomas, Stéphane et Nicolas dénoncent leur obligation à vivre au jour le jour alors que Sébastien, qui a un rapport positif à l'intérim, ne ressent pas cet enfermement. Enfin, ces cinq études de cas nous paraissent particulièrement intéressantes en ce qui concerne l'étude du lien entre précarité et registre futur.

La littérature scientifique fait état de la difficulté qu'ont les personnes en situation de précarité à se projeter dans l'avenir et nous retrouvons cette difficulté dans les entretiens que nous avons menés avec des intérimaires. D'ailleurs, la première réponse que donnent les participants concernant la question du futur est « je ne sais pas ». Il s'agit d'une réponse spontanée, parfois répétée à plusieurs reprises et elle semble prendre une place importante dans leur vie. Certains participants disent d'ailleurs se poser régulièrement la question de leur avenir. Il nous semble qu'ici,

« l'absence du registre futur » souvent soulignée chez les personnes en situation de précarité s'apparente dans le fond à l'absence de projets. Or la question des projets ne couvre pas toutes les dimensions temporelles, elle renvoie principalement au croisement de l'extension, de la densité et de la netteté du futur. De plus, la densité du futur ne se réduit pas à l'existence de projets puisque le futur peut paraître dense sans que la personne remplisse pour autant ce registre de projets précis. C'est le cas de Sébastien qui prévoit de nombreuses expériences dans différentes entreprises jusqu'à en découvrir une qui lui convienne. Le découpage en cinq dimensions temporelles peut alors nous aider à éclairer les PT futures des intérimaires.

Tout d'abord, nous pouvons repérer que tous les participants que nous avons interrogés sont orientés vers l'avenir et les études de cas nous montrent que c'est parce qu'ils sont dans une situation précaire que l'avenir les préoccupe autant. C'est la confrontation à l'incertitude, à l'absence d'étapes programmées en fonction d'un environnement prévisible car stable ou socialement structuré, qui fait émerger la question de l'avenir. Ce dernier est présent à leur esprit en tant que source de préoccupations. La deuxième raison pour laquelle l'avenir occupe autant leur esprit est que ce qu'ils entrevoient comme probable dans leur futur se situe dans la continuité de ce qu'ils ont expérimenté dans l'intérim. Cette ligne temporelle bien que peu nette est plutôt dense et surtout elle est perçue, par la plupart des participants à l'étude, comme négative. Ce futur est ce qu'ils pensent qu'il adviendra s'ils ne trouvent pas de solutions pour s'extraire du travail en intérim. C'est donc parce que cet avenir potentiel existe dans leur esprit et qu'ils le rejettent que les participants réfléchissent à d'autres possibles. Ces possibles peuvent être de l'ordre de la rêverie, des désirs, des besoins, des pistes de réflexion... Quoi qu'il en soit, nous pouvons relever qu'ils créent des espaces, ils ouvrent des lignes temporelles qui ont le mérite d'exister même si elles ne sont pas formalisées. Notons ensuite que l'analyse du réalisme des contenus du registre futur peut nous aider à comprendre les difficultés que rencontrent les intérimaires à se projeter dans l'avenir. Nous pouvons formuler deux hypothèses expliquant ce lien. La première concerne l'aspect socialement peu valorisé, selon nous, d'énoncer des projets qui seraient ou paraîtraient peu réalistes. A l'instar des études de Guignard (2014) sur l'aspect normatif de la projection future dans les sociétés occidentales, il serait intéressant de vérifier si cet aspect normatif s'applique également au réalisme des contenus de ce registre. La deuxième hypothèse que nous pourrions formuler est que l'élaboration de projets que la personne jugerait peu probables constituerait un danger pour celle-ci. Nous l'avons vu dans les analyses de cas, la question de la fatigue (physique et morale) est très présente dans les discours. De plus, l'espoir que les participants entretiennent de voir un jour leur situation s'améliorer est fragile (pour ceux qui ont un rapport négatif à l'intérim), d'une part, car il ne peut reposer sur des éléments concrets et, d'autre part, parce que les participants ont vécu de nombreuses déceptions. Ne pas investir intellectuellement et émotionnellement des pistes futures

jugées peu probables serait alors un moyen de se protéger contre de potentielles déceptions. Prenons l'exemple de l'envie de se stabiliser que l'on retrouve chez nos cinq participants. Nous ne pouvons pas dire que cette envie est irréaliste, pourtant elle est plus ou moins perçue comme telle car beaucoup de tentatives des intérimaires que nous avons interrogés pour trouver un CDI se sont soldés par des échecs. A force de déceptions, cette envie leur paraît alors de moins en moins atteignable. Ils alternent alors des discours qui manifestent cette envie de stabilité avec des discours plus pessimistes qui semblent les préparer psychologiquement à ce que cet avenir désiré ne voit jamais le jour. Nous sommes ici dans la même logique que présentée plus haut à la différence que cette ligne temporelle n'est pas rejetée mais mise à distance par un rapport pragmatique ou prudent face l'avenir. Nous pouvons toutefois préciser qu'il ne s'agit pas là d'une fatalité, ce mécanisme de défense ne semble se mettre en place que lorsque les participants entretiennent des rapports négatifs avec leur situation et qu'ils se sentent fragilisés par leur parcours. Sébastien, par exemple, a connu un parcours très chaotique mais il n'en garde pas de cicatrices et il ne subit pas sa situation, au contraire, il parvient à en tirer certains avantages. L'incertitude semble donc être plus supportable pour lui. Son désir de se stabiliser n'est pas motivée par l'envie ou le besoin de rompre avec l'intérim, il peut donc envisager que son avenir évolue dans la continuité de ce qu'il vit. De plus, l'aspect chaotique et incertain du futur qu'il entrevoit suit une stratégie, il constitue un moyen d'atteindre son objectif et il se sent en capacité d'affronter ce qui se présentera. Le futur n'est pas source de craintes car il n'envisage pas qu'il puisse être subi ou décevant. Nicolas, à l'inverse, trouve l'énergie de rompre avec sa situation car il ne peut supporter l'idée que celle-ci perdure dans le temps. Cette ligne temporelle n'est pas perçue comme une fatalité. Il a réussi à trouver une solution qui lui permet de se projeter dans un avenir désiré. Son futur est plus précis, plus positif, réaliste et motivant. Dans son cas, ce n'est pas le rapport négatif à l'intérim qui perturbe la projection dans le futur, il nous semble que l'élaboration et la mise en œuvre de son projet sont « facilitées » par un parcours qui, bien que chaotique, a laissé moins de traces et par la présence de ressources sociales que nous discuterons dans le prochain paragraphe. Enfin, nous pouvons relever un lien entre précarité et extension temporelle future. L'étude de ce lien a déjà fait l'objet de la première étude et celle-ci montre qu'un niveau élevé de précarité entraîne un raccourcissement de l'horizon futur. Les analyses de cas que nous avons réalisées nous permettent d'enrichir ces premiers résultats. Nous pouvons remarquer, lorsque l'on recherche dans les discours des participants la présence d'un avenir formalisé (net), que l'extension temporelle future ne couvre que le court terme. Celui-ci est la plupart du temps délimité par le terme du contrat de travail. Le fait de travailler en intérim soulevant souvent la question des difficultés financières, on remarque que les participants s'appuient également sur des échéances imposées par l'extérieur comme l'actualisation de leur situation à Pôle Emploi ou les dates de prélèvements bancaires pour anticiper l'avenir. Ces

échéances, lorsqu'elles dépassent la date de fin de contrat, dessinent un avenir moins net et plus négatif. Nous observons ici que le croisement entre l'extension temporelle future et la netteté de ce registre entretient des liens étroits avec les structures sociales, ces dernières servant de support à la projection car elles permettent la vision d'un avenir relativement net et réaliste. Les repères sociaux peuvent également servir de support à la projection même lorsque la distance temporelle qui sépare un point futur du présent n'est pas imaginé de manière précise mais comme une durée abstraite qui n'aurait pas de traduction en image ou en émotion. C'est le cas lorsque les participants citent un moment de l'année significatif dans leur secteur d'activité, un âge futur à partir duquel ils entrevoient que le travail en intérim sera plus difficile pour eux, le moment où ils créeront une vie de famille, ou encore le moment de la retraite. Ces repères élargissent l'horizon futur même si le temps les séparant de ces moments n'est pas représenté avec une certaine densité et netteté. Nous avons pu noter dans les analyses de cas que l'extension temporelle future peut varier en fonction des lignes temporelles qu'explorent les participants, mais ces repères, eux, sont stables, ils arriveront quelle que soit le chemin que les participants suivront et servent donc de véritables supports à la projection. Pour autant, bien que ces repères contrastent avec l'incertitude de leur situation, ils ne sont pas une source d'apaisement, au contraire. C'est parce que les participants n'arrivent pas à donner de contenu à la distance qui les séparent de ces repères et/ou à l'avenir qui les succèdera que ceux-ci sont inquiétants. Nous pouvons donc affirmer que des conditions de vie précaires, des parcours difficiles, des successions de contrats de travail de courte durée, des conditions de travail délétères ou encore un rapport négatif à l'intérim, sont autant de facteurs qui entravent la perception d'un avenir clair, positif et à long terme. Pour autant, nous pouvons voir à travers les différents entretiens que nous avons menés que le registre futur existe même en dehors de cette description. S'il apparaît bien que les facteurs de précarité des intérimaires que nous avons repérés influencent les dimensions temporelles des PT de manière différenciée, il semblerait qu'ils constituent une source de motivation pour échapper à la réalité qu'ils façonnent et façonneront éventuellement. Ils amènent les participants à se soucier de l'avenir et à le repenser. L'absence d'un avenir plaisant amène des tentatives de réponse pour imaginer non pas *l'*avenir mais *un* avenir dans lequel ils ont envie de se projeter et qui leur paraît accessible. Tant qu'ils n'ont pas défini de projets satisfaisants, ils sont orientés vers le futur et même des futurs relativement peu denses, peu nets, plus ou moins réalistes et plus ou moins positifs ou négatifs. Ces caractéristiques rendent selon nous très difficile la restitution dans le discours de leur représentation de ce registre.

3. 1. 2. Relations sociales et perspectives temporelles

Nous souhaitons dans un premier temps voir si le thème du soutien social apparaît dans les discours, la manière dont il est traité et en quoi il vient éclairer l'étude des dimensions temporelles

des PT des travailleurs intérimaires. Dans un deuxième temps, nous avons laissé la liberté aux participants d'évoquer d'autres variables relatives aux relations sociales qui pourraient être mises en lien avec ces dernières.

Nous remarquons tout d'abord dans les entretiens que le soutien social est un sujet important lorsque les participants abordent la question de la précarité et de l'incertitude. Nous pouvons toutefois noter que cette variable concerne exclusivement la sphère privée, les participants citent leur compagne, des membres de la famille ou des amis. Les études de cas semblent révéler que l'existence de soutien social n'est pas seulement liée à l'extension temporelle future comme nous avons pu le montrer avec la première étude, mais également à la densité, la netteté et la valence du registre futur. Nous repérons dans l'entretien avec Olivier l'élaboration d'un projet professionnel en collaboration avec son cousin ou encore le soutien de sa femme qui l'aide à ne pas perdre espoir. Cette dernière l'amène à repenser plus positivement son parcours et à se projeter dans un avenir positif. L'épouse de Stéphane joue également le rôle de soutien moral mais constitue aussi un soutien technique puisqu'elle l'accompagne dans ses démarches de recherche d'emploi, le conseille sur les démarches pour se réorienter et participe à créer un avenir plus étendu et plus net en prenant en charge l'organisation des activités familiales et notamment la planification des vacances. Nous supposons ensuite que Stéphane s'inquiète de l'avenir des générations futures au moins en partie car il est père de deux enfants. Son inquiétude pour l'avenir de ses filles oriente la construction d'un futur négatif mais très étendu et dense. Nous pouvons également prendre l'exemple de Nicolas qui s'appuie sur ses amis. Ces derniers peuvent constituer une source de soutien matériel, ils sont également un soutien moral mais c'est surtout grâce à leur partage d'expériences que Nicolas arrive à élaborer un projet précis qui étend son horizon et le reteint positivement. Ces résultats sur le lien entre soutien social et PT nous permettent d'enrichir les résultats de la première étude mais ne sont pas assez conséquents pour proposer une analyse plus approfondie. En effet, nous avons pu le relever lors des études de cas, les participants abordent très peu les aspects privés de leur vie. Les entretiens que nous avons menés nous permettent de souligner l'importance de cette variable mais il nous semble qu'à l'avenir des entretiens plus directifs et centrés sur le rôle du soutien social dans la construction des perspectives temporelles nous permettraient de mieux comprendre la façon dont ces deux thèmes sont liés chez les intérimaires.

Les participants développent plus amplement les relations sociales dans leurs sphères professionnelles. Nous pouvons remarquer que, dans ce cadre-là, ces dernières ne sont pas abordées sous l'angle du soutien, ou alors via l'absence de soutien, mais plutôt en termes de qualité des relations. Cette dernière recouvre plusieurs variables, les participants évoquent entre autres des thèmes relatifs au respect, à la confiance, à la reconnaissance, à la discrimination ou encore à l'asservissement. Comme ces éléments apparaissent régulièrement dans les entretiens, il nous

semblait intéressant d'explorer cette piste d'analyse. Malheureusement, ils ne sont pas assez développés pour pouvoir conduire une analyse des liens qu'ils pourraient avoir avec les PT car ces différentes variables sont présentées dans les discours comme des causes créant de bonnes ou de mauvaises relations. Le propos des participants n'est pas d'expliquer ou d'analyser ce qui ferait que leurs relations professionnelles soient bonnes ou mauvaises, ce qui est important pour eux est le résultat. Afin de rester au plus proche des représentations que les participants ont de leurs relations professionnelles, nous avons donc décidé dans cette étude d'explorer les incidences éventuelles de ces relations professionnelles sur les dimensions temporelles en ne prenant en compte que la qualité perçue de ces relations et non les raisons qui font que ces relations soient perçues comme bonnes ou mauvaises. Pour ce faire nous avons distingué différents acteurs au sein de la sphère professionnelle, les participants citent le plus souvent leurs responsables au sein de l'EU, les employés permanents de l'EU, les autres intérimaires et leur agence d'intérim.

Commençons tout d'abord par la qualité des relations au sein de l'EU. Nous avons pu voir dans les études de cas que les responsables sur site ont un impact important sur la valence du registre présent et sur l'extension, la densité et la netteté du registre futur. Ce sont eux qui informent les intérimaires de la reconduction ou non reconduction de leur contrat sur la mission. Ils ont donc le pouvoir d'enfermer les intérimaires dans le court terme, voire dans l'instant présent si ces derniers perçoivent un risque que leur contrat soit rompu avant le terme, ou au contraire d'ouvrir un éventuel futur dans la continuité de leur collaboration. Ce futur hypothétique est plus ou moins pris au sérieux en fonction de la qualité des relations avec les responsables sur site. Lorsque les relations sont bonnes, cette possibilité peut être considérée comme un acquis, c'est le cas de Thomas qui arrive à se projeter encore six mois dans l'EU alors que ses contrats de travail sont renouvelés mensuellement. A l'inverse, Olivier, à qui on a promis un poste stable dans l'entreprise, n'ose pas imaginer que cela puisse arriver à cause, entre autres, des mauvaises relations avec son responsable. Pour ces deux exemples, comme pour les autres cas, la qualité de la relation avec les responsables sur site est particulièrement importante en ce qui concerne le registre futur. Celui-ci étant empreint d'incertitude, ce qui importe plus particulièrement concernant la qualité de ces relations est la question de la confiance. C'est celle-ci qui va pouvoir supporter ou non la projection des intérimaires dans un futur hypothétique. Or, la question de la confiance peut être fragile pour ceux qui ont vécu de nombreuses déceptions. Si nous revenons sur le cas de Thomas, nous avons vu que lorsqu'il se remémore les fois où ses anciens responsables ont trahi sa confiance, il se montre moins certains de pouvoir continuer la mission encore six mois, alors qu'il n'en doutait pas lorsqu'il abordait les bonnes relations qu'il entretient avec son responsable actuel. Il apparaît alors que l'étude du registre futur doit prendre en compte à la fois la qualité perçue des relations avec le responsable actuel et avec les anciens. La qualité des relations avec les employés permanents

influence également les registres présent et futur. Une bonne ambiance de travail et de bonnes relations avec ces derniers donnent envie aux intérimaires de se projeter à long terme dans l'entreprise alors que de mauvaises relations viennent contrarier leur envie de stabilité dans celle-ci. Ce qui paraît important dans la qualité des relations avec les employés permanents est la question de l'intégration ou du rejet. Revenons sur le cas de Nicolas. Un peu plus d'un mois avant l'entretien, Nicolas a réussi à intégrer l'entreprise qu'il visait avec pour objectif une évolution interne qui pourrait l'amener à réaliser son premier projet qui est de devenir dessinateur industriel. Or, c'est la discrimination perçue envers les intérimaires qui va constituer la goutte d'eau l'amenant à vouloir rompre définitivement avec ce projet, cet environnement, son secteur d'activité et son statut face à l'emploi. Pour autant nous ne pouvons pas en déduire que l'enjeu d'intégration soit toujours déterminant dans la qualité des relations avec les employés in situ. Si nous revenons sur le cas d'Olivier, nous observons que c'est bien la qualité des relations avec les employés qui lui permet de se projeter dans les entreprises pour lesquelles il a travaillé alors même qu'il repère des comportements discriminatoires. Enfin, nous pouvons noter concernant les relations au sein de l'EU, que la qualité des relations avec les autres intérimaires influence essentiellement la valence du registre présent et éventuellement la cohérence inter-registre. Nous pouvons relever dans les discours des participants deux composantes qui sont mises en avant concernant la qualité de ces relations. La première renvoie à la possibilité de pouvoir échanger et partager ses expériences avec des personnes qui vivent les mêmes situations. Ces situations de partage sont l'occasion de se distancier de l'incertitude qui pèse sur le registre présent. Les bonnes relations entre intérimaires permettent également la circulation d'informations susceptibles d'améliorer dans une certaine mesure la netteté du futur et sa valence. La deuxième composante rattachée à la qualité des relations renvoie à la possibilité dans certains cas de créer des liens d'amitié qui perdureront après le terme du contrat. Ces amitiés créent une certaine continuité dans la trajectoire de vie qui contraste avec l'irrégularité du parcours professionnel. A l'inverse, l'impossibilité de créer des liens avec les autres intérimaires à cause du turn-over accentue l'aspect chaotique de celui-ci et participe à colorer négativement le passé, le présent et les projections futures en lien avec l'intérim. Notons que spontanément (sans demande de précisions de notre part), les participants ont tendance à faire une évaluation globale de la qualité de leurs relations au sein de l'EU et c'est cette évaluation qui les amène à se projeter à long terme dans celle-ci ou à vouloir la quitter.

Nous remarquons qu'il en va de même concernant les relations à l'agence d'intérim, celles-ci sont globalement soit négatives soit positives. Elles peuvent avoir une incidence sur plusieurs dimensions temporelles. Tout d'abord, de mauvaises relations avec l'agence d'intérim peuvent créer une inquiétude face à l'avenir car c'est elle qui selon son bon vouloir attribuera une mission à un intérimaire ou à autre. Les cinq participants que nous avons présentés en ont bien conscience et

tentent de ne pas accentuer leurs inquiétudes face à l'avenir en s'efforçant de garder de bonnes relations avec elle. Précisons toutefois qu'il peut exister un décalage entre la façon dont l'agence pourrait percevoir la qualité de la relation et la façon dont l'intérimaire qualifie celle-ci. Des relations perçues comme négatives par l'agence peuvent avoir un impact sur l'extension temporelle future de l'intérimaire concerné car ce dernier peut s'attendre à ce que la collaboration s'arrête au terme du contrat voire avant. C'est le cas de Stéphane qui, suite à des reproches concernant le fonctionnement de son agence actuelle, se fait menacer de licenciement. A l'inverse, Sébastien qui entretient des relations privilégiées avec la sienne nourrit la certitude qu'il continuera à travailler avec elle encore plusieurs années. La qualité des relations avec l'agence influence également la densité du présent et du passé. Lorsque les relations sont perçues comme mauvaises par les participants, ces registres deviennent particulièrement denses car remplis de dénonciations illustrées par de multiples exemples ou anecdotes ainsi que par des émotions fortes et négatives. De plus, les discours négatifs sur les mauvaises relations avec l'agence d'intérim sont particulièrement détaillés dans les entretiens. Enfin, nous pouvons noter que ces mauvaises relations teintent négativement les trois registres temporels. A l'inverse de bonnes relations avec l'agence peuvent participer à la perception d'un présent et/ou d'un avenir positif ou relativement positif.

3. 1. 3. L'étude de la construction des PT

Nous constatons, à partir de ce que nous venons de développer, qu'il existe plusieurs niveaux d'analyse pour appréhender la construction des PT des intérimaires. Nous en relevons au moins deux. Premièrement, il nous semble que les intérimaires s'appuient sur des éléments très concrets pour se représenter leur passé, leur présent et leur futur. Nous remarquons par exemple dans les discours que le présent peut être perçu comme négatif à cause des mauvaises conditions de travail ou encore que le futur peut paraître peu étendu à cause de la courte durée du contrat de travail. Certains intérimaires comme Nicolas expliquent que l'intérim les amène à adopter ce rapport pragmatique au temps afin d'éviter de voir s'aggraver les difficultés financières. Pour autant, nous pouvons constater que la construction de leurs PT ne se limite pas à la prise en compte de ces éléments concrets. Ils arrivent à s'en distancier et à reconstruire une certaine cohérence de leur parcours même lorsque celui-ci est objectivement chaotique, ou encore à imaginer d'autres futurs que celui dans la continuité de leur vécu. Cela renvoie au deuxième niveau d'analyse et c'est ce dernier qui nous intéresse tout particulièrement ici. Cependant que pour que cette distanciation soit possible certaines conditions doivent être réunies. La première condition que nous pouvons relever est le fait d'avoir du temps et une certaine disponibilité psychologique. L'urgence à travailler, l'enchaînement de missions de courtes durées, des conditions de travail difficiles, la mise à l'écart des intérimaires dans les EU ou encore la méfiance envers les responsables ou l'agence d'intérim nous semblent être

autant d'éléments qui surchargent la pensée et viennent faire obstacle à cette distanciation. A l'inverse, des contrats plus longs ou une bonne ambiance de travail créent un espace qui permet la mise à distance de l'incertitude et libère des ressources cognitives nécessaires à l'élaboration de projets. La deuxième condition que nous pouvons repérer dans les entretiens renvoie aux occasions d'élaboration. Nous pouvons citer comme exemples la femme d'Olivier qui aide ce dernier à reconstruire une cohérence de son parcours plus positive et à garder espoir pour l'avenir ; Stéphane qui discute de toutes les décisions professionnelles qu'il doit prendre avec sa femme ; ou encore Thomas qui donne une nouvelle forme à son avenir en discutant avec ses amis. Au-delà de la seule offre et disponibilité du soutien dans l'entourage, il apparaît que ces personnes créent des occasions d'élaboration partagée permettant une prise de distance avec les aspects factuels et émotionnels de l'expérience de l'intérim.

La situation d'entretien constitue, selon nous, un de ces moments qui rend possible la reconstruction des PT. Nous observons une évolution des discours tout au long des entretiens créant des contradictions ou des ambivalences qui n'apparaissent pas spontanément. Il ne s'agit pas là de dire que les intérimaires que nous avons interrogés auraient des PT formalisées et stables que l'entretien serait venu chambouler. En accord avec une approche psychosociale des PT, nous pensons que celles-ci se construisent en interaction avec l'environnement. Or la situation d'entretien est une situation sociale, une situation peu habituelle, en marge du quotidien des interviewés et dont l'objectif est de les questionner sur leurs PT. Il crée donc un espace propice à l'élaboration sur ce sujet. Cette élaboration est selon nous le fruit d'une co-construction dans un contexte particulier mêlant des objectifs de recherche, la représentation que l'interviewé se fait de ces objectifs et les propres objectifs qu'il poursuit dans cette situation. Il s'agit donc d'une situation sociale qui n'est pas sans influence sur la manière dont l'interviewé va présenter son parcours passé et à venir. De plus la situation d'entretien est une situation de communication. Cela suppose que l'on ne peut pas s'attendre à ce que le discours reflète de façon « transparente » les PT des participants. La communication est empreinte de normes susceptibles d'orienter le discours et impose de faire des choix dans ce qui sera transmis car tout ne peut être dit. C'est une contrainte que nous avons pu souligner lors des études de cas, notamment concernant le décalage entre la densité du discours sur un registre temporel et la densité ressentie par le participant. Cette situation de communication a donc deux effets opposés car elle peut soit restreindre le discours, c'est le cas lorsque les participants résument leur parcours, soit soutenir l'élaboration, et il nous semble que c'est ce qu'il se passe concernant les discours sur le registre futur. Nous avons pu souligner par exemple dans l'entretien de Thomas à quel point la partie de la consigne de départ qui aborde le registre futur raisonne en lui alors que celle-ci porte sur les trois registres temporels et que nous ne formulons aucune relance concernant le futur. Il revient spontanément sur ce sujet et s'efforce tout au long de l'entretien

d'apporter des réponses à cette question jusqu'à finalement réussir à dégager des pistes relativement solides alors que les débuts de l'entretien sont régulièrement ponctués par des « je ne sais pas ». De plus, en amenant les participants à revisiter des pans entiers de leur vie, l'entretien fait ressortir des éléments significatifs qui avaient été mis de côté jusque-là. Pour Olivier, il s'agit de son ancien projet de devenir boulanger. Le retour sur ce projet fait renaître son engouement pour ce métier et ré-ouvre timidement une ligne temporelle qu'il avait abandonnée. La méthodologie de l'entretien semi-directif à caractère biographique apparaît donc être particulièrement intéressante dans l'étude des PT, premièrement, car elle nous permet de décrire celles-ci dans toute leur complexité - et nous voyons d'ailleurs comment ces dernières sont modulées en fonction des thèmes abordés au cours de l'entretien – et, deuxièmement, car elle nous permet, dans une démarche inductive, d'identifier des variables susceptibles d'influencer leur élaboration.

3. 2. Limites et perspectives

Rappelons tout d'abord que ces études de cas n'avaient pas pour vocation de donner une vision exhaustive et représentative des situations que peuvent vivre les intérimaires. Cela signifie que l'on peut s'attendre à observer des perspectives temporelles différentes si l'on élargit l'étude des PT des intérimaires à d'autres configurations en incluant, si possible, dans la population d'enquête, des intérimaires qui ne connaissent que des contrats de courtes durées ou encore des intérimaires qui utilisent ponctuellement l'intérim ou à temps partiel en complément d'une autre activité professionnelle. Il serait également intéressant de mener des entretiens avec des personnes qui commencent à peine l'intérim et des personnes qui ont recours à l'intérim en fin de carrière. De plus, confronter les discours de jeunes intérimaires avec ceux d'individus plus âgés permettrait d'étudier l'impact potentiel que pourrait avoir le fait de n'avoir connu que la précarité d'emploi dans un contexte où la mobilité devient la norme et le fait d'avoir connu une période où la stabilité d'emploi était encore la norme. Les entretiens de Thomas (33 ans) et de Stéphane (45 ans) nous apportent un début de piste de réflexion lorsque l'on s'intéresse à leur vision respective du monde du travail et que nous la mettons en lien avec leur rapport à l'incertitude.

La deuxième limite que nous pouvons relever concernant ces entretiens est le processus d'ancrage qu'ils activent autour du thème de l'intérim. Malgré la précision dans la consigne relative au fait que leurs propos peuvent concerner aussi bien la sphère professionnelle que la sphère privée, nous remarquons que cette dernière est très peu abordée dans les entretiens. Les participants savent qu'ils sont invités à participer à cette recherche en tant qu'intérimaire et souvent ont accepté d'y participer pour témoigner des difficultés qu'ils rencontrent par rapport à ce statut d'emploi. Nous pouvons toutefois repérer un intérêt à laisser une grande liberté d'expression aux participants car les discours, bien que centrés sur le thème de l'intérim, peuvent faire ressortir la manière dont celui-ci

structure leurs représentations temporelles. Nous avons eu l'occasion de le souligner avec l'entretien de Nicolas, les participants ne tiennent pas de propos sur le temps, celui-ci leur sert simplement de cadre pour évoquer leurs différentes expériences et perceptions. Ce qui nous amène à la troisième limite de cette étude.

Ce que nous avons pu relever pour décrire les PT des participants n'est que le fruit d'une interprétation subjective du chercheur. Nous avons pris le parti de ne pas introduire dans la consigne de départ le découpage des PT en dimensions temporelles pour pouvoir étudier la manière dont celles-ci apparaissent spontanément dans le discours et éventuellement repérer l'apparition de nouvelles dimensions. Nous constatons dans les études de cas que les cinq dimensions temporelles sont présentes dans les discours, même si les participants n'utilisent pas ce découpage, et qu'elles nous permettent une analyse relativement complète de leurs PT. Nous envisageons alors plusieurs méthodes qui pourraient enrichir voire modifier l'interprétation du chercheur. La première serait de recontacter les participants et de leur faire part de nos analyses afin d'avoir leur retour. L'inconvénient de cette méthode est que ce qui pouvait être vrai au moment de l'entretien pourrait être perçu différemment dans un second temps, surtout si la situation du participant a évolué. La deuxième solution que nous prévoyons pour de futurs entretiens est d'organiser les entretiens en deux temps où la première partie de l'entretien inviterait les participants à parler de leur parcours sur le mode du récit de vie, et la deuxième partie constituerait l'occasion d'un retour réflexif et analytique co-construit avec les participants, au cours de laquelle nous introduirions graduellement les cinq dimensions temporelles. Notons toutefois que cette méthode, qui pourrait s'apparenter à une forme d'auto-confrontation croisée, contribuerait à modifier leurs représentations qui se sont construites sans ces indicateurs.

Dans la continuité de ce que nous venons d'évoquer, il nous semble difficile à partir de l'analyse de ces seuls entretiens de tirer des conclusions définitives sur le lien que peuvent entretenir des variables entre elles ou même, lorsque ce lien est clairement énoncé par les participants, d'évaluer la force de ce lien. Il s'agit là d'une limite inhérente à la méthodologie de l'entretien qui pour autant n'invalide pas selon nous l'intérêt de cette méthode. La richesse des entretiens nous a permis de repérer plusieurs dimensions et indicateurs de la précarité relative au travail en intérim que nous avons repris dans le cadre d'une étude extensive menée par questionnaire et présentée dans le prochain chapitre, afin de vérifier leurs effets potentiels sur les PT. Cette troisième étude nous permet également d'approfondir et de tester le lien entre les relations sociales et les PT en ciblant les autrui qui apparaissent comme « significatifs » dans les entretiens. Enfin, les entretiens ont fait ressortir un thème que nous avons peu développé dans les études de cas mais qu'il nous paraissait important d'approfondir dans l'étude qui suit : la représentation que les intérimaires se font de l'intérim. En effet, nous pouvons remarquer que les représentations de l'intérim et ce que les

participants en disent différent d'un sujet à l'autre en ce qui concerne la valence de cette représentation, les aspects de l'intérim sur lesquels ils mettent l'accent, la place qu'ils donnent ou perçoivent de l'intérim dans l'espace social...

Toutes les pistes d'investigation qui ont été dégagées à partir des entretiens ne pouvant être incluses dans la troisième étude, nous gardons à l'esprit que certaines d'entre elles mériteraient de faire l'objet de futures recherches. Il nous semble tout d'abord peu satisfaisant de limiter l'étude du lien entre les relations sociales et les PT à la seule qualité perçue de ces relations. Comme nous l'avons vu précédemment, l'évaluation de la qualité de ces relations dépend de variables différentes en fonction des acteurs cités. Bien que les participants réfléchissent souvent en termes de « bonnes » ou de « mauvaises » relations, il nous semble nécessaire de mieux caractériser cette variable et de relever ce qui est plus précisément important pour les intérimaires dans leurs relations avec l'agence d'intérim, leur responsable sur site et leurs collègues de travail.

Enfin, nous avons choisi de décrire les PT des participants par dimensions temporelles selon les trois registres. Or, nous remarquons que, dans le discours de ces derniers, plusieurs dimensions peuvent apparaître simultanément et même s'entremêlent. L'étude des PT gagnerait en richesse si à l'avenir nous nous donnions les moyens de traiter ces dimensions ensemble au sein d'un même registre. Il serait, selon nous, pertinent de croiser l'orientation temporelle avec la densité, la netteté, l'extension et la valence du registre concerné. Par exemple, nous avons pu voir dans les entretiens que les participants peuvent être orientés vers le futur sans que celui-ci n'ait de contenu précis ou encore qu'il rejette un avenir possible car celui-ci est perçu comme négatif. Il apparaît également que la densité, l'extension et la netteté d'un registre sont des dimensions étroitement liées. Plusieurs croisements sont possibles et nous permettrait de nous rapprocher des PT des participants. Cependant, ce type d'analyse s'avère extrêmement difficile pour deux raisons. La première est que le découpage que les participants font entre les trois registres est mouvant. Certaines expériences passées peuvent à un moment de l'entretien appartenir au registre présent puis être relayé dans le registre passé, il en va de même pour certains éléments futurs. La deuxième raison nous renvoie à l'aspect mouvant des PT qui évoluent en fonction des thèmes abordés dans l'entretien. C'est le cas lorsque par exemple les participants envisagent plusieurs lignes temporelles futures. Ces dernières sont alors plus ou moins denses, nettes, étendue et positives ou négatives. Il nous semble ensuite qu'il nous faudrait analyser chaque registre en fonction des autres. Nous pouvons voir que le passé et le présent peuvent influencer les projections futures ou encore que les projections futures peuvent orienter les comportements présents et/ou ont orienté les comportements passés.

CHAPITRE III. Troisième étude : Les variations des perspectives temporelles des intérimaires en fonction de leur précarité, de leurs représentations de l'intérim et de leurs relations sociales

Cette troisième étude fait suite aux entretiens exploratoires qui nous ont permis d'opérationnaliser les variables relatives aux spécificités de la vie intérimaire. Elle a pour objectif principal de caractériser les perspectives temporelles de la population interrogée. Nous étudierons en particulier comment ces PT varient en fonction des variables sélectionnées sur la base des entretiens, à savoir : plusieurs dimensions de la précarité, les représentations de l'intérim et les relations sociales.

1. Méthodologie de la recherche

1. 1. Présentation des outils

Le questionnaire (Annexe 13) a été élaboré à partir des entretiens exploratoires qui nous ont permis, dans un premier temps, de sélectionner les critères de précarité les plus pertinents pour notre population et, dans un second temps, d'identifier les variables qui semblaient importantes pour les interviewés. La première version de ce questionnaire a été soumise à 10 intérimaires qui ont tous jugés pertinent le choix des items et ont attesté de la facilité à le remplir. Ayant toutefois constaté une mauvaise compréhension de l'item portant sur les horaires de travail pour l'un des pré-testeurs, nous avons décidé d'en changer la modalité de réponse. Nous avons ensuite créé une version numérique du questionnaire afin de faciliter les passations. En effet, la diversité et la variabilité des horaires de travail des intérimaires rendent très difficiles les prises de rendez-vous pour restituer le questionnaire rempli. De plus, plusieurs participants ont relevé le caractère attractif de la version numérique, exprimant une forte réticence à l'idée de devoir rédiger les réponses⁵¹. Le questionnaire dans sa version finale est composé de quatre grandes parties (le questionnaire ne suit pas nécessairement ce regroupement en quatre catégories, nous avons opté pour des rubriques plus courtes afin de faciliter les passations).

1. 1. 1. Première partie du questionnaire : la mesure de la précarité

La première partie regroupe les items relatifs à la caractérisation de la précarité des travailleurs intérimaires. Nous avons décomposé cette variable en cinq dimensions : les conditions

⁵¹ Notons à ce propos que la totalité des questions ouvertes n'a pu être traitée faute d'un nombre suffisant de réponses.

de vie, le parcours professionnel, les caractéristiques du contrat de travail, les conditions de travail perçues et l'expérience personnelle de l'intérim.

- La dimension de la précarité relative aux conditions de vie comporte des items mesurant :
 - la satisfaction à l'égard du revenu,
 - l'évaluation de la qualité de vie concernant le logement, la possibilité de se chauffer, de se meubler, de se nourrir correctement, de se soigner ou d'avoir des loisirs,
 - l'évaluation des ressources (financières, morales, physiques, sociales...) qui permettent de faire face à leur situation professionnelle plus ou moins instable,
 - le fait de vivre seul ou accompagné et, le cas échéant, la situation professionnelle du compagnon de logement,
 - le nombre de personnes à charge,
 - l'évaluation de l'influence de la vie privée sur la vie professionnelle (pouvant constituer une aide ou un frein).

- La dimension de la précarité relative au parcours professionnel comporte des items mesurant :
 - le niveau de qualification,
 - l'expérience professionnelle,
 - le fait de posséder des compétences recherchées sur le marché de l'emploi,
 - le temps passé dans une situation professionnelle précaire,
 - l'aspect plus ou moins chaotique du parcours,
 - la durée de la période de chômage la plus longue,
 - le fait de prendre ou non des vacances et le temps écoulé depuis les dernières.

- La dimension de la précarité relative aux caractéristiques du contrat de travail comporte des items mesurant :
 - la durée du contrat (depuis le premier jour de mission jusqu'à la date de remplissage du questionnaire),
 - la durée des renouvellements éventuels de contrat de travail,
 - le terme du contrat de travail (s'il n'y a pas de renouvellements),
 - la possibilité que le contrat de travail soit renouvelé,
 - le terme estimé de la mission (en comptant les éventuels renouvellements) et le degré de certitude concernant ce terme,
 - les horaires de travail et leur variabilité,
 - le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel.

➤ La dimension de la précarité relative aux conditions de travail perçues comporte des items mesurant l'évaluation :

- des conditions d'hygiène et de sécurité au travail,
- des rythmes de travail,
- des horaires,
- de l'intérêt des tâches réalisées au quotidien,
- de l'autonomie,
- des conséquences potentiellement néfastes des conditions de travail sur la santé.

La mesure de la satisfaction à l'égard des conditions de travail comprend au total dix items. Une analyse en composante principale (avec rotation varimax) a révélé l'existence de deux composantes, l'une regroupant les cinq premiers items cités ci-dessus, centrée sur l'activité de travail et que nous avons nommée « les conditions matérielles de travail » (29.9% de la variance expliquée après rotation) et l'autre composante renvoyant à l'aspect social des conditions de travail (qualités des relations au sein de l'entreprise, intégration...) (35.1% de la variance expliquée après rotation) que nous présentons dans le paragraphe suivant.

➤ La dimension de la précarité relative à l'expérience personnelle de l'intérim comporte des items mesurant :

- la raison du choix de ce type de contrat,
- l'évaluation du degré de précarité de leur situation professionnelle,
- les relations entre la vie professionnelle et la vie privée (les conséquences de l'intérim sur la santé et sur la vie privée),
- le fait que cette situation puisse ou non être source de souffrance,
- le sentiment de pouvoir ou non continuer l'intérim encore plusieurs années.

1. 1. 2. Deuxième partie du questionnaire : la mesure des représentations de l'intérim

La deuxième partie est composée des items concernant les représentations de l'intérim :

- 12 affirmations relevées dans les entretiens pour lesquelles les participants indiquent leur degré d'accord (par exemple pour l'affirmation « l'intérim est synonyme de liberté » : les participants se positionnent sur une échelle de type Likert en 10 points allant de « 1 : pas du tout d'accord » à « 10 : tout à fait d'accord »),
- le choix de la proposition (parmi les 12) la plus représentative de leur propre expérience de l'intérim,

- le choix de la proposition (parmi les 12) la moins représentative de leur propre expérience l'intérim,
- la valence de cette représentation⁵²,
- ce qu'ils considèrent être à l'heure actuelle la norme d'emploi en France,
- la position plus ou moins valorisante ou dévalorisante qu'ils donnent à l'intérim par rapport au CDI à temps plein et par rapport au chômage, et la perception qu'ils ont du classement que ferait leur entourage, leur entreprise utilisatrice (EU) et l'opinion publique,
- le sentiment de manque de reconnaissance,
- et la façon dont ils perçoivent leur avenir professionnel dans un nouveau contexte politique⁵³.

1. 1. 3. Troisième partie du questionnaire : la mesure des relations sociales

La troisième partie du questionnaire regroupe les items relatifs aux relations sociales au sein de la sphère professionnelle. Nous avons distingué les relations au sein de l'EU et celles concernant l'entreprise de travail temporaire (ETT).

➤ Au sein de l'EU, nous nous sommes intéressés :

- au statut des collègues de travail (le fait de travailler auprès d'intérimaires, de sous-traitants, de salariés permanents ou d'être isolé),
- à la qualité des relations avec les autres intérimaires, les salariés permanents et le responsable sur site,
- à l'ambiance de travail,
- à l'intégration dans l'EU.

Les trois derniers points ci-dessus rassemblent les cinq items constituant la composante « sociale » des conditions de travail.

➤ Concernant les relations avec l'ETT, nous avons mesuré :

- le fait d'avoir ou non un conseiller personnel et la qualité de la relation avec ce dernier,
- la qualité de la communication avec l'agence (la possibilité de s'exprimer, de les contacter facilement, d'obtenir des réponses appropriées...),
- le soutien de l'agence en cas de conflit au sein de l'entreprise cliente,
- la réactivité de l'agence à retrouver des missions,
- la pression que peut ressentir le participant pour que l'agence conserve une bonne image de lui.

⁵² Représentation positive ou négative de l'intérim.

⁵³ Les 4 items qui composent cette sous-rubrique ont été ajoutés « au dernier moment » et indépendamment de la revue de la littérature et des entretiens, en raison du contexte politique de passation, à savoir un mois après l'élection du nouveau Président de la République Française

1. 1. 4. Quatrième partie du questionnaire : la mesure des perspectives temporelles

La quatrième et dernière partie du questionnaire concerne la mesure des perspectives temporelles. Elle est composée de deux échelles : le *Zimbardo Time Perspective Inventory* (Zimbardo & Boyd, 1999) et le différenciateur sémantique de Lens (1975).

➤ Le Zimbardo Time Perspective Inventory (Zimbardo & Boyd, 1999)

L'étude des PT a fait l'objet de nombreuses recherches dont les résultats ne peuvent constituer un ensemble cohérent suite à la multitude de méthodologies utilisées. Le *Zimbardo Time Perspective Inventory* (ZTPI) a été développé dans ce souci d'unification des différentes recherches sur la PT. Depuis sa création par Zimbardo et Boyd (1999), de nombreuses recherches ont adapté et validé cet outil dans différents pays et l'ont utilisé sur des populations très diversifiées (Fieulaine, 2006). L'échelle est principalement utilisée pour ses qualités prédictives dans divers domaines comme la santé, l'environnement, l'éducation et le milieu professionnel. Selon Teuscher et Mitchell (2011), le ZTPI est aujourd'hui l'une des échelles les plus utilisées pour mesurer la PT.

Le deuxième intérêt de cet outil réside dans ses qualités métriques (fiabilité interne, fiabilité test-retest, cf. Zimbardo & Boyd, 1999). La validité de son construit ainsi que la stabilité de sa structure en cinq facteurs ont été confirmées au travers d'analyses factorielles en composantes principales et d'analyses factorielles confirmatoires dans différents contextes nationaux, faisant du ZTPI un outil valide et opérationnel pour étudier la PT dans plus d'une vingtaine de pays différents (Sircova et al., 2014).

Elaboré à partir d'une démarche de recueil d'indicateurs reflétant le rapport au temps via des interviews et des focus-groups, le ZTPI dans sa version princeps est composé de 56 items regroupés en cinq dimensions croisant les trois registres temporels et l'attitude à leur égard : le « Passé Positif » (PP) renvoie à une attitude positive à l'égard du passé ; le « Passé Négatif » (PN) correspond à une vision négative de ce registre ; le « Présent Hédoniste » (PH) reflète une attitude hédoniste et de recherche de plaisir dans le présent ; le « Présent Fataliste » (PF) décrit une attitude fataliste et résignée ; le « Futur » (F) indique une orientation vers un futur planifié visant l'accomplissement de buts. Les réponses aux items se font sur une échelle de Likert en 5 points, selon le niveau auquel les sujets considèrent que les propositions présentées leur correspondent ou s'appliquent à eux.

Le ZTPI est un outil opérationnel et facile à administrer. Il propose une mesure directe, personnelle et multidimensionnelle des PT. Il s'agit de la seule échelle permettant l'étude des trois registres temporels et de deux dimensions (attitude et orientation temporelle). Etant donnée la faible disponibilité de notre population et la longueur totale de notre questionnaire, nous avons opté pour la

version courte (15 items) de cette échelle, afin de réduire le temps d'administration et de faciliter les passations.

Notons que dans sa version princeps comme dans sa validation française (Apostolidis & Fieulaine, 2004), les auteurs ne trouvent pas de décomposition attitudinale concernant la dimension du futur. Cette dernière décrit une orientation sur un futur très centré sur la planification et l'organisation de l'activité, dont nous avons vu par ailleurs qu'il faisait l'objet d'une valorisation sociale (Guignard et al., 2014). Cette conception du futur nous intéresse tout particulièrement dans l'étude de populations dites « précaires » puisque les difficultés à planifier l'avenir peuvent être considérées comme des handicaps dans une société qui fonctionne par projets (*cf.* chapitre I). L'absence d'attitude négative à l'égard du futur constitue toutefois une limite que les auteurs du ZTPI déplorent. Afin de pallier ce manque et de compléter l'étude des PT des intérimaires, nous avons ajouté au questionnaire un autre outil permettant plus spécifiquement d'étudier l'attitude des personnes à l'égard de l'avenir : le différenciateur sémantique de Lens (1975).

➤ Différenciateur sémantique (Lens, 1975)

Le différenciateur sémantique de Lens (1975) est constitué de 15 adjectifs et de leurs antonymes respectifs : agréable / désagréable ; vide / plein ; beau / laid ; froid / chaud ; satisfaisant / insatisfaisant ; calme / excitant ; clair / confus ; plein d'espérance / sans espérance ; rapide / lent ; difficile / facile ; loin / proche ; court / long ; passif / actif ; statique / dynamique ; ouvert / fermé.

Ces couples d'adjectifs sont séparés par une échelle comportant 6 catégories de réponse et sont introduits par la question suivante : « comment voyez-vous votre avenir ? » Les participants sont invités à se positionner sur les 15 échelles de réponse. Par exemple :

Comment voyez-vous votre avenir ?

Agréable ◇ ——— ◇ ——— ◇ ——— ◇ ——— ◇ ——— ◇ Désagréable

Chaque réponse est donc située sur une échelle qui comporte un versant positif et un versant négatif qui renvoient à l'attitude affective à l'égard du futur. Le nombre pair de possibilités de réponse oblige les participants à se positionner sur l'un des deux versants et donc à privilégier une connotation positive ou une connotation négative dans leur représentation de l'avenir.

1. 2. Présentation de la population

Les diverses possibilités que permettent les contrats d'intérim et les diverses utilisations que les intérimaires peuvent faire de ce type de contrat rendent cette population très hétérogène. Nous avons donc décidé de ne sélectionner que les intérimaires :

- qui sont en mission au moment du remplissage du questionnaire (certains intérimaires ont tendance à se qualifier comme tel même lorsqu'ils ne sont pas en mission),
- pour qui l'intérim constitue l'activité professionnelle principale et la principale source de revenu (l'intérim peut être utilisé à temps partiel pour assurer un complément de revenu notamment chez les retraités, les étudiants ou les salariés en CDI à temps partiel),
- financièrement autonomes (certains jeunes intérimaires vivent chez leurs parents).

Afin de limiter l'hétérogénéité de notre échantillon, nous avons également restreint l'étude à trois secteurs d'activité particulièrement importants dans la région toulousaine : l'industrie aéronautique, la logistique et le secteur médico-social.

Nous avons choisi d'approcher directement les intérimaires à la sortie de leurs entreprises respectives afin d'éviter l'intermédiaire de l'ETT ou de l'EU qui aurait pu biaiser les réponses. La recherche était présentée comme une étude d'une vingtaine de minutes sur l'intérim et le vécu des intérimaires (nous avons évité d'aborder la question du temps qui peut paraître complexe et obscure). Les participants étaient assurés de l'anonymat des réponses et du fait que leurs réponses ne seraient pas transmises à leur ETT ni à leur EU.

Notre échantillon est composé de 148 participants : 97 hommes (65.5%) et 51 femmes (34.5%), ce qui correspond aux statistiques nationales⁵⁴. La répartition homme-femme dépend en très grande partie du secteur d'activité⁵⁵, les femmes sont plus nombreuses dans le secteur médico-social (79.49%) que dans la logistique (20.83%) et dans l'industrie aéronautique (9.59%). Notre échantillon montre également que l'intérim est pratiqué à tout âge de la vie (âge minimum : 19 ans ; âge maximum : 62 ans) mais concerne majoritairement les jeunes (l'âge moyen de l'échantillon est de 34.67 ans, ET=10.33)⁵⁶. Là encore, la répartition en fonction de l'âge varie d'un secteur d'activité à l'autre et s'explique par la répartition homme-femme, les femmes ayant recours à l'intérim plus

⁵⁴ Selon un communiqué de presse du PRISME, la proportion de femme travaillant en intérim est en constante augmentation et atteignait 29% de la population intérimaire en 2012. Les statistiques divergent à ce sujet puisqu'en 2018, une étude de Pôle Emploi compte 26.6% de femmes dans l'intérim alors que l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement en comptait 34% en 2015. Les différentes sources affichent pour les dernières années des proportions entre un quart et un tiers de femmes travaillant dans l'intérim.

⁵⁵ Les hommes sont plus nombreux dans le secteur industriel, les femmes dans les métiers de service et dans l'administration (étude de l'Acoss publiée dans Le Monde le 20 décembre 2012).

⁵⁶ Selon Pôle Emploi (2018), la tranche des 30-39 ans est la plus représentée dans l'intérim (26.7% d'hommes et 24.5% de femmes).

tard que les hommes⁵⁷. Ainsi, dans le secteur de l'industrie aéronautique et dans la logistique, la moyenne d'âge est moins élevée (respectivement 32.41 ans et 34.63 ans) que dans le secteur médico-social (38.06 ans). Notons toutefois que la moyenne d'âge de notre échantillon est légèrement plus élevée que la moyenne nationale (environ 30 ans, Insee, Dads 2013), ce qui peut s'expliquer par le fait que nous n'ayons pas pris en compte les étudiants et les jeunes vivant chez leurs parents.

Au vu du nombre conséquent d'items composant ce questionnaire, le lecteur pourra se référer à l'annexe 14 pour connaître la description de notre échantillon d'étude sur les différentes dimensions de la précarité, ainsi que sur les variables relatives à leurs représentations de l'intérim et à leurs relations sociales. Pour plus de lisibilité, la suite de ce document se limitera à la présentation des liens qu'entretiennent ces variables avec les PT.

1. 3. Hypothèses

(1) Conformément à la littérature scientifique (*cf.* chapitre II), nous nous attendons à ce que le niveau de précarité des intérimaires influence leurs PT. Nous supposons que les PT varieront en fonction des différentes dimensions de la précarité que nous avons prises en compte (pour rappel : les conditions de vie, le parcours professionnel, les caractéristiques du contrat de travail, les conditions de travail perçues et l'expérience personnelle de l'intérim).

(2) Comme nous l'avons vu plus haut (chapitre II), les PT relèvent du domaine représentationnel et sont sensibles au rapport que les individus entretiennent avec leurs environnements de vie et notamment avec leur situation professionnelle. Nous supposons donc l'existence d'un lien entre les PT et la représentation que les intérimaires ont de leur situation professionnelle.

(3) En accord avec une conception psychosociale des PT, nous nous attendons à ce que ces dernières varient en fonction des relations sociales que les intérimaires entretiennent dans leur sphère professionnelle.

(4) Suite aux résultats de notre première étude, nous nous attendons à ce que le lien entre précarité et PT ne soit pas automatique mais modéré, d'une part, (4a) par les représentations qu'ils ont de l'intérim et, d'autre part, (4b) par les relations sociales que les participants entretiennent au sein de leur EU et de leur ETT.

⁵⁷ La proportion de femmes dans l'intérim diminue entre 30 et 40 ans, période de maternité (PRISME, 2012).

2. Résultats : les perspectives temporelles et leurs variabilités

Le ZTPI dans sa version française (Apostolidis & Fieulaine, 2004) ayant été validé sur une population étudiante, il nous est apparu important de vérifier la structure factorielle des réponses aux quinze items de la version courte sur notre échantillon composé exclusivement de travailleurs intérimaires. Nous avons donc réalisé une analyse en composante principale sur nos données, avec rotation varimax, dans laquelle nous avons demandé une solution en cinq facteurs (en accord avec le modèle d'origine). L'indice d'adéquation de l'échantillon à la factorisation est acceptable ($KMO=.671$).

Les cinq facteurs dégagés expliquent 62.33% de la variance (32.75% pour la validation française). Ils renvoient aux cinq dimensions mesurées par l'échelle d'origine, à savoir : le Passé Positif (PP), le Passé Négatif (PN), le Présent Hédoniste (PH), le Présent Fataliste (PF) et le Futur (F). Certains items ont cependant été répartis différemment puisque l'item n°13 « *Je me trouve toujours entraîné par l'excitation du moment* » initialement rattaché au Présent Hédoniste, et l'item n°15 « *Je n'ai plus aucun plaisir à faire des choses si je dois penser aux objectifs, aux conséquences et aux résultats* » initialement rattachés au Présent Fataliste, sont, pour notre échantillon, rattachés de manière négative à la dimension du futur (tableau 7). Selon Fieulaine (2006), ces variations peuvent hypothétiquement être analysées comme relevant soit d'une formulation qui a pu apparaître comme peu claire pour cet échantillon, ou bien de relations spécifiques établies dans cet échantillon entre les facteurs et les dimensions des PT auxquelles ils renvoient. Cet auteur remarque également, malgré une stabilité de la structure factorielle de la ZTPI, des variations dans la répartition des items par facteur en fonction des différentes populations étudiées.

Au vu de cette variation, nous avons calculé la consistance interne des sous-échelles à partir de la répartition attendue des items (F : $\alpha=.645$; PH : $\alpha=.526$; PP : $\alpha=.658$; PN : $\alpha=.665$; PF : $\alpha=.459$) et nous l'avons comparée à la consistance interne des sous-échelles après la nouvelle répartition des items (F : $\alpha=.674$; PH : $\alpha=.622$; PP : $\alpha=.658$; PN : $\alpha=.665$; PF : $\alpha=.409$). Au vu des résultats nous avons décidé d'utiliser la solution factorielle issue de l'analyse en composante principale avec rotation varimax que nous avons effectuée sur les données. Nous garderons toutefois à l'esprit les limites liées à l'insuffisance de la consistance interne de la dimension PF, insuffisance qui se retrouve également dans d'autres études utilisant le ZTPI sur des populations autres que la population estudiantine (cf. Fieulaine, 2006).

Tableau 7 : Solution factorielle des réponses à la ZTPI dans sa version courte

	Futur	Présent Hédoniste	Passé Positif	Passé Négatif	Présent Fataliste	<i>M</i>	<i>ET</i>
Item n°12 (F)	.781					3.84	1.08
Item n°13 (PH)	-.603	.447				2.78	1.06
Item n°10 (F)	.583	.518				3.87	1.01
Item n°15 (PF)	-.580					2.32	1.15
Item n°4 (F)	.532					4.36	.77
Item n°11 (PH)		.833				2.97	1.25
Item n°7 (PH)		.748				3.89	.99
Item n°1 (PP)			.825			3.78	.99
Item n°6 (PP)			.774			3.74	1.07
Item n°3 (PP)			.698			3.07	1.08
Item n°8 (PN)				.823		2.78	1.26
Item n°2 (PN)				.784		3.43	1.26
Item n°14 (PN)				.642		2.59	1.27
Item n°5 (PF)					.872	2.50	1.30
Item n°9 (PF)					.626	1.95	1.14
% Variance Expliquée	15.853	13.107	12.431	12.395	8.547		

Nous avons ensuite réalisé une analyse confirmatoire dont les résultats ne permettent pas de valider ce modèle. Il est fort probable que ces résultats s'expliquent par la taille de notre échantillon, trop modeste pour ce type d'analyse. Le ZTPI étant tout de même un inventaire solide et largement utilisé, nous avons choisi de garder sa structure tout en nous montrant prudent sur l'interprétation des résultats.

Le registre futur du ZTPI n'ayant pas de valence « positive » ou « négative » comme pour les autres registres temporels, nous avons complété notre étude des perspectives temporelles en utilisant le différenciateur sémantique de Lens (1975). Nous avons effectué une analyse en composante principale avec rotation varimax sur les données recueillies avec cet outil. L'indice d'adéquation de l'échantillon à la factorisation est très satisfaisant ($KMO = .837$). Les deux facteurs dégagés expliquent 60.33% de la variance. La première composante renvoie à la vision d'un futur désagréable, laid, insatisfaisant, sans espérance, lent et fermé. Nous avons nommé ce futur : Futur

Négatif (FN). La deuxième composante renvoie à la perception d'un futur plein, chaud, facile, proche, long, actif et dynamique. Nous l'avons nommé : Futur Positif (FP)⁵⁸ (tableau 8).

Tableau 8 : Solution factorielle des réponses au différenciateur sémantique de Lens

	Composante 1	Composante 2	<i>M</i>	<i>ET</i>
agréable / désagréable	.830		3.42	1.95
vide / plein		.830	4.66	1.58
beau / laid	.853		3.45	1.95
froid / chaud		.793	4.55	1.56
satisfaisant / insatisfaisant	.864		3.64	1.91
calme / excitant	.263	.352	4.55	1.40
clair / confus	.775		3.99	1.79
plein d'espérance / sans espérance	.796		3.51	1.94
rapide / lent	.512		4.28	1.56
difficile / facile		.581	4.42	1.51
loin / proche		.686	4.40	1.58
court / long		.692	4.61	1.39
passif / actif		.757	4.70	1.51
statique / dynamique		.807	4.84	1.39
ouvert / fermé	.783		3.68	1.89
% Variance Expliquée	31.394	28.934		

Les résultats concernant les scores au ZTPI (après réaffectation des items 13 et 15 conformément à notre ACP) montrent que les participants à notre étude sont plutôt orientés vers un Passé Positif ($M=3.53$; $ET=.81$), un Présent Hédoniste ($M=3.43$; $ET=.96$) et le Futur ($M=3.43$; $ET=.39$) et moins vers un Passé Négatif ($M=2.93$; $ET=.98$) ou un Présent Fataliste ($M=2.23$; $ET=.97$). Nous avons ensuite recodé les items du différenciateur sémantique de Lens de sorte à ce que, pour tous les items, « 1 » corresponde à une vision négative de l'avenir et « 6 » à une vision positive. Les participants obtiennent ainsi une moyenne de 3.99 ($ET=1.02$) indiquant que leur perception de l'avenir est plutôt positive. Les calculs de corrélation n'indiquent pas de liens significatifs entre la perception d'un Futur Positif et les cinq facteurs du ZTPI. En revanche, on trouve une corrélation négative entre la perception d'un Futur Négatif et l'orientation vers le Futur ($r=-.272$; $p=.001$), une corrélation positive avec l'orientation vers un Passé Négatif ($r=.163$;

⁵⁸ Les scores pour chaque item vont de 1 à 6. Un participant avec un score de 1 à l'item « agréable / désagréable » voit son avenir comme agréable alors qu'un participant avec un score de 6 sur ce même item voit son avenir comme désagréable.

$p=.048$) et une corrélation positive avec l'orientation vers un Présent Fataliste ($r=.218$; $p=.008$). En d'autres termes, plus les participants perçoivent un Futur Négatif, moins ils sont orientés vers le Futur et plus ils sont orientés vers un Passé Négatif et un Présent Fataliste.

2. 1. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des dimensions de la précarité

2. 1. 1. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des conditions de vie

Tableau 9 : Corrélations entre la précarité des conditions de vie et les perspectives temporelles⁵⁹

	ZTPI			DS de Lens		
	Passé Positif	Passé Négatif	Présent Hédoniste	Présent Fataliste	Futur Positif	Futur Négatif
Satisfaction revenu	.177*	-.173*	.208*			.169*
Evaluation des ressources	.349**	-.177*	.213*			
Nombre de personnes à charge					.271**	
Vie privée comme aide à la vie professionnelle		-.177*			.170*	
Vie privée comme un frein à la vie professionnelle	-.249**				-.183*	.240**

* $p<.05$

** $p<.005$

Nous observons plusieurs corrélations significatives, bien qu'assez faibles dans l'ensemble.

Les résultats montrent un lien entre la satisfaction des participants concernant leur revenu et leurs PT : plus ils en sont satisfaits et plus ils sont orientés vers un Passé Positif et un Présent Hédoniste. La corrélation est négative avec le Passé Négatif et on n'observe pas de lien avec l'orientation vers le Futur mais avec sa valence puisque la satisfaction du revenu est liée à la perception d'un avenir positif.

Ces résultats sont similaires à ceux concernant l'évaluation des ressources (financières, morales, physiques et sociales) leur permettant de faire face à l'instabilité de leur situation

⁵⁹ Ne sont présentées dans les tableaux que les corrélations significatives.

professionnelle. On retrouve une corrélation positive avec le Passé Positif et le Présent Hédoniste, une corrélation négative avec le Passé Négatif, une absence de corrélation avec une orientation vers le Futur mais une tendance à le percevoir comme positif ($r_s=.159$; $p=.054$).

Les résultats montrent également une tendance à être moins orienté vers un Passé Positif lorsque les participants évaluent leurs conditions de vie (logement, possibilité de se chauffer, de se meubler, de se nourrir correctement, de se soigner, d'avoir des loisirs,...) comme précaires ($r=-.159$; $p=.054$).

On remarque ensuite que les personnes vivant seules se projettent moins vers le Futur que celles qui vivent accompagnées de leur conjoint ou d'un colocataire ($F(1,146)=4.079$; $p=.045$). Le caractère plus ou moins précaire de la situation professionnelle du compagnon de vie (ou de logement) ne semble pas être lié aux PT des participants. Par contre, on peut noter que plus ces derniers ont de personnes à charge et plus ils sont orientés vers le Futur. Les participants n'ayant aucune personne à charge sont significativement moins orientés vers le Futur que ceux qui s'occupent d'au moins une personne ($F(1,146)=6.784$; $p=.010$).

Enfin, on remarque que les relations qu'entretient la vie privée avec la vie professionnelle sont liées de manière différenciée aux perspectives temporelles. Lorsque les participants considèrent que leur vie privée constitue une aide à leur vie professionnelle, ils sont plutôt orientés vers le Futur et pas vers un Passé Négatif. Par contre, plus ils considèrent leur vie privée comme un frein à leur vie professionnelle et moins ils sont orientés vers un Passé Positif. On n'observe pas d'orientation vers le Futur mais une perception négative de celui-ci, renforcée par une corrélation négative avec la perception d'un Futur Positif.

2. 1. 2. La variabilité des perspectives temporelles en fonction du parcours professionnel

Plus le niveau de qualification augmente, plus l'orientation vers un Passé Négatif est faible ($F(2,145)=5.095$; $p=.007$). Les résultats montrent que les participants ayant un niveau Bac+2 et plus ont un score PN significativement plus faible que ceux n'ayant pas de diplôme ou un CAP/BEP.

Plus les participants considèrent avoir des compétences et une expérience professionnelle recherchées sur le marché de l'emploi et plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste (respectivement : $r=.186$; $p=.023$ et $r_s=.209$; $p=.011$). De plus, plus ils considèrent que leur expérience professionnelle constitue un atout dans leur recherche d'emploi et plus ils sont orientés vers un Passé Positif ($r_s=.179$; $p=.030$). On remarque également une corrélation négative entre l'évaluation de cette expérience et la perception d'un Futur Négatif ($r_s=-.183$; $p=.026$).

De manière contre-intuitive, le fait d'avoir eu un parcours professionnel plus ou moins chaotique ne semble pas lié aux perspectives temporelles telles que mesurées dans ce questionnaire.

Par contre, on peut noter que plus les participants ont changé d'ETT et moins ils perçoivent l'avenir comme positif ($r_s = -.164$; $p = .046$). De plus, la durée de la précarité d'emploi (temps écoulé depuis le dernier CDI à temps plein) est liée à l'orientation vers le Futur puisque plus cette période est longue et moins les participants sont orientés vers ce registre temporel ($r = -.228$; $p = .029$). Le temps écoulé depuis les dernières vacances semble également important dans l'étude des PT pour cette population puisqu'on retrouve des liens avec toutes les dimensions du ZTPI à l'exception du Passé Positif. Ceux qui ont pris des vacances il y a moins d'un an sont plus orientés vers un Présent Hédoniste ($F(1, 146) = 5.478$; $p = .021$) et moins orientés vers un Passé Négatif ($F(1, 146) = 5.200$; $p = .024$) que ceux qui ont pris des vacances il y a plus d'un an ou n'en prennent pas. Ceux qui ne se souviennent plus à quand remontent leurs dernières vacances sont plus orientés que les autres vers un Présent Fataliste ($F(5, 142) = 2.999$; $p = .013$), et ceux qui déclarent ne pas prendre de vacances sont plus orientés vers l'avenir que ceux qui en prennent quel que soit le temps écoulé depuis ($F(2, 145) = 3.521$; $p = .032$).

Enfin on remarque une légère tendance à ne pas être orienté vers un Présent Hédoniste pour ceux qui ont vécu des périodes de chômage particulièrement longues ($r_s = -.157$; $p = .058$).

2. 1. 3. La variabilité des perspectives temporelles en fonction du contrat de travail

Les résultats montrent que plus les participants ont passé de temps dans leur mission (au moment du remplissage du questionnaire) et plus ils sont orientés vers un Passé Positif ($r_s = .168$; $p = .042$).

Les participants qui travaillent de jour ont une perception significativement plus positive du Futur que ceux qui travaillent en soirée et de nuit ($\chi^2(1) = 4.615$; $p = .032$). Par contre, on ne retrouve pas de lien entre les PT telles que nous les avons étudiées et la variabilité des horaires ou le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel.

Ensuite, plus les participants sont sûrs que leur contrat de travail sera renouvelé sur leur mission et plus ils sont orientés vers le Futur ($r = .206$; $p = .029$). La corrélation est négative avec la perception d'un Futur Négatif ($r = -.222$; $p = .018$) pour ceux qui perçoivent le plus nettement le terme de leur mission.

On ne retrouve pas de liens entre les dimensions orientation et valence des PT et les indicateurs suivants : le terme du contrat de travail hors renouvellements potentiels, la durée des avenants au contrat de travail, la possibilité d'être renouvelé ou non sur la mission et le terme estimé de la mission en comptant des renouvellements potentiels. On peut toutefois supposer qu'un lien pourrait être observé si l'on prenait en compte la mesure de l'extension temporelle future (c'est en tout cas ce que suggèrent les résultats de la deuxième étude).

Enfin, les caractéristiques des contrats de travail en intérim étant fortement reliées aux besoins et aux pratiques inhérentes aux secteurs d'activité, nous pouvons souligner dans cette partie une variabilité des PT au niveau de la valence du futur dans les trois secteurs d'activité que nous avons étudiés. Les participants travaillant dans le secteur médico-social ont une perception significativement moins négative de leur avenir ($\chi_2(2)=7.704$; $p=.021$) que ceux travaillant dans la logistique. On ne retrouve aucune différence significative avec le secteur de l'industrie aéronautique.

2. 1. 4. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des conditions de travail perçues

Tableau 10 : Corrélations entre les perspectives temporelles et les items de la composante « matérielle » des conditions de travail

	ZTPI				DS de Lens		
	Passé Positif	Passé Négatif	Présent Hédoniste	Présent Fataliste	Futur	Futur Négatif	Futur Positif
Satisfaction hygiène et sécurité		-.211*			.167*	-.251**	
Satisfaction intensité des rythmes			.190*				.204*
Satisfaction des horaires	.312**					-.162*	
Satisfaction intérêt des tâches quotidiennes	.173*				.311**	-.243**	.231*
Satisfaction autonomie	.230*		.254**		.162*	-.257**	.181*

** $p<.005$

* $p<.05$

Les différents items composant ce que nous avons appelé « les conditions matérielles de travail » sont liés de manière différenciée à l'orientation et à la valence temporelle, à l'exception de la dimension PF. Ils sont particulièrement intéressants concernant la valence attribuée au futur (tableau 10). Globalement, plus les participants sont satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail et plus ils sont orientés vers un Passé Positif ($r=.221$; $p=.009$) et vers le Futur ($r=.327$; $p<.001$), et plus ils perçoivent leur avenir comme positif ($r=.173$; $p=.042$) et non comme négatif ($r=-.226$; $p=.007$).

Enfin, aucun lien n'est observé entre les PT telles que nous les avons mesurées et le fait de considérer que les conditions de travail ont des répercussions néfastes sur la santé. On aurait pu anticiper un lien avec la valence du présent ou du futur qui ne se vérifie pas ici mais qu'il serait intéressant d'approfondir au vu des travaux menés sur ce sujet (cf. Fieulaine, 2006 et Guignard,

2014). La mesure de cette variable par un seul item pourrait expliquer la faiblesse des résultats sur ce point.

2. 1. 5. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de l'expérience personnelle de l'intérim

Contrairement aux conditions de travail, on retrouve un lien entre les PT et le fait de considérer que le travail en intérim a des conséquences néfastes sur la santé : plus les participants pensent que c'est le cas et plus ils perçoivent leur avenir comme négatif ($r_s=.240$; $p=.003$). On remarque la même corrélation entre cette dimension et le fait de considérer que l'intérim a des conséquences néfastes sur la vie privée ($r_s=.165$; $p=.046$). De plus, plus les participants perçoivent un impact négatif de l'intérim sur leur vie privée et moins ils sont orientés vers un Passé Positif ($r_s=-.210$; $p=.011$).

Les résultats montrent ensuite que plus les participants ressentent leur situation d'intérimaire comme source de souffrance et moins ils perçoivent leur avenir comme positif ($r=-.175$; $p=.033$). Ils auraient également tendance à ne pas être orientés vers un Passé Positif ($r=-.160$; $p=.053$) lorsque c'est le cas.

Enfin, plus les participants évaluent leur situation professionnelle comme précaire et plus ils sont orientés vers un Passé Négatif ($r=.173$; $p=.035$). On ne retrouve pas de lien entre les PT telles que mesurées dans notre questionnaire et les raisons pour lesquelles les participants ont choisi l'intérim, ni avec le fait de penser pouvoir travailler dans l'intérim encore plusieurs années.

Le nombre d'items relatifs à la précarité des intérimaires étant relativement conséquent, le lecteur peut se référer à l'annexe 15 pour consulter le tableau récapitulatif des différents résultats présentés ci-dessus.

2. 2. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des représentations de l'intérim

2. 2. 1. La variabilité des perspectives temporelles en fonction du contenu de la représentation de l'intérim

Nous observons plusieurs corrélations qui restent toutefois assez faibles. Le contenu de la représentation de l'intérim n'est pas systématiquement lié aux PT et, lorsque la liaison est établie, elle l'est de manière différenciée. Plus les participants sont d'accord avec les affirmations « *être intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude* » ($r=.202$; $p=.014$) et « *quand on est intérimaire c'est plus*

difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...) » ($r=.180$; $p=.028$) et plus ils sont orientés vers un Passé Négatif. Plus ils pensent qu'en tant qu'intérimaires ils risquent d'être victimes de pratiques illégales et moins ils sont orientés vers le Futur ($r=-.208$; $p=.011$) et, plus ils sont d'accord avec l'affirmation « *dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur* » et moins ils perçoivent leur futur comme positif ($r_s=-.176$; $p=.032$). Les résultats montrent également des corrélations négatives entre le degré d'accord à l'item concernant la mauvaise réputation des intérimaires et les scores obtenus à la dimension PP ($r=-.208$; $p=.011$), à la dimension F ($r=-.161$; $p=.050$) et le score concernant l'aspect positif du futur ($r=-.266$; $p=.001$). Enfin, plus ils pensent ne pas pouvoir créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel et moins ils sont orientés vers le Futur ($r_s=-.171$; $p=.037$) et plus ils le perçoivent comme négatif ($r_s=.248$; $p=.002$).

On ne retrouve pas de corrélations significatives entre les PT telles que mesurées dans cette étude et le degré d'accord aux affirmations « *l'intérim est synonyme de liberté* », « *être intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement* », « *l'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité* », « *c'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire* », « *l'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience* » et « *être intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé* ». On ne retrouve pas non plus de lien significatif avec l'affirmation qu'ils estiment la plus représentative de leur expérience ainsi que la moins représentative (notons à ce propos que la répartition des réponses sur ces deux variables est très hétérogène, elles comportent douze modalités de réponse chacune).

2. 2. 2. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de la valence de la représentation de l'intérim

Les résultats montrent ensuite une corrélation avec la valence de la représentation que les participants ont de l'intérim : plus ils en ont une image positive et plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r_s=.166$; $p=.044$) et vers un Passé Positif ($r_s=.177$; $p=.032$).

2. 2. 3. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de la perception de la norme d'emploi

La perception de la norme d'emploi est également liée aux PT puisque ceux qui considèrent que le CDI à temps plein est la norme sont plus orientés vers le Futur que ceux qui affirment que la norme est la précarité d'emploi ($F(1,143)=4.176$; $p=.043$). Ces derniers ont une vision plus négative de l'avenir que les premiers ($\chi^2=7.226$, $df=1$; $p=.007$).

2. 2. 4. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des formes de pensée sociale

Nous nous sommes ensuite intéressés aux liens qui pourraient exister entre les PT des participants et, d'une part, la comparaison qu'ils font entre l'intérim et le CDI à temps plein ou le chômage et, d'autre part, la perception qu'ils ont des comparaisons que ferait leur entourage, leur EU et l'opinion publique. Lorsque l'on combine, pour chaque source (participant, entourage, entreprise et opinion publique) les données recueillies sur les comparaisons entre l'intérim et, d'une part, le chômage et, d'autre part, le CDI à temps plein, nous pouvons créer un indicateur renvoyant à la forme de pensée sociale des participants et à la forme de pensée sociale perçue par les participants en provenance des trois autres sources étudiées. Lorsque l'intérim est considéré comme ni plus dévalorisant ni plus valorisant que le chômage et le CDI, l'indicateur calculé renvoie à une forme de pensée symbolique. Lorsque les réponses indiquent une hiérarchie entre l'intérim, le chômage et le CDI, l'indicateur renvoie alors à une forme de pensée stigmatisée⁶⁰.

On remarque que plus les participants considèrent que l'intérim est plus dévalorisant que le chômage et moins ils sont orientés vers le Futur ($r=-.235$, $p=.004$). Leurs comparaisons avec le CDI à temps plein ne sont pas liées aux PT telles que nous les avons mesurées. Les formes de pensée (symbolique ou stigmatisée) adoptées par les participants n'ont pas d'incidence sur leurs PT telles que nous les avons mesurées.

Il en va de même pour les perceptions de l'entourage puisqu'on ne retrouve pas de lien avec la comparaison de l'intérim au CDI à temps plein. Par contre, plus les participants pensent que leur entourage estime que l'intérim est plus dévalorisant que le chômage et moins ils sont orientés vers le Futur ($r_s=-.301$; $p<.001$), futur qu'ils perçoivent comme plus négatif ($r_s=.176$; $p=.033$). Les participants les plus orientés vers le Futur sont ceux qui perçoivent que l'intérim est l'objet d'une pensée stigmatisée dans leur entourage ($F(1,146)=9.250$; $p=.003$). Ils sont également ceux qui sont les plus orientés vers un Passé Positif ($F(1,146)=6.569$; $p=.011$). Ces résultats peuvent apparaître au premier abord comme contradictoires. Nous supposons qu'ils relèvent d'une distinction qu'il est nécessaire d'opérer entre le résultat d'une comparaison (par exemple, l'intérim est perçu comme occupant une place sociale plus dévalorisante que le chômage) et le processus même de catégorisation sociale. Si l'on se concentre sur le résultat d'une comparaison, alors le fait de se sentir plus stigmatisé qu'une population déjà stigmatisée peut laisser peu d'espoir pour l'avenir et donc expliquer que les participants concernés par cette perception soient moins orientés vers le Futur (lorsqu'il s'agit de la perception de l'évaluation de l'entourage). Cependant, si l'on s'intéresse à

⁶⁰ Cette nouvelle variable renvoyant à une forme de pensée stigmatisée regroupe trois configurations : l'intérim peut être jugé comme plus dévalorisant que le CDI à temps plein et le chômage, comme plus valorisant que le CDI à temps plein et le chômage, ou comme plus valorisant que le chômage mais plus dévalorisant que le CDI à temps plein. Il est donc important de noter que l'adoption ou la perception d'une forme de pensée stigmatisée ne signifie pas nécessairement que le contenu de cette pensée soit négatif pour les intérimaires.

l'existence même de ce processus classificatoire, nous pouvons supposer que la perception d'une échelle sociale motive les participants à envisager une certaine ascension sociale (ou à maintenir une position sociale perçue comme valorisante) et donc à être plus orientés vers le Futur. Cette proposition d'interprétation reste toutefois à confirmer par de futurs travaux de recherches approfondissant le lien entre ces variables.

La perception qu'ils ont du type de comparaison que ferait leur EU est également intéressante dans l'étude des PT puisque plus les participants pensent que leur EU considère le fait de travailler en intérim comme plus dévalorisant que le CDI à temps plein ($r_s = -.170$; $p = .039$) et que le chômage ($r_s = -.219$; $p = .008$) et moins ils sont orientés vers le Futur. Cette dernière comparaison est négativement corrélée avec la perception d'un Futur Positif ($r_s = -.262$; $p = .001$). De plus, lorsque l'EU place, selon les participants, l'intérim à la position la plus dévalorisante par rapport au CDI à temps plein et au chômage, les participants sont moins orientés vers un Passé Positif ($F(3,144) = 3.629$; $p = .015$) et plus orientés vers un Passé Négatif ($F(3,144) = 3.723$; $p = .013$). Contrairement à la perception des formes de pensée perçue de l'entourage, pour l'EU, le plus important concernant l'étude des PT des intérimaires, n'est pas la forme de pensée (symbolique ou stigmatisante) adoptée mais le contenu perçue de la hiérarchisation sociale qu'opère l'EU.

Enfin, la perception du type de comparaison que ferait l'opinion publique est également liée aux PT des participants. Plus ils perçoivent une comparaison dévalorisante de l'intérim par rapport au chômage, plus ils sont orientés vers un Présent Fataliste ($r_s = .167$; $p = .043$), et moins ils sont orientés vers le Futur ($r_s = -.228$; $p = .005$) et vers un Passé Positif ($r_s = -.208$; $p = .011$). Ils évaluent également leur futur comme moins positif ($r_s = -.176$; $p = .032$). Comme pour la classification perçue de l'EU, en ce qui concerne l'opinion publique, le plus important concernant l'étude des PT des intérimaires, n'est pas la forme de pensée (symbolique ou stigmatisante) adoptée mais le contenu perçue de la hiérarchisation sociale qu'opère cette dernière.

Lorsque l'on compare le classement que font les participants entre les trois statuts d'emploi proposés avec le classement qu'ils pensent que ferait leur EU, on peut noter que les participants dont le classement est similaire à celui qu'ils perçoivent de leur EU sont significativement plus orientés vers l'avenir que lorsqu'ils perçoivent une divergence d'opinion ($F(1,146) = 6.537$; $p = .012$). Il en va de même avec le classement perçue de l'opinion publique, le score à la dimension futur est significativement plus élevé lorsque les deux classements sont identiques ($F(1,146) = 5.104$; $p = .025$). La similarité des classements entre ceux des participants et ceux perçus de leur entourage n'est pas liée aux PT dans cette étude.

En complément de ces résultats on peut noter que plus les participants ressentent un manque de reconnaissance concernant leur travail ou leurs compétences et moins ils perçoivent leur futur comme positif ($r_s = -.188$; $p = .022$).

2. 2. 5. La variabilité des perspectives temporelles en fonction de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique

Enfin, nous nous sommes intéressés aux liens éventuels entre les PT des participants et les évolutions de leur situation qu'ils anticipent avec le changement de présidence. L'analyse des données met en évidence un lien entre les PT et le fait de penser qu'il sera plus ou moins facile de trouver du travail en intérim : plus ils pensent que ce sera facile et plus ils entrevoient un Futur Négatif ($r = .168$; $p = .041$). Par contre, on ne retrouve pas de corrélation significative avec les trois autres items, à savoir : la plus ou moins grande facilité à trouver un CDI et l'amélioration ou la détérioration des conditions de travail des intérimaires, de leurs droits et de leurs protections sociales.

2. 3. La variabilité des perspectives temporelles en fonction des relations sociales

2. 3. 1. Au sein de l'entreprise utilisatrice

Nous nous sommes tout d'abord intéressés aux liens potentiels entre les PT des participants et leurs relations au sein de leur EU. Ceux qui travaillent aux côtés d'autres intérimaires voient leur avenir comme plus négatif ($F(1,146) = 8.965$; $p = .003$) alors que ceux qui travaillent auprès de salariés sous-traitants sont moins orientés vers un Passé Positif ($F(1,146) = 4.394$; $p = .038$). On observe une tendance à être moins orientés vers un Passé Négatif ($F(1,146) = 3.850$; $p = .052$) et vers un Présent Fataliste ($F(1,146) = 3.848$; $p = .052$) pour ceux qui travaillent auprès d'employés permanents⁶¹.

La qualité des relations au sein de l'EU est également liée aux PT des participants. Plus ils sont satisfaits de leurs relations avec les autres intérimaires et plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r_s = .235$; $p = .005$) et un Passé Positif ($r_s = .216$; $p = .009$) et moins ils perçoivent leur avenir comme négatif ($r_s = -.239$; $p = .004$). Plus les participants sont satisfaits de leurs relations avec les employés permanents et plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r = .188$; $p = .024$) ; ils perçoivent leur avenir comme moins négatif ($r = -.169$; $p = .043$) et plus positif ($r = .183$; $p = .028$). Enfin, plus ils sont satisfaits de leur relation avec leur responsable sur site et plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r = .193$; $p = .019$) et vers un Passé Positif ($r = .242$; $p = .003$).

⁶¹ La répartition est très hétérogène puisque seuls 12 participants ne travaillent pas aux côtés d'employés permanents.

Concernant les autres items relatifs aux conditions sociales de travail, les résultats montrent de nombreux liens entre les PT des participants et leur niveau de satisfaction concernant leur intégration dans l'EU et leur environnement social de travail. Plus ils sont satisfaits de leur intégration au sein de l'EU et plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r_s=.250$; $p=.002$) et un Passé Positif ($r_s=.181$; $p=.027$), et moins ils sont orientés vers un Passé Négatif ($r_s=-.202$; $p=.014$). On ne relève pas de lien avec une orientation vers le Futur, par contre, on peut noter que plus leur intégration dans l'EU les satisfait et plus ils perçoivent leur avenir comme positif ($r_s=.188$; $p=.022$) et moins comme négatif ($r_s=-.279$; $p=.001$). Ensuite, plus les participants sont satisfaits de leur environnement social de travail (état d'esprit qui règne dans l'entreprise, les valeurs...) et plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r_s=.343$; $p<.001$). On ne retrouve pas non plus de lien avec l'orientation vers le Futur mais avec sa valence. Plus les participants sont satisfaits de leur environnement de travail et plus ils perçoivent leur avenir comme positif ($r_s=.168$; $p=.041$) et moins comme négatif ($r_s=-.164$; $p=.046$).

Globalement, plus les participants sont satisfaits de l'aspect social de leurs conditions de travail (score total), plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r=.264$; $p=.002$) et moins ils perçoivent leur avenir comme négatif ($r=-.184$; $p=.030$).

2. 3. 2. Au sein de l'entreprise de travail temporaire

Enfin, nous avons étudiés la variabilité des PT des participants en fonction des relations à leur ETT. Les résultats montrent que plus les participants pensent pouvoir compter sur le soutien de leur agence et plus ils sont orientés vers un Passé Positif ($r=.209$; $p=.011$). Les plus orientés vers ce Passé Positif sont ceux qui bénéficient d'un conseiller personnel ($F(1,146)=6.367$; $p=.013$). Nous n'avons pas pu calculer le lien potentiel entre les PT des participants et la qualité de la relation avec ce conseiller car un seul participant déclare de ne pas en être satisfait.

On remarque ensuite un lien avec les trois registres temporels concernant l'évaluation de la qualité de la communication avec l'agence. Plus les participants en sont satisfaits, plus ils sont orientés vers un Présent Hédoniste ($r=.210$; $p=.010$), moins ils sont orientés vers un Passé Négatif ($r=-.191$; $p=.020$) et plus ils perçoivent leur avenir comme positif ($r=.175$; $p=.033$). On ne trouve pas de lien significatif avec la réactivité de l'agence à trouver de nouvelles missions aux participants.

Enfin, plus les participants ressentent une forte pression pour que leur agence conserve une bonne image d'eux et plus ils sont orientés vers un Passé Négatif ($r=.172$; $p=.037$) et un Présent Fataliste ($r=.166$; $p=.044$).

2. 4. Les modérations des liens entre précarité et perspectives temporelles

Afin de tester nos hypothèses de modulation du lien entre précarité et PT par, d'une part, les représentations que les participants ont de l'intérim et, d'autre part, les relations sociales – et au vu du grand nombre de variables qui composent le questionnaire – nous avons regroupé certains items créant ainsi de nouvelles variables. Le lecteur pourra se référer à l'annexe 16 pour connaître le détail de ces différents regroupements.

Pour tester nos hypothèses de modulation nous avons utilisé des modèles de régressions (*cf.* Baron & Kenny, 1986) qui s'avèrent être les plus opérationnels pour calculer l'intervention d'une variable modératrice continue en évitant sa dichotomisation qui est coûteuse pour la puissance statistique des tests (Brauer, 2002). Afin de réduire le risque de multicollinéarité et de faciliter l'interprétation des coefficients (Aiken & West, 1991), nous avons centré toutes les variables. Chaque modèle comprend donc une variable indépendante centrée, une variable potentiellement modératrice centrée ainsi que l'interaction de ces deux dernières qui correspond à la multiplication du prédicteur centré et du modérateur centré.

Nous présenterons dans un premier temps le rôle potentiellement modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre précarité et PT puis, dans un second temps, le rôle potentiellement modérateur des relations sociales sur ce même lien.

2. 4. 1. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim

Nous avons retenu parmi les différents items concernant les représentations de l'intérim huit variables :

- les deux premières composantes de l'analyse en composantes principales effectuée sur les douze affirmations concernant l'intérim (la première composante renvoie à l'instabilité de l'emploi, la deuxième composante aux conditions de travail et aux répercussions de la vie professionnelle sur la vie privée et sociale),
- la valence de la représentation de l'intérim,
- la perception de la norme d'emploi,
- le sentiment de manque de reconnaissance,
- la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique (variable calculée),
- les comparaisons de l'intérim au CDI à temps plein (variable calculée)
- et les comparaisons de l'intérim au fait d'être demandeur d'emploi (variable calculée).

Nous avons étudié l'effet potentiellement modérateur de ces huit variables sur les liens significatifs entre les cinq dimensions de la précarité que nous avons étudiées et les PT.

2. 4. 1. 1. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les conditions de vie et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des huit variables mesurant les représentations de l'intérim sur le lien entre :

- l'évaluation des ressources (variable calculée) et l'orientation vers un Présent Hédoniste
- l'évaluation des ressources (variable calculée) et l'orientation vers un Passé Positif
- l'évaluation des ressources (variable calculée) et l'orientation vers un Passé Négatif
- le nombre de personnes à charge et l'orientation vers le Futur.

Parmi les trente-deux modèles testés, trois modèles montrent un effet modérateur des représentations de l'intérim.

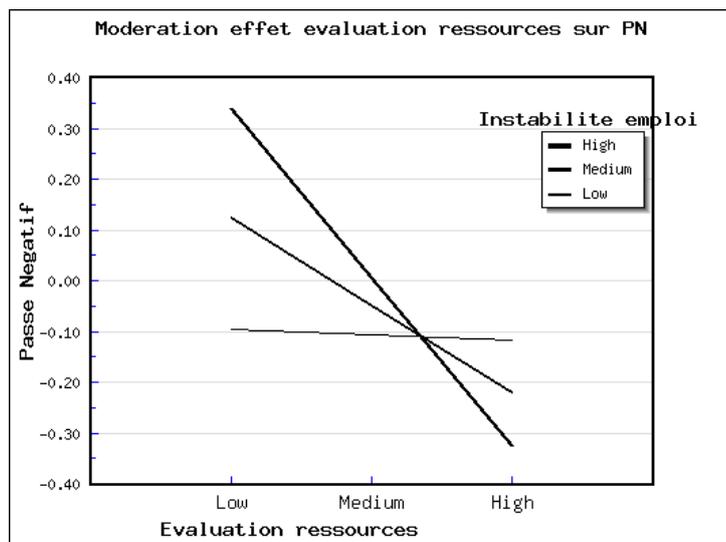
Modèle n°1

Tableau 11 : L'effet modérateur de la composante « instabilité d'emploi » de la représentation de l'intérim dans le lien entre l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Passé Négatif : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Evaluation des ressources	-.172	-2.030	.044
Composante « instabilité d'emploi » de la représentation de l'intérim	.056	.647	.518
Evaluation des ressources * « Instabilité d'emploi »	-.168	-2.064	.041

Le premier modèle de régression montre un effet de l'évaluation des ressources sur la dimension PN (variable la plus discriminante du modèle). On ne trouve pas d'effet significatif de la première composante concernant le contenu des représentations (composante liée à l'instabilité de l'emploi). En revanche, on observe un effet d'interaction de ces deux variables sur la VD (tableau 11). Le modèle explique 5.3% de la variation de PN.

Figure 2 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet de l'évaluation des ressources sur l'orientation vers un Passé Négatif



La figure 2⁶² montre que plus les participants associent l'intérim à l'instabilité d'emploi et plus l'effet négatif de la satisfaction envers leurs ressources sur l'orientation vers un Passé Négatif est prononcé (et inversement). Ainsi, les participants qui associent l'intérim à l'instabilité d'emploi sont plus orientés vers un Passé Négatif lorsqu'ils ne sont pas satisfaits de leurs ressources alors

qu'ils sont moins orientés vers ce registre lorsqu'ils en sont très satisfaits. Nous pouvons supposer que les participants qui considèrent que l'intérim renvoie à l'instabilité d'emploi se sentent plus chanceux que les autres lorsqu'ils sont satisfaits de leurs ressources, ce qui expliquerait une moindre « rumination » d'un Passé Négatif.

Modèle n°2

Tableau 12 : L'effet modérateur de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires sur le lien entre l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Présent Hédoniste : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Evaluation des ressources	.222	2.798	.006
Nouveau contexte politique	.056	.700	.485
Evaluation des ressources * nouveau contexte politique	.207	2.610	.010

Le deuxième modèle de régression montre un effet de l'évaluation des ressources sur la dimension PH mais pas d'effet significatif de la variable concernant la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique. On retrouve un effet

⁶² « Evaluation des ressources » :

- « low » : les participants sont insatisfaits de leurs ressources (financières, physiques, morales et sociales)
- « high » : ils en sont satisfaits

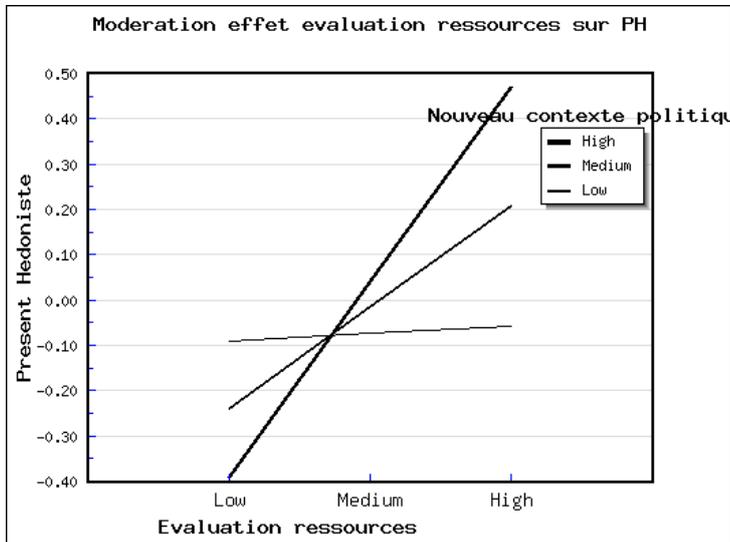
« Instabilité emploi » :

- « low » : les participants n'associent pas l'intérim à l'instabilité d'emploi
- « high » : ils associent l'intérim à l'instabilité d'emploi (l'intérim est, pour eux, synonyme de changements, de courts termes, d'irrégularités, d'incertitudes et de difficultés financières).

Cette figure ainsi que toutes les suivantes sont générées par ModGraph (José, 2013). Pour rappel : les niveaux (high/medium/low) pour la VI et la VM sont basés sur la moyenne +/- 1 écart-type (Aiken & West, 1991).

d'interaction de ces deux variables sur PH (tableau 12). La variable concernant l'évaluation des ressources est la plus discriminante de ce modèle qui explique 8% de la variation de la VD.

Figure 3 : Modération du nouveau contexte politique sur l'effet de l'évaluation des ressources sur l'orientation vers un Présent Hédoniste



La figure 3⁶³ montre une accentuation de l'effet positif de la satisfaction des ressources sur l'orientation vers un Présent Hédoniste lorsque les participants sont optimistes quant à leur futur dans un nouveau contexte politique. Cette relation est beaucoup plus faible lorsque les participants sont plus pessimistes. Ainsi, les participants les plus optimistes quant à

leur devenir dans un nouveau contexte politique sont à la fois les moins orientés vers un Présent Hédoniste lorsqu'ils sont insatisfaits de leurs ressources et les plus orientés vers ce registre lorsqu'ils en sont très satisfaits. Nous pouvons alors penser que de moindres inquiétudes concernant l'avenir favoriseraient une orientation vers un Présent Hédoniste à condition que le présent ne soit pas lui-même source d'inquiétudes (tout du moins en ce qui concerne le niveau des ressources). Lorsque ce n'est pas le cas, l'insatisfaction concernant les ressources peut éventuellement créer un contraste important entre la perception de la situation actuelle et celle qu'elle sera potentiellement, expliquant ainsi que les participants soient moins orientés vers un Présent Hédoniste puisque le présent est alors perçu comme plus négatif que l'avenir.

⁶³ « Evaluation des ressources » :

- « low » : les participants sont insatisfaits de leurs ressources (financières, physiques, morales et sociales)
- « high » : ils en sont satisfaits

« Nouveau contexte politique » :

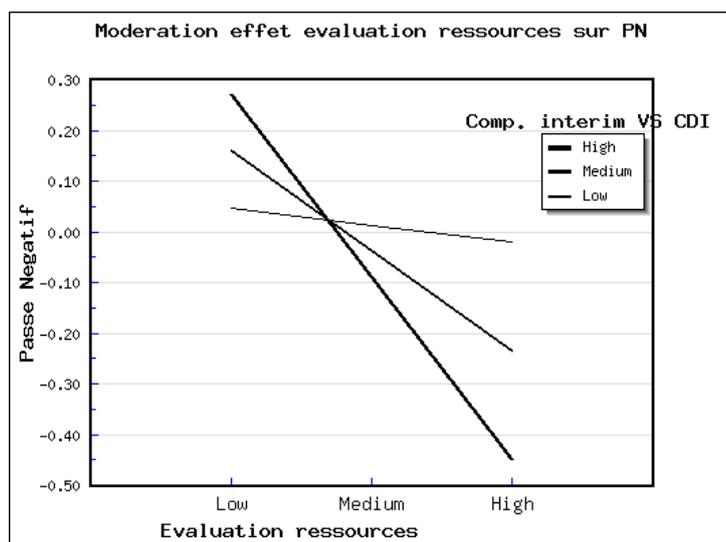
- « low » : les participants sont pessimistes quant à leur avenir dans un nouveau contexte politique (ils pensent que trouver un emploi en intérim ou en CDI sera plus difficile et que les conditions de travail pour les intérimaires ainsi que leurs droits et protections sociales vont se détériorer)
- « high » : ils sont optimistes

Tableau 13 : L'effet modérateur de la comparaison entre intérim et CDI sur le lien entre l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Passé Négatif : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Evaluation des ressources	-.198	-2.384	.018
Comparaison intérim/CDI temps plein	-.052	-.623	.534
Evaluation des ressources * Comparaison intérim/CDI temps plein	-.163	-2.017	.046

Le troisième modèle de régression montre un effet de l'évaluation des ressources sur la dimension PN, aucun effet significatif de la comparaison entre l'intérim et le CDI à temps plein mais un effet d'interaction des deux variables. La variable concernant l'évaluation des ressources reste la plus discriminante (tableau 13) et le modèle explique 4.6% de la variation de PN.

Figure 4 : Modération de la comparaison Intérim VS CDI à temps plein sur l'effet de l'évaluation des ressources sur l'orientation vers un Passé Négatif



La figure 4⁶⁴ montre que la relation négative entre la satisfaction des ressources et l'orientation vers un Passé Négatif est accentuée par la perception que l'intérim occupe une position sociale plus dévalorisante que le CDI à temps plein. Les participants qui perçoivent l'intérim à une position sociale plus dévalorisante que celle du CDI sont à la fois les plus orientés vers un Passé Négatif

lorsqu'ils sont insatisfaits de leurs ressources et les moins orientés vers ce registre lorsqu'ils en sont très satisfaits. Ce résultat pourrait s'expliquer par le sentiment d'avoir la chance de tirer des bénéfices de leur situation actuelle alors qu'ils s'attendraient à en être désavantagés, ce qui aurait pour effet de minimiser les aspects négatifs de leur parcours passé. A l'inverse se sentir à la fois désavantagé par rapport aux salariés en CDI et ne pas être satisfait de ses ressources constituent deux aspects négatifs de leur situation qui accentuent l'orientation vers un Passé Négatif.

⁶⁴ « Evaluation des ressources » :

- « low » : les participants sont insatisfaits de leurs ressources (financières, physiques, morales et sociales)
- « high » : ils en sont satisfaits

« Comp. Intérim VS CDI » :

- « low » : les participants perçoivent que, de manière générale (en prenant en compte leur avis, celui de leur entourage, de leur EU et de l'opinion publique), l'intérim occupe une place sociale plus valorisante que le CDI à temps plein
- « high » : ils perçoivent l'intérim comme occupant une position plus dévalorisante que celle du CDI temps plein

2. 4. 1. 2. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les variables relatives au parcours professionnel et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des huit variables mesurant les représentations de l'intérim sur le lien entre :

- le niveau de qualification et l'orientation vers un Passé Négatif
- l'expérience professionnelle et l'orientation vers un Présent Hédoniste
- le temps passé dans une situation professionnelle précaire et l'orientation vers le Futur
- le temps écoulé depuis les dernières vacances et l'orientation vers un Présent Hédoniste
- le temps écoulé depuis les dernières vacances et l'orientation vers un Passé Négatif

Parmi les quarante modèles testés, aucun ne montre un effet d'interaction significatif.

2. 4. 1. 3. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les variables relatives au contrat de travail et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des huit variables mesurant les représentations de l'intérim sur le lien entre :

- le degré de certitude concernant des renouvellements potentiels de contrat et l'orientation vers le Futur
- le degré de certitude concernant des renouvellements potentiels de contrat et la perception d'un Futur Négatif
- les horaires de travail et la perception d'un Futur Positif

Les résultats font ressortir un modèle significatif.

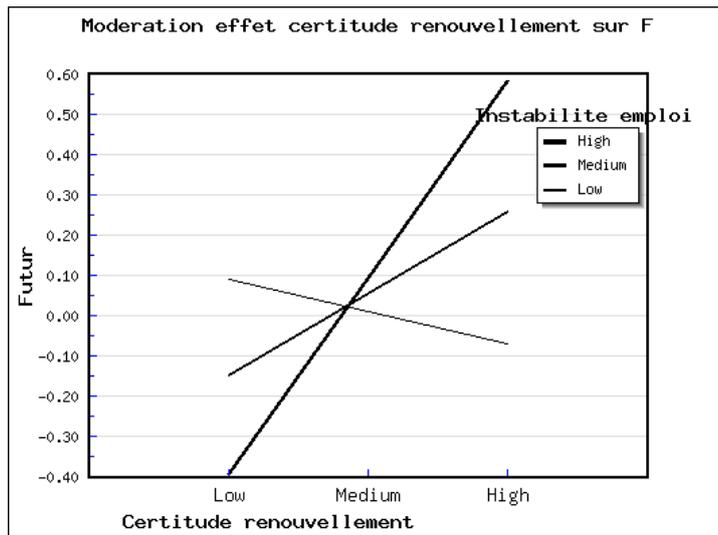
Modèle n°4

Tableau 14 : L'effet modérateur de la composante "instabilité d'emploi" de la représentation de l'intérim sur le lien entre le degré de certitude concernant des renouvellements de contrat et l'orientation vers le Futur : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Certitude renouvellement	.194	2.116	.037
Composante « instabilité d'emploi » de la représentation de l'intérim	.039	.430	.668
Certitude renouvellement * « Instabilité d'emploi »	.261	2.873	.005

Le premier modèle de régression montre un effet du degré de certitude concernant des renouvellements potentiels de contrat sur la dimension F, aucun effet significatif de la première composante concernant le contenu des représentations (liée à la stabilité de l'emploi) mais un effet d'interaction de ces deux variables (variable la plus discriminante du modèle) (tableau 14). Le modèle explique 8.8% de la variance de F.

Figure 5 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet du degré de certitude concernant la possibilité de renouvellement du contrat de travail sur l'orientation vers le Futur



La figure 5⁶⁵ montre que la représentation de l'intérim est susceptible d'inverser le lien entre le degré de certitude concernant le renouvellement du contrat de travail et l'orientation vers le Futur. Lorsque l'intérim est fortement ou modérément associé à l'instabilité d'emploi, la relation entre la VI et la VD est positive, alors qu'une faible association entre l'intérim et l'instabilité d'emploi

rend la relation négative. Ainsi, les participants qui associent fortement l'intérim à l'instabilité d'emploi sont les plus orientés vers le Futur lorsqu'ils sont certains que leurs contrat de travail sera renouvelé sur la mission et les moins orientés vers ce registre lorsqu'ils en doutent. A l'inverse, parmi ceux qui doutent d'être reconduit sur la mission, les plus orientés vers le Futur sont les participants qui n'associent pas l'intérim à l'instabilité d'emploi alors que ce sont ceux qui sont le moins orienté vers ce registre parmi les participants qui sont certains d'être reconduits sur la mission. Nous pouvons supposer que, pour les participants qui associent fortement l'intérim à son caractère instable, douter de la reconduction de leur contrat de travail amène un découragement ou un sentiment d'impuissance laissant ces personnes démunies face à la planification de l'avenir alors que ceux qui ont des raisons de croire qu'ils seront reconduits sur la mission pourraient avoir tendance à « se raccrocher à », voire peut-être à exagérer, cette certitude pour compenser la menace de l'instabilité de leur situation, entraînant ainsi une plus forte orientation vers l'avenir. La promesse

⁶⁵ « Certitude renouvellement » :

- « low » : les participants émettent des réserves concernant la possibilité que leur contrat de travail soit renouvelé sur la mission
- « high » : ils sont certains d'être renouvelés sur la mission

« Instabilité emploi » :

- « low » : les participants n'associent pas l'intérim à l'instabilité d'emploi
- « high » : ils associent l'intérim à l'instabilité d'emploi (l'intérim est, pour eux, synonyme de changements, de courts termes, d'irrégularités, d'incertitudes et de difficultés financières)

d'une reconduction de contrat deviendrait alors pour eux une exception qui leur est bénéfique et à laquelle ils ont envie ou besoin de croire. Pour les participants moins sensibles à l'instabilité de l'intérim, penser ne pas être reconduit sur la mission constituerait une raison de se préoccuper de ce qu'ils feront dans un futur proche alors qu'avoir cette assurance repousse dans le temps le moment où ils devront s'en préoccuper, diminuant au moins pour un temps leur orientation vers ce registre. Face à des résultats qui peuvent paraître toutefois contre-intuitifs, il nous semble que ces interprétations mériteraient d'être vérifiées par une investigation plus approfondie des liens qu'entretiennent ces variables.

2. 4. 1. 4. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre les conditions « matérielles » de travail et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des huit variables mesurant les représentations de l'intérim sur le lien entre :

- les conditions « » de travail et l'orientation vers le Futur
- les conditions « matérielles » de travail et l'orientation vers un Passé Positif
- les conditions « matérielles » de travail et la perception d'un Futur Négatif

Les résultats font ressortir quatre modèles significatifs.

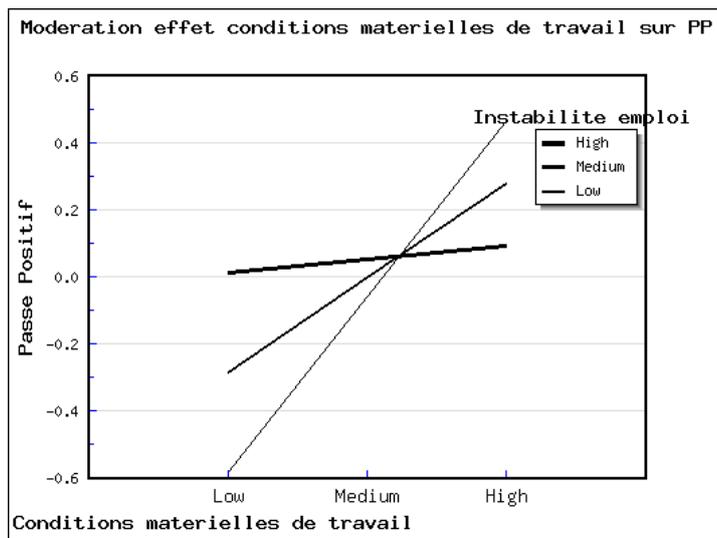
Modèle n°5

Tableau 15 : L'effet modérateur de la composante "instabilité d'emploi" de la représentation de l'intérim sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Conditions « matérielles » de travail	.283	3.352	.001
Composante « instabilité d'emploi » de la représentation de l'intérim	.055	.662	.509
Conditions « matérielles » de travail * « Instabilité d'emploi »	-.243	-2.850	.005

Le premier modèle de régression montre un effet des conditions « matérielles » de travail sur la dimension PP (variable la plus discriminante), aucun effet significatif de la première composante concernant le contenu des représentations de l'intérim (liée à la stabilité d'emploi) et un effet d'interaction entre ces deux variables (tableau 15). Ce modèle explique 8.3% de la variation de PP.

Figure 6 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers un Passé Positif



La figure 6⁶⁶ montre que plus les participants associent l'intérim à l'instabilité d'emploi et plus l'effet positif de la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers un Passé Positif est faible. Ainsi, parmi les participants qui n'associent pas l'intérim à l'instabilité d'emploi, les moins orientés vers un Passé Positif sont ceux qui ne sont pas satisfaits de leurs conditions

« matérielles » de travail, et les plus orientés vers ce registre sont ceux qui en sont très satisfaits. Pour pouvoir interpréter ces résultats, il nous faut préciser que, d'après nos calculs de corrélation, les participants qui associent fortement l'intérim à l'instabilité d'emploi sont ceux qui, entre autres, ont connu le plus de périodes de chômage dans leur parcours ($r=.232, p=.005$), qui sont les plus insatisfaits de leurs revenus ($r=-.288, p<.001$), qui considèrent que l'intérim a des conséquences néfastes sur leur santé ($r=.270, p=.001$) et sur leur vie privée ($r=.267, p=.001$), que cette position face à l'emploi est source de souffrance ($r=.337, p<.001$), qui déclarent ne pas pouvoir continuer l'intérim encore plusieurs années ($r=-.317, p<.001$) et qui ont une représentation négative de l'intérim ($r=-.315, p<.001$). Si, à ce rapport que l'on peut juger négatif à leur situation professionnelle, s'ajoute une insatisfaction concernant leur conditions « matérielles » de travail, on peut alors supposer que l'orientation vers un Passé Positif servirait de refuge protecteur. Lorsque les conditions de travail ne leur posent pas de problèmes, ce serait alors leur rapport négatif à l'intérim qui participerait à diminuer leur orientation vers un Passé Positif comparé à ceux pour qui l'intérim ne s'apparente pas l'instabilité d'emploi.

⁶⁶ « Conditions matérielles de travail » :

- « low » : les participants ne sont pas satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail (hygiène, sécurité, rythmes de travail, horaires, intérêt des tâches réalisées, autonomie)
- « high » : ils en sont satisfaits

« Instabilité emploi » :

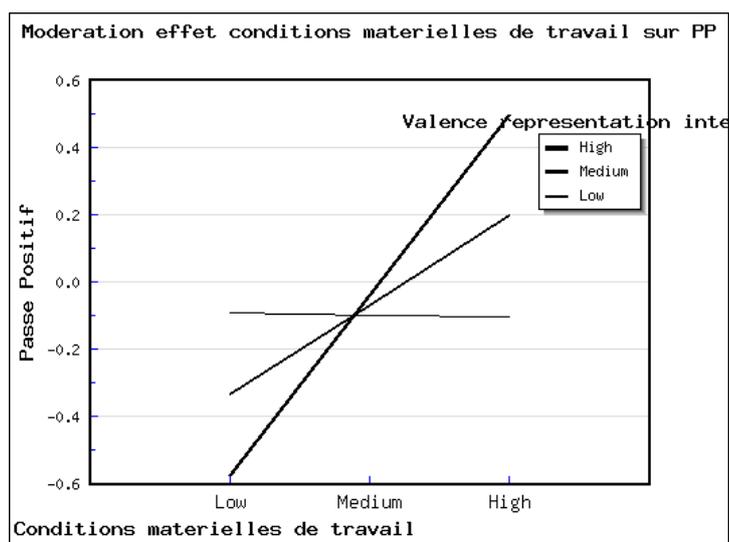
- « low » : les participants n'associent pas l'intérim à l'instabilité d'emploi
- « high » : ils associent l'intérim à l'instabilité d'emploi (l'intérim est, pour eux, synonyme de changements, de courts termes, d'irrégularités, d'incertitudes et de difficultés financières)

Tableau 16 : L'effet modérateur de la valence de la représentation de l'intérim sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Conditions « matérielles » de travail	.265	3.120	.002
Valence représentation intérim	.029	.348	.728
Conditions « matérielles » de travail * Valence représentation intérim	.302	3.715	.000

Le deuxième modèle de régression montre un effet des conditions « matérielles » de travail sur la dimension PP, aucun effet significatif de la valence de la représentation de l'intérim mais un effet d'interaction entre ces deux variables (tableau 16). Cette dernière variable est la plus discriminante de ce modèle qui explique 12.1% de la variance de PP.

Figure 7 : Modération de la valence de la représentation de l'intérim sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers un Passé Positif



La figure 7⁶⁷ montre que la valence de la représentation de l'intérim accentue ou inverse légèrement l'effet de la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers un Passé Positif. Lorsque la représentation de l'intérim est positive ou neutre, l'effet de la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers un Passé Positif est

positif alors qu'il devient légèrement négatif lorsque cette représentation est négative. Ainsi, les participants ayant une représentation positive de l'intérim sont ceux qui sont le moins orientés vers un Passé Positif lorsqu'ils sont insatisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail et les plus orientés vers ce registre lorsqu'ils en sont très satisfaits. Nous pouvons ici proposer une interprétation de ces résultats similaire à l'interprétation précédente : l'insatisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail couplée avec une représentation négative de l'intérim conduirait à se réfugier dans un Passé Positif.

⁶⁷ « Conditions matérielles de travail » :

- « low » : les participants ne sont pas satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail
- « high » : ils en sont satisfaits

« Valence représentation intérim » :

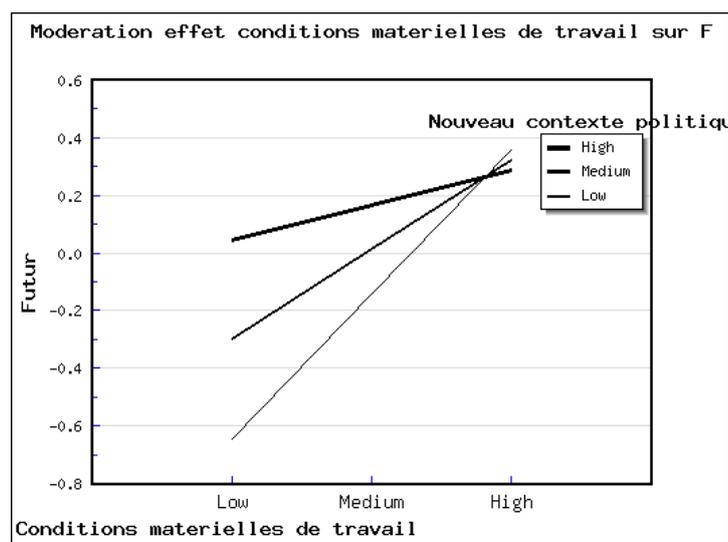
- « low » : les participants ont une représentation négative de l'intérim
- « high » : ils en ont une représentation positive

Tableau 17 : L'effet modérateur de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers le Futur : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Conditions « matérielles » de travail	.320	3.997	.000
Nouveau contexte politique	.158	1.925	.056
Conditions « matérielles » de travail * Nouveau contexte politique	-.188	-2.288	.024

Le troisième modèle montre un effet des conditions « matérielles » de travail sur la dimension F. Il s'agit de la variable la plus discriminante du modèle. On ne trouve pas d'effet significatif de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique mais un effet d'interaction des deux variables (tableau 17). Ce modèle explique 13.3% de la variation de F.

Figure 8 : Modération du nouveau contexte politique sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers le Futur



La figure 8⁶⁸ montre que la représentation de l'évolution du monde du travail dans un nouveau contexte politique pour les intérimaires peut diminuer ou accentuer l'effet de la satisfaction des conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers le Futur. Cette diminution ou accentuation est particulièrement marquée lorsque les participants sont insatisfaits de leurs

conditions « matérielles » de travail : une vision optimiste de leur avenir en tant qu'intérimaire est alors plus fortement associée à une orientation vers le Futur et une vision pessimiste est associée à une faible orientation vers ce registre. Par contre, le degré d'orientation vers le Futur tend à devenir le même, quelle que soit la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires, lorsque les participants sont satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail. On peut supposer

⁶⁸ « Conditions matérielles de travail » :

- « low » : les participants ne sont pas satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail (hygiène, sécurité, rythmes de travail, horaires, intérêt des tâches réalisées, autonomie)
- « high » : ils en sont satisfaits

« Nouveau contexte politique » :

- « low » : les participants sont pessimistes quant à leur avenir dans un nouveau contexte politique (ils pensent que trouver un emploi en intérim ou en CDI sera plus difficile et que les conditions de travail pour les intérimaires ainsi que leurs droits et protections sociales vont se détériorer)
- « high » : ils sont optimistes

que la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail encouragent les participants à percevoir un avenir dans leur EU alors que la perception d'un avenir politique favorable les encouragerait à percevoir un avenir éventuellement dans une autre EU ou avec un autre type de contrat de travail lorsqu'ils ne sont pas satisfaits de leurs conditions actuelles.

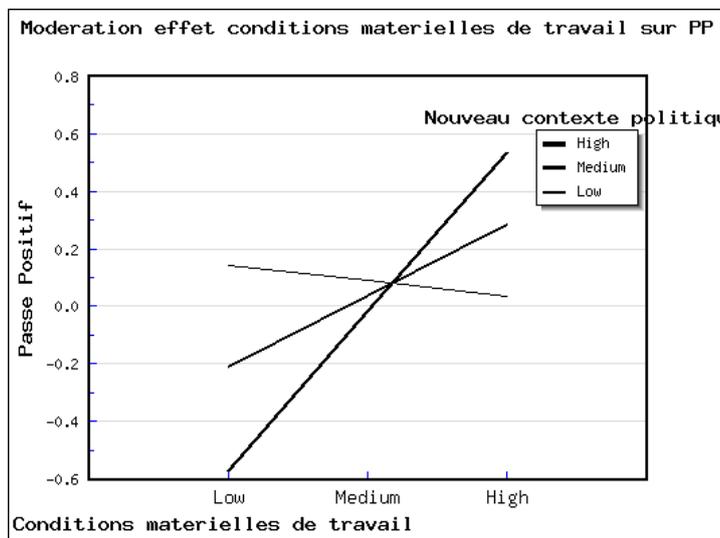
— *Modèle n°8* —

Tableau 18 : L'effet modérateur de la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires sur le lien entre les conditions "matérielles" de travail et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Conditions « matérielles » de travail	.250	3.074	.003
Nouveau contexte politique	-.053	-.636	.526
Conditions « matérielles » de travail *	.288	3.455	.001
Nouveau contexte politique			

Le quatrième modèle de régression montre un effet des conditions « matérielles » de travail sur la dimension PP, aucun effet significatif de la variable « représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique » mais un effet d'interaction des deux variables (tableau 18). Cette dernière est la variable la plus discriminante de ce modèle qui explique 10.7% de la variation de PP.

Figure 9 : Modération du nouveau contexte politique sur l'effet des conditions "matérielles" de travail sur l'orientation vers un Passé Positif



La figure 9⁶⁹ montre que la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique accentue ou inverse l'effet de la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers un Passé Positif. Lorsque que les participants sont optimistes quant à l'évolution du monde du travail dans un

⁶⁹ « Conditions matérielles de travail » :

- « low » : les participants ne sont pas satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail (hygiène, sécurité, rythmes de travail, horaires, intérêt des tâches réalisées, autonomie)
- « high » : ils en sont satisfaits

« Nouveau contexte politique » :

- « low » : les participants sont pessimistes quant à leur avenir dans un nouveau contexte politique (ils pensent que trouver un emploi en intérim ou en CDI sera plus difficile et que les conditions de travail pour les intérimaires ainsi que leurs droits et protections sociales vont se détériorer)
- « high » : ils sont optimistes

nouveau contexte politique, l'effet positif de la satisfaction concernant leurs conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers un Passé Positif est plus prononcé. Lorsque que les participants se montrent plus pessimistes, cette même relation devient légèrement négative. Ainsi, les plus optimistes sont ceux qui sont le moins orientés vers un Passé Positif lorsqu'ils sont insatisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail et les plus orientés vers ce registre lorsqu'ils en sont satisfaits. Ici encore, nous pouvons supposer que l'orientation vers un Passé Positif sert de refuge protecteur pour les participants qui sont à la fois insatisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail et pessimistes quant à leur devenir dans un nouveau contexte politique.

2. 4. 1. 5. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des huit variables mesurant les représentations de l'intérim sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et l'orientation vers un Passé Positif.

Parmi les différents modèles testés, deux sont significatifs.

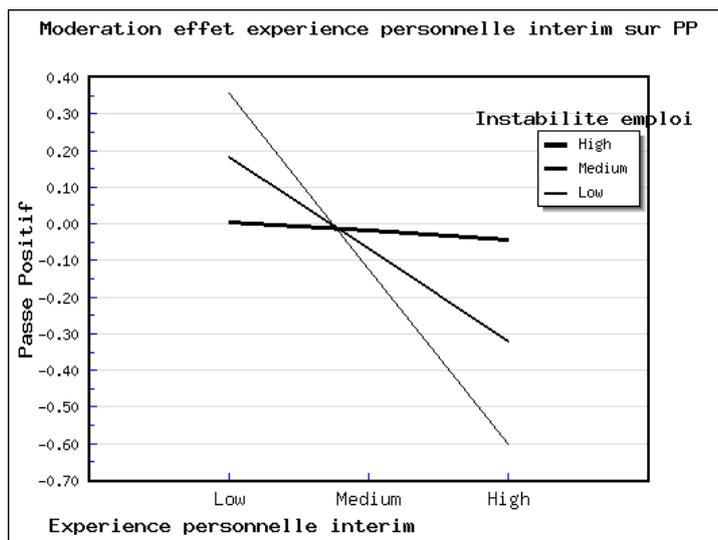
Modèle n°9

Tableau 19 : L'effet modérateur de la composante "instabilité d'emploi" de la représentation de l'intérim sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Expérience personnelle de l'intérim	-.257	-3.024	.003
Composante « instabilité d'emploi » de la représentation de l'intérim	.052	.617	.538
Expérience personnelle de l'intérim * « Instabilité d'emploi »	.258	3.254	.001

Le premier modèle de régression montre un effet de l'expérience personnelle de l'intérim sur la dimension PP. On ne trouve pas d'effet significatif de la première composante concernant le contenu des représentations (liée à la stabilité d'emploi) mais un effet d'interaction de ces deux variables qui constitue la variable la plus discriminante du modèle (tableau 19). Ce dernier explique 9.5% de la variation de PP.

Figure 10 : Modération de la composante "instabilité d'emploi" des représentations de l'intérim sur l'effet de l'expérience personnelle de l'intérim sur l'orientation vers un Passé Positif



La figure 10⁷⁰ montre que le fait d'associer l'intérim à l'instabilité d'emploi amoindrit l'effet négatif de l'expérience personnelle de l'intérim sur l'orientation vers un Passé Positif. Les participants qui ne font pas cette association entre intérim et instabilité d'emploi sont les plus orientés vers un Passé Positif lorsqu'ils ont une expérience positive de l'intérim et sont les moins orientés vers ce registre

lorsqu'ils en font une expérience négative. Nous pouvons reformuler ici l'hypothèse que l'orientation vers un Passé Positif puisse jouer un rôle de refuge protecteur pour les participants les plus sensibles à l'instabilité de l'intérim et qui souffrent de cette situation professionnelle.

— Modèle n°10 —

Tableau 20 : L'effet modérateur de la valence de la représentation de l'intérim sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et l'orientation vers un Passé Positif : Régression linéaire multiple

	β	t	p
Expérience personnelle de l'intérim	-.248	-2.616	.010
Valence représentation intérim	.062	.636	.526
Expérience personnelle de l'intérim * Valence représentation intérim	-.234	-2.680	.008

Le deuxième modèle de régression montre un effet de l'expérience personnelle de l'intérim sur la dimension PP (variable la plus discriminante du modèle), aucun effet significatif de la valence de la représentation de l'intérim mais un effet d'interaction entre les deux variables (tableau 20). Ce modèle explique 7.1% de la variance de PP.

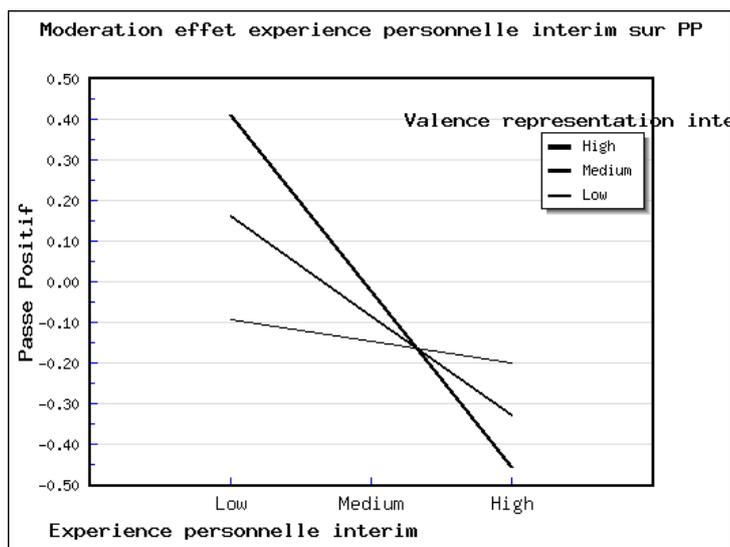
⁷⁰ « Expérience personnelle intérim » :

- « low » : Les participants font une expérience positive de l'intérim
- « high » : ils en font une expérience négative (ils considèrent que ce statut face à l'emploi est précaire, source de souffrance et qu'il a des conséquences néfastes sur leur santé et sur leur vie privée)

« Instabilité emploi » :

- « low » : les participants n'associent pas l'intérim à l'instabilité d'emploi
- « high » : ils associent l'intérim à l'instabilité d'emploi (l'intérim est, pour eux, synonyme de changements, de courts termes, d'irrégularités, d'incertitudes et de difficultés financières)

Figure 11 : Modération de la valence de la représentation de l'intérim sur l'effet de l'expérience personnelle de l'intérim sur l'orientation vers un Passé Positif



La figure 11⁷¹ montre que la valence de la représentation de l'intérim peut accentuer ou diminuer l'effet négatif de l'expérience personnelle de l'intérim sur l'orientation vers un Passé Positif. Les participants qui ont une représentation positive de l'intérim sont les plus orientés vers un Passé Positif lorsque leur expérience de l'intérim est également positive et sont les moins orientés vers ce registre lorsqu'ils en font une expérience

négative. Ce dernier résultat pourrait s'expliquer par l'écart entre de fortes attentes concernant l'intérim et leur vécu qui ne serait pas à la hauteur de ce qu'ils attendent de ce type de contrat, entraînant ainsi une déception qui participerait à diminuer leur orientation vers un Passé Positif.

2. 4. 2. Le rôle modérateur des relations sociales

Nous avons retenu parmi les deux dimensions des relations sociales étudiées deux variables : les relations au sein de l'EU (variable calculée) et les relations au sein de l'ETT (variable calculée). Nous avons étudié l'effet potentiellement modérateur de ces deux variables sur les liens significatifs entre les cinq dimensions de la précarité que nous avons étudiées et les PT.

2. 4. 2. 1. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les conditions de vie et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des deux variables mesurant les relations sociales sur le lien entre :

- l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Présent Hédoniste
- l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Passé Positif
- l'évaluation des ressources et l'orientation vers un Passé Négatif
- le nombre de personnes à charge et l'orientation vers le Futur

⁷¹ « Expérience personnelle intérim » :

- « low » : Les participants font une expérience positive de l'intérim
- « high » : ils en font une expérience négative (ils considèrent que ce statut face à l'emploi est précaire, source de souffrance et qu'il a des conséquences néfastes sur leur santé et sur leur vie privée)

« Valence représentation intérim » :

- « low » : les participants ont une représentation négative de l'intérim
- « high » : ils en ont une représentation positive

Aucun des modèles testés ne montre d'effet significatif de l'une de nos deux variables potentiellement modératrices sur le lien entre les conditions de vie et les PT.

2. 4. 2. 2. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les variables relatives au parcours professionnel et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des deux variables mesurant les relations sociales sur le lien entre :

- le niveau de qualification et l'orientation vers un Passé Négatif
- l'expérience professionnelle et l'orientation vers un Présent Hédoniste
- le temps passé dans une situation professionnelle précaire et l'orientation vers le Futur
- le temps écoulé depuis les dernières vacances et l'orientation vers un Présent Hédoniste
- le temps écoulé depuis les dernières vacances et l'orientation vers un Passé Négatif

Aucun des modèles testés ne montre d'effet significatif de l'une de nos deux variables potentiellement modératrices sur le lien entre le parcours professionnel et les PT.

2. 4. 2. 3. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les variables relatives au contrat de travail et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des deux variables mesurant les relations sociales sur le lien entre :

- le degré de certitude concernant des renouvellements potentiels de contrat et l'orientation vers le Futur
- le degré de certitude concernant des renouvellements potentiels de contrat et la perception d'un Futur Négatif
- les horaires de travail et la perception d'un Futur Positif

Les résultats ne permettent pas de conclure à l'effet modérateur des relations sociales sur ces différents liens.

2. 4. 2. 4. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre les conditions « matérielles » de travail et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modérateur des deux variables mesurant les relations sociales sur le lien entre :

- les conditions « matérielles » de travail et l'orientation vers le Futur
- les conditions « matérielles » de travail et l'orientation vers un Passé Positif
- les conditions « matérielles » de travail et la perception d'un Futur Négatif

Aucun des modèles testés ne montre d'effet significatif de l'une de nos deux variables potentiellement modératrices sur le lien entre les conditions « matérielles » de travail et les PT.

2. 4. 2. 5. Le rôle modérateur des relations sociales sur le lien entre l'expérience personnelle de l'intérim et les perspectives temporelles

Nous avons testé le rôle modulateur des deux variables mesurant les relations sociales sur le lien entre le rapport à l'intérim et la dimension PP.

Les résultats ne permettent pas de conclure que les relations au sein de la sphère professionnelle modèrent l'impact de l'expérience personnelle de l'intérim sur leur PT.

3. Discussion

3. 1. Synthèse des résultats

3. 1. 1. Précarité et perspectives temporelles

Les résultats montrent un niveau de précarité moyen mais très variable des conditions de vie. Les participants à cette étude se déclarent moyennement satisfaits de leurs revenus et des ressources leur permettant de faire face à l'instabilité de leur situation professionnelle et sont une majorité à rencontrer des problèmes dans le versement de leur salaire. Les évaluations subjectives du revenu et des ressources sont intéressantes dans l'étude des PT puisqu'elles entretiennent un lien avec la valence des trois registres temporels et plus particulièrement avec le passé et le présent. Ces résultats nous permettent de conclure que la satisfaction concernant les ressources et notamment les ressources financières participent à percevoir de manière positive la passé, le présent et le futur. De plus, la majorité des personnes interrogées n'a aucune personne à charge et vit en couple ou en colocation. Les compagnons de logement sont pour l'essentiel dans une situation professionnelle précaire. Les variables relatives à la vie de famille sont importantes à considérer dans l'étude du registre futur. Ces résultats semblent suggérer que le fait d'avoir des responsabilités envers un tiers (un partenaire, un colocataire, un enfant,...) entraîne une plus forte propension à planifier l'avenir.

Les parcours professionnels sont relativement chaotiques, entraînant des périodes de chômage plus ou moins longues. On peut noter un niveau de qualification assez faible, contrebalancé par des expériences professionnelles et des compétences relativement recherchées sur le marché de l'emploi. L'ensemble des variables composant cette dimension de la précarité influence de manière différenciée les trois registres temporels et leur valence, ce qui en fait une dimension pertinente dans l'étude des PT des travailleurs intérimaires. Alors que le niveau de qualification n'influence que l'orientation vers un Passé Négatif, l'évaluation subjective de l'expérience professionnelle est, elle, pertinente pour les trois registres temporels car elle favorise à

la fois une orientation vers un Passé Positif et un Présent Hédoniste et la perception d'un futur qui ne soit pas négatif. Par contre, le fait de penser avoir des compétences professionnelles recherchées sur le marché de l'emploi n'influence que l'orientation vers un Présent Hédoniste mais ne semble pas être associé à l'orientation vers le Futur ou à la valence de ce registre. Les « bagages » professionnels, qu'il s'agisse des diplômes, des compétences ou de l'expérience professionnelle, ne semblent pas être perçus par les intérimaires comme des garanties pour l'avenir. Cette conclusion suggère que les intérimaires ne se sentent pas être les seuls maîtres de leur devenir car leur insertion professionnelle est largement soumise aux aléas du marché qu'ils ne peuvent pas contrôler et difficilement anticiper. Les seuls indicateurs de cette dimension de la précarité à présenter un lien avec l'orientation vers le Futur sont, d'une part, la distance temporelle qui les sépare de leur dernier emploi en CDI (pour ceux qui en ont déjà obtenu un) – l'orientation vers le Futur étant d'autant plus faible que le temps passé dans une situation professionnelle précaire est long – et, d'autre part, le fait de prendre ou non des vacances – ceux qui n'en prennent pas étant plus orientés vers l'avenir que les autres. Le temps écoulé depuis les dernières vacances est également intéressant dans l'étude des PT des intérimaires puisque la récence des vacances entraîne la perception d'un Passé Positif et un rapport hédoniste au présent.

Concernant les caractéristiques du contrat de travail, on remarque une grande hétérogénéité des durées des missions et des renouvellements de contrat. Cette caractéristique est propre au travail intérimaire. Les participants travaillent majoritairement à temps plein avec des horaires variables. Ils sont globalement optimistes concernant les possibilités de renouvellement de leur contrat de travail mais restent tout de même prudents. Peu d'indicateurs de cette dimension ont un effet sur l'orientation et l'attitude temporelle, les plus pertinents sont le temps passé dans la mission (plus ce temps est long et plus les participants sont orientés vers un Passé Positif) et le degré de certitude concernant d'éventuels renouvellements de contrat (plus les participants sont sûrs que leur contrat de travail sera renouvelé, plus ils sont orientés vers le Futur et ne le perçoivent pas comme négatif). Les participants qui travaillent de jour sont ceux qui perçoivent le plus le futur comme positif. Ces résultats tendent à montrer que le rapport que les intérimaires entretiennent au futur est particulièrement dépendant de considérations plus ou moins concrètes. Leur rapport à ce registre semble pragmatique, prudent et axé sur des éléments qui atténuent l'incertitude : avoir la certitude que leur contrat de travail sera renouvelé leur permet d'envisager l'avenir alors que le temps passé dans la mission ne constitue pas pour eux une garantie d'y rester encore quelques temps.

Les participants se déclarent ensuite plutôt satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail alors qu'ils ont tout de même conscience qu'il existe un risque pour leur santé. Tous les items ont des effets différenciés sur les PT et tous entretiennent un lien avec la valence du futur : la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail favorisent la perception d'un Futur

Positif et inversement. Elle soutient également l'orientation vers un Passé Positif et vers le Futur. Ces résultats nous permettent de conclure que la précarité du travail joue un rôle important dans le rapport que les intérimaires entretiennent au futur car elle peut amplifier la difficulté à se projeter ou, au contraire, la contrebalancer lorsque les conditions de travail sont perçues comme suffisamment satisfaisantes pour que les intérimaires envisagent leur avenir dans leur EU actuelle.

La dimension concernant l'expérience personnelle de l'intérim est également importante dans l'étude de la précarité de cette population puisque, d'un côté, une majorité des participants considère cette situation comme plutôt précaire et l'a choisi « faute de mieux », mais, d'un autre côté, ils ne la considèrent pas comme source de souffrance, se déclarent prêts à continuer l'intérim encore plusieurs années et affirment, à condition que l'évaluation des ressources et du revenu soit positive, que leur situation professionnelle a des conséquences plutôt bénéfiques sur leur vie privée. Contrairement à ce que l'on pourrait anticiper lorsque l'on étudie l'expérience personnelle que les participants font de leur situation actuelle, les résultats ne montrent pas de lien entre les variables de cette dimension et le présent mais plutôt avec le passé et le futur. L'évaluation des conséquences de l'intérim s'avère significative dans l'étude de la valence du futur : des conséquences néfastes sur la santé et la vie privée entraînent la perception d'un Futur Négatif et le travail en intérim vécu comme une source de souffrance entrave la vision d'un Futur Positif. L'évaluation subjective du caractère précaire de l'intérim n'est par contre pas reliée au registre futur mais au passé : plus ce statut face à l'emploi est considéré comme précaire et plus les participants sont orientés vers un Passé Négatif.

Les différents résultats que nous avons présentés montrent l'intérêt d'une approche multidimensionnelle de la précarité dans l'étude des PT. Nous pouvons remarquer des corrélations entre les indicateurs d'une même dimension mais aussi entre les différentes dimensions montrant que la précarité dans un domaine peut se répercuter sur un autre et, inversement, qu'un domaine peut venir contrebalancer les effets de la précarité dans un autre. Pour autant, le recouvrement n'est pas total et aucune dimension ne pourrait à elle seule refléter le degré de précarité existant dans les autres ou être considérée comme le résultat des autres dimensions pour servir d'indicateur de la précarité à elle seule. De plus, la population étudiée ainsi que ses réponses pour chaque dimension de la précarité sont très hétérogènes, un score total du niveau de précarité ne permettrait pas de refléter la complexité de leur situation. Enfin, il est intéressant de noter que chaque dimension étudiée a des effets différents sur l'orientation temporelle et la valence des trois registres. Ce constat implique la nécessité d'affiner notre compréhension du lien entre le caractère précaire d'une situation et ses effets sur les PT.

3. 1. 2. Représentations de l'intérim et perspectives temporelles

Les résultats indiquent que, pour les participants à cette étude, l'intérim renvoie aux notions d'instabilité et d'incertitude. Pour autant, la représentation qu'ils ont de l'intérim est globalement positive. Ils considèrent que les situations de précarité d'emploi ne constituent pas la norme d'emploi en France mais les résultats concernant la représentation de l'évolution du monde du travail dans un nouveau contexte politique suggèrent toutefois une certaine anticipation d'un renversement de la norme (a minima en termes de flux d'embauche). Les participants n'évaluent pas l'intérim comme plus dévalorisant que le CDI à temps plein mais comme plus valorisant que le chômage. Ils semblent percevoir un classement similaire de la part de leur entourage, de leur EU et de l'opinion publique. Enfin, les participants déclarent globalement ne pas souffrir d'un manque de reconnaissance dû à leur statut face à l'emploi. Ce sentiment de manque de reconnaissance varie avec la valence de la représentation qu'ils ont de l'intérim, leur perception de la norme d'emploi, le futur qu'ils anticipent pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique et la place que leur entourage et leur EU donnent à l'intérim par rapport au CDI à temps plein et au chômage.

Les résultats concernant le contenu des représentations de l'intérim montrent des corrélations avec les registres passé et futur mais pas avec le présent, ce qui est étonnant puisque l'objet de ces représentations concerne leur situation professionnelle actuelle. Nous pouvons remarquer que les propositions engageant autrui sont plus reliées au registre futur que les autres : ressentir le risque d'être victime de pratiques illégales, percevoir que les intérimaires ont mauvaise réputation, ne pas pouvoir créer ou entretenir des liens d'amitié dans la sphère professionnelle sont négativement corrélées à l'orientation vers le Futur alors que les propositions concernant l'incertitude de l'intérim ou les difficultés d'organisation sont corrélées avec l'orientation vers un Passé Négatif. Ces résultats font écho aux liens établis dans cette étude entre l'orientation vers le Futur et le fait d'avoir des personnes à charge, de vivre en couple ou d'avoir une personne de confiance au sein de l'EU ou de l'agence d'intérim qui affirme que le contrat de travail sera renouvelé. La relation réelle ou symbolique à autrui semble donc particulièrement importante dans l'étude de la PTF des intérimaires. Il est également intéressant de noter que tous les éléments de la représentation de l'intérim ne sont pas significativement associés à l'orientation et à l'attitude temporelle. La valence de la représentation est, elle, liée aux registres passé et présent : une représentation positive de l'intérim est positivement corrélée à une orientation vers un Passé Positif et un Présent Hédoniste. Alors que celle-ci est fortement corrélée aux items concernant le contenu de la représentation, on ne retrouve pas les mêmes liens avec les PT et notamment avec le registre futur. Enfin, les variables relatives à la norme d'emploi, au sentiment de manque de reconnaissance, aux comparaisons entre l'intérim et le CDI à temps plein ou le chômage (pour les participants, leur entourage, leur EU et l'opinion publique), et à la position que les participants donnent à l'intérim par rapport aux autres

statuts face à l'emploi comparée à celle que les autres sources lui donnent, sont toutes corrélées avec le registre futur. Ces corrélations vont dans le sens de l'observation précédente concernant le contenu des représentations de l'intérim : lorsque ces dernières impliquent le rôle d'autrui on remarque une variation de la perspective temporelle future.

Les représentations de l'intérim constituent donc une variable complexe qui prend sens dans des contextes sociaux et sociétaux particuliers et qui ne saurait être réduite à sa seule valence ou à quelques éléments de son contenu. La prise en compte de cette variable s'avère pertinente dans l'étude de la précarité relative aux situations de travail en intérim puisqu'elle permet de nuancer, voire de remettre en question la vision généralement négative associée à la notion de précarité. Enfin, on remarque que les représentations relatives à la situation professionnelle sont intéressantes dans l'étude de l'orientation sur le registre futur et de sa valence pour notre population. Nous pouvons émettre l'hypothèse qu'en l'absence d'éléments concrets garantissant un avenir planifiable aux intérimaires, les représentations prennent une place particulièrement importante pour faire exister ce registre et lui donner forme.

3. 1. 3. Relations sociales et perspectives temporelles

Au sein de l'EU, la plupart des participants travaillent aux côtés d'autres intérimaires et d'employés permanents. Ils sont globalement satisfaits de leur environnement de travail, de leur intégration dans l'entreprise, et de la qualité des relations avec les autres intérimaires, les employés permanents et leur responsable sur site. Le statut face à l'emploi des collègues de travail est ici à considérer puisqu'il apparaît que, de manière différenciée, travailler aux côtés d'autres intérimaires influence le registre futur alors que le travail aux côtés d'employés permanents affecte plutôt les registres passé et présent. Globalement, les conditions sociales de travail ont un effet sur le Présent Hédoniste et la valence du futur. Notons à ce sujet que le sentiment d'intégration dans l'EU et la qualité des relations au sein de celle-ci sont reliés à la valence des trois registres temporels.

Les relations avec l'ETT sont plus variables. La majorité des participants bénéficie d'un conseiller personnel avec lequel elle entretient de bonnes relations. Ils évaluent positivement la communication avec l'agence d'intérim à condition qu'ils aient un conseiller attitré. Lorsqu'ils sont satisfaits de leur communication avec l'ETT, ils ne ressentent pas de pression à ce que cette dernière garde une bonne image d'eux. Ils sont par contre un peu plus partagés concernant le soutien qu'ils perçoivent de leur agence ou sur lequel ils pensent qu'ils pourraient compter en cas de conflit avec un client. La perception de ce soutien varie avec la qualité de la communication avec l'agence et le fait d'avoir ou non un conseiller personnel. Les variables de cette section entretiennent un lien essentiellement avec le registre passé, à l'exception de celle relative à la qualité perçue de la communication avec l'ETT qui intervient dans la valence des trois registres temporels.

Les résultats concernant les relations au sein de l'EU sont globalement homogènes, le détail de cette dimension apparaît comme peu important puisqu'il semblerait que les participants aient une vision générale des relations avec l'EU qui est soit globalement positive soit globalement négative. A l'inverse, la relation avec l'ETT est plus complexe, les participants se déclarent plus ou moins satisfaits en fonction des différents aspects mesurés. Cette relation est dépendante de plusieurs variables et est positivement corrélée avec les conditions sociales de travail. Les relations professionnelles ont des effets différenciés sur les PT : les relations avec l'EU ont un effet plutôt sur la valence du présent et du futur alors que les relations avec l'ETT sont plus pertinentes pour étudier le registre passé. Il nous semble que ces résultats s'expliquent par le fait que la majorité de notre population d'étude travaille en intérim « faute de mieux », ce qui implique, d'une part, que les EU constituent des supports de projection (est-ce qu'ils se verraient travailler à long terme, en CDI, dans cette EU) et, d'autre part, que l'agence d'intérim ne soit jugée qu'à partir du vécu et exclue des projections futures puisqu'ils recherchent majoritairement à s'en émanciper. Ces résultats nous permettent de souligner l'intérêt de prendre en compte le contexte dans l'étude des liens entre relations à autrui et PT.

3. 1. 4. Le rôle modérateur des représentations de l'intérim

Les représentations de l'intérim constituent une variable particulièrement significative dans l'étude du lien entre précarité et PT puisqu'elle modère les liens qu'entretiennent toutes les dimensions de la précarité que nous avons prises en compte – à l'exception de celle concernant le parcours professionnel - avec notre VD. La dimension relative aux conditions matérielles de travail est la plus concernée par ces modérations, indiquant, selon nous, l'importance de prendre en compte la précarité du travail et le lien qu'elle entretient avec la précarité d'emploi dans l'étude des PT des intérimaires⁷². Parmi toutes les variables modératrices renvoyant aux représentations de l'intérim, les plus importantes sont : la représentation de l'intérim axée essentiellement sur l'instabilité d'emploi, la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique et la valence de la représentation de l'intérim.

Les résultats montrent tout d'abord qu'une forte association entre l'intérim et l'instabilité d'emploi accentue l'effet négatif de la satisfaction concernant les ressources sur l'orientation vers un Passé Négatif (modèle n°1) et l'effet positif du degré de certitude concernant la possibilité d'être renouvelé sur la mission et l'orientation vers le Futur (modèle n°4). Ces deux modèles de régression

⁷² Pour rappel, les liens entre la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail et les dimensions PP et F sont modérées (entre autres) par la représentation de l'intérim axée sur l'instabilité d'emploi, la représentation de l'évolution du monde du travail pour les intérimaires dans un nouveau contexte politique et la valence de la représentation de l'intérim. Toutes ces variables entretiennent un lien étroit avec la précarité d'emploi relative à l'intérim.

montrent que lorsque les participants entretiennent un rapport négatif à ces deux critères de précarité (insatisfaction concernant leurs ressources et forte incertitude concernant le renouvellement de leur contrat de travail), une forte association entre intérim et instabilité d'emploi a un effet que l'on pourrait juger comme « délétère » sur les PT puisque cette représentation favorise l'orientation vers un Passé Négatif et diminue l'orientation vers le Futur. En revanche, cette même variable a un effet « bénéfique » sur les PT lorsque les participants sont satisfaits de leurs ressources et certains d'être renouvelés sur leur mission (une moindre orientation vers un Passé Négatif et une plus forte orientation vers le Futur). Nous supposons alors que le fait que, d'un côté, l'évaluation des ressources et le degré de certitude concernant un renouvellement de contrat ne constituent pas un critère de précarité pour ces participants-là mais que, d'un autre côté, ils perçoivent fortement l'intérim comme un statut instable, crée un effet de contraste qui pourrait amener ces participants à se sentir plus chanceux que ce à quoi ils pensent pouvoir s'attendre en étant intérimaire. L'impression d'avoir une situation plus privilégiée que d'autres intérimaires pourrait alors expliquer qu'ils soient moins orientés vers un Passé Négatif et plus orientés vers le Futur. Il nous faut toutefois rester prudent quant à cette hypothèse car la logique semble différente lorsque que l'on s'intéresse à l'orientation vers un Passé Positif. Les résultats concernant cette dimension des PT montrent que le fait d'associer fortement l'intérim à l'instabilité d'emploi diminue l'effet positif de la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers un Passé Positif (modèle n°5) et l'effet négatif de l'expérience personnelle de l'intérim sur cette même dimension (modèle n°9). Ainsi, les participants les plus sensibles à l'instabilité de l'intérim et entretenant un rapport négatif à ces deux critères de précarité (insatisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail et expérience négative de l'intérim) sont plus orientés vers un Passé Positif que les participants n'associant pas l'intérim à l'instabilité d'emploi. Ces résultats peuvent paraître contre-intuitifs, nous émettons alors l'hypothèse que l'orientation vers un Passé Positif remplirait pour ces sujets une fonction protectrice. Cette hypothèse est soutenue par le fait que lorsque les participants – qui associent fortement intérim et instabilité d'emploi – sont satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail et font une expérience positive de l'intérim, leur orientation vers un Passé Positif est plus faible que ceux qui ne font pas cette association. Dans cette configuration-là, l'orientation vers un Passé Positif sert moins de « refuge » puisque les participants ont des raisons d'être satisfaits de leur situation.

Les résultats montrent ensuite un effet « bénéfique » de l'optimisme concernant le futur des intérimaires dans un nouveau contexte politique puisque cette variable accentue l'effet positif de la satisfaction relatives aux conditions « matérielles » de travail sur l'orientation vers un Passé Positif (modèle n°8) et vers le Futur (modèle n°7) et l'effet positif de la satisfaction concernant les ressources sur l'orientation vers un Présent Hédoniste (modèle n°2). En revanche, cet effet

« bénéfique » n'est valable que lorsque les participants sont satisfaits de leurs ressources et de leurs conditions « matérielles » de travail. Lorsque ce n'est pas le cas, l'optimisme concernant leur devenir dans un nouveau contexte politique diminue leur orientation vers un Passé Positif et vers un Présent Hédoniste (l'effet bénéfique sur l'orientation vers le Futur demeure même lorsque les participants sont insatisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail). Nous pouvons, là aussi, émettre l'hypothèse que l'optimisme concernant le devenir des intérimaires dans un nouveau contexte politique crée un contraste pour ceux qui sont insatisfaits de leurs ressources et de leurs conditions « matérielles » de travail. Percevoir une amélioration de leur condition dans un futur proche pourrait, par comparaison, expliquer un effet plus prononcé de ces deux critères de précarité, entraînant ainsi une plus faible orientation vers un Passé Positif et vers un Présent Hédoniste. Toutefois, cette explication ne s'applique pas lorsque l'on s'intéresse à leur orientation vers le Futur. L'orientation vers ce registre est favorisée par l'espoir que leur situation s'améliore quelles que soit leur degré de satisfaction concernant leurs conditions « matérielles » de travail. Il nous paraît assez facile de comprendre, intuitivement, que parmi les plus insatisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail, les plus optimistes concernant le devenir des intérimaires dans un nouveau contexte politique soient plus orientés vers l'avenir que les plus pessimistes.

Enfin, les résultats montrent que la valence de la représentation de l'intérim accentue l'effet positif du degré de satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail (modèle n°6) et l'effet négatif de l'expérience personnelle de l'intérim (modèle n°10) sur l'orientation vers un Passé Positif. Parmi les participants satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail et faisant une expérience positive de l'intérim, ceux qui ont une représentation positive de l'intérim sont plus orientés vers un Passé Positif que ceux qui en ont une représentation négative. En revanche, parmi les participants insatisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail et faisant une expérience délétaire de l'intérim, ce sont ceux qui ont une représentation négative de l'intérim qui sont les plus orientés vers un Passé Positif. Nous pouvons là aussi expliquer cette orientation par le besoin de trouver un « refuge » pour se protéger ou rééquilibrer un rapport très négatif à leur situation.

Nous remarquons de ces différents résultats que lorsque les scores concernant les critères de précarité sont élevés mais que les participants ont une représentation favorable de l'intérim (l'intérim n'est pas associé à l'instabilité d'emploi, ils sont optimistes quant à leur devenir dans un nouveau contexte politique et leur représentation de l'intérim est positive), les participants sont moins orientés vers un Passé Positif, un Passé Négatif, un Présent Hédoniste et plus orientés vers le Futur que ceux qui ont une représentation défavorable de l'intérim. Parmi les participants ayant les scores de précarité les plus faibles, ceux qui ont une représentation favorable de l'intérim sont plus orientés vers un Passé Positif, un Passé Négatif et un Présent Hédoniste que ceux en ayant une représentation défavorable. Les premiers semblent également moins orientés vers le Futur que les

seconds. Nous pouvons en conclure qu'une représentation favorable de l'intérim diminue l'orientation vers le registre passé (positif et négatif) et vers un Présent Hédoniste pour les participants les plus précaires alors qu'elle favorise ces orientations pour les moins précaires d'entre eux. Ces résultats nous permettent de souligner l'importance d'une approche psychosociale des PT articulant plusieurs niveaux d'analyse, ici le niveau positionnel - les critères de précarité relatifs au statut face à l'emploi – et le niveau idéologique - la représentation que les intérimaires ont de leur statut.

3. 1. 5. L'intérêt d'une mesure multidimensionnelle des perspectives temporelles

Les liens précédemment présentés entre la précarité et les PT montrent des effets différenciés de cette dernière en fonction des dimensions étudiées puisque certaines comme la précarité des conditions de vie et le parcours professionnel ont un effet sur les trois registres temporels alors que d'autres n'influencent qu'un seul registre. Il en va de même pour l'étude du lien entre les relations sociales et les PT puisque l'impact sur les registres temporels dépend de la source (EU ou ETT) prise en compte. Par contre, les résultats relatifs aux représentations de l'intérim montrent un effet de ces dernières essentiellement sur le registre futur. Il est donc intéressant de noter que les différentes dimensions d'une même variable influencent différemment les PT. Une prise en compte des trois registres temporels demeure à notre avis une condition indispensable pour pouvoir saisir la complexité des PT et les effets de la précarité d'emploi, des représentations et des relations sociales sur celles-ci.

Les résultats soulignent également la pertinence de croiser l'orientation temporelle avec la valence des trois registres puisqu'une corrélation positive avec le versant positif d'un registre ne s'accompagne pas nécessairement d'une corrélation négative avec le versant négatif de ce même registre et inversement. Par exemple, les participants qui considèrent leur expérience professionnelle comme un atout dans leur recherche d'emploi sont orientés vers un Passé Positif et ceux qui ont moins la possibilité de faire valoir leur expérience professionnelle sur le marché de l'emploi sont moins orientés vers ce registre. Par contre, on ne peut pas affirmer que ces derniers sont donc plus orientés vers un Passé Négatif. Dans ce type de cas, et ils sont nombreux dans cette étude, une limitation à l'étude de l'orientation temporelle ne serait pas pertinente ou se révélerait insuffisante.

Par ailleurs, nous pouvons remarquer, d'une part, que certaines variables sont corrélées avec la valence du futur mais ne présentent pas de lien avec la dimension Futur du ZTPI (c'est le cas pour la satisfaction concernant le revenu par exemple) et, d'autre part, que certaines variables sont corrélées avec une orientation vers le Futur mais ne sont pas liées à la valence de ce registre (comme le nombre de personne à charge). Ce type de résultat nous éclaire sur l'interprétation que l'on peut donner à la dimension Futur du ZTPI qui, pour notre population d'étude, n'est ni positif ni négatif.

Nous pouvons émettre l'hypothèse que, contrairement à la population estudiantine ayant permis de valider cet inventaire, cette dimension portant sur un avenir planifié et organisé n'est pas valorisée par les intérimaires ou, en tous cas, qu'elle n'est pas reliée à la perception d'un avenir positif. Le contenu du registre ne se confond donc pas avec sa valence. De plus, l'ajout du différenciateur sémantique de Lens nous permet de différencier le fait d'être orienté sur un registre et d'attribuer une certaine valence à ce registre. Le ZTPI ne nous permet pas de statuer sur l'orientation vers un registre temporel mais sur l'orientation vers un registre temporel considéré comme positif ou négatif. L'ensemble des résultats présentés nous amènent donc à souligner l'importance d'une étude multidimensionnelle des PT et notamment la pertinence du ZTPI pour pouvoir saisir la complexité de ces dernières.

3. 2. Limites et perspectives

Notons tout d'abord que la nature transversale des données nous amène à rester prudents sur l'établissement des liens entre les variables et sur leur interprétation. Les quatre variables que nous avons étudiées se révèlent très complexes, les corrélations significatives que nous avons présentées sont relativement modestes et nous ne trouvons pas, au sein de chaque variable explicative, un indicateur qui pourrait à lui seul servir de mesure car expliquant une part importante de la variance de la VD qui nous intéresse ici. De plus, si l'un des intérêts de cette étude est d'étudier la variabilité des PT en contexte, nous n'oublions pas que cette variable est par ailleurs principalement étudiée comme variable explicative, son pouvoir prédictif n'étant plus à démontrer. Nous n'évacuons donc pas la possibilité d'influences mutuelles. Des études longitudinales nous permettraient de statuer sur les liens de causalité.

Nous souhaitons également rappeler le caractère très hétérogène de notre population d'étude. Nous l'avons précisé précédemment, l'intérim concerne aujourd'hui aussi bien les jeunes travailleurs que les plus âgés, les moins diplômés comme les profils spécialisés, et son utilisation touche désormais tous les secteurs d'activité. Si dans un premier temps nous avons été tentés de cibler une partie spécifique de cette population, les premiers contacts avec le terrain nous ont convaincue du caractère artificiel et quasiment impossible d'un tel découpage, les intérimaires constituant une population relativement mobile et cumulant, de manière plus ou moins rapprochée et régulière, des contrats de travail dont les caractéristiques peuvent être extrêmement différentes d'une mission à l'autre ou au sein d'une même mission, notamment en termes de durée, d'environnement de travail et même de métier. Au vu du nombre d'informations nécessaires pour pouvoir décrire cette population et l'étudier dans sa complexité et sa diversité, il nous semble donc pertinent, à l'avenir, de travailler sur des échantillons plus importants. De plus, et ce point n'est pas spécifique à la population intérimaire, il nous faut souligner la difficulté de constituer des échantillons

représentatifs, surtout lorsque nous étudions des populations précarisées. Les discussions que nous avons pu avoir sur le terrain nous amènent à penser que l'échantillon de cette étude est moins précaire et entretient avec l'intérim des relations plus positives que la moyenne, ceux-ci s'étant montrés plus volontaires et disponibles pour répondre à notre questionnaire. Nous avons en effet reçu beaucoup de refus de participation de la part des femmes (et notamment des mères célibataires qui, nous les citons, n'ont « pas une minute à [elles] »), des intérimaires qui cumulent plusieurs emplois simultanément (et qui sont donc également peu disponibles), de ceux qui n'ont pas été convaincus par l'assurance de l'anonymat de cette étude et craignaient des représailles de la part de l'EU⁷³ ou de leur agence d'intérim, et enfin d'un nombre important d'intérimaires qui ont pu échanger avec nous, dans une certaine mesure, leur vécu de l'intérim mais ne se sentaient pas capables de témoigner ou manifestaient une certaine résistance à élaborer autour d'une situation qui semblaient être pour eux source de souffrance. Nous pouvons également émettre l'hypothèse que certains participants ont pu minimiser leurs jugements négatifs soit par précaution (au cas où leur EU ou leur ETT finiraient par avoir accès à leurs réponses au questionnaire), soit, de manière peut-être plus inconsciente, parce que certains d'entre eux essayent de s'adapter au mieux à leur situation et focalisent donc leur attention sur les aspects positifs de leur expérience en tentant d'évacuer de leur esprit tout ce qui viendrait la noircir.

Nous pouvons également pointer quelques limites concernant les outils de mesure utilisés dans notre questionnaire. Tout d'abord, et en cohérence avec les limites relatives à la population d'étude, notons que la population estudiantine qui a permis de valider le ZTPI diffère sur plusieurs aspects de la population intérimaire. Or, nous l'avons évoqué précédemment, les PT sont sensibles aux contextes socio-culturels, ce qui entraîne nécessairement, lors de la construction de l'inventaire, la sélection d'indicateurs empreints de normativité pour la population de validation de l'outil (Apostolidis & Fieulaine, 2004). Le caractère socialement déterminé des PT ainsi que les résultats de l'analyse confirmatoire et la réaffectation de certains items nous amènent donc à affirmer la nécessité d'adapter le contenu du ZTPI à d'autres populations.

Ensuite, nous pouvons relever deux limites principales concernant le registre futur tel que mesuré par le ZTPI. Premièrement, l'orientation sur ce registre, dans sa version princeps comme dans la validation française, n'est pas croisée avec sa dimension attitudinale. L'ajout du différenciateur sémantique de Lens nous a permis de pallier ce manque mais cette solution n'est que partielle puisque cet outil ne mesure pas l'orientation temporelle. Deuxièmement, la nature du registre futur tel que mesuré par le ZTPI est particulière. Si les auteurs des différentes validations de

⁷³ Plusieurs intérimaires ont avoué avoir reçu l'ordre de la part de leur responsable sur site de ne pas participer à l'étude. Le choix de ne pas passer par l'intermédiaire des EU et ou des ETT pour réaliser cette étude s'est révélé être un handicap dans le recueil de données mais nous semblait indispensable pour protéger l'aspect indépendant de cette étude et disposer d'informations non orientées par des attentes perçues.

cet outil ne retrouvent pas de valence sur ce registre, cela ne signifie pas pour autant que son contenu est neutre. Comme le démontre Guignard et al. (2014), la PTF du ZTPI est empreinte de normativité et ne mesure qu'une certaine forme du temps psychologique futur : un futur organisé et planifié de manière rationnelle, un futur qui s'enracine dans le présent et implique des sacrifices au profit de bénéfices ultérieurs.

Notons également que la valence du registre présent est quelque peu ambiguë puisque moins centrée, à notre avis, sur l'aspect négatif ou positif de ce registre que sur le rapport qu'il entretient avec le futur. Une orientation vers le Présent Hédoniste serait associée à une absence de considération concernant les conséquences futures alors qu'une orientation vers le Présent Fataliste se traduirait par un abandon de maîtrise du futur, ce dernier étant considéré comme incontrôlable. Il nous paraît alors intéressant à l'avenir de cibler plus précisément dans quelle mesure les expériences que vivent les intérimaires au quotidien sont sources d'épanouissement et de plaisir ou au contraire aliénantes et sources de souffrance. Cette remarque s'avère essentielle pour notre population d'étude au regard de la diversité des rapports que les intérimaires entretiennent à leurs situations professionnelle et personnelle.

Enfin, il nous faut garder à l'esprit que le ZTPI, bien que pertinent dans sa structure multidimensionnelle, ne mesure qu'un aspect des PT. Tout d'abord, les cinq facteurs de l'outil expliquent presque les deux tiers de la variance (environ un tiers pour la validation française), ce qui n'est certes pas négligeable mais ne permet pas de couvrir cette notion dans toute sa complexité. De plus, le ZTPI ne prend en compte que deux dimensions temporelles sur les cinq reconnues dans la littérature. Nous pouvons d'ailleurs à ce sujet supposer que l'approfondissement de l'étude des PT pourra éventuellement faire ressortir d'autres dimensions temporelles. Enfin, le concept de PT lui-même ne représente qu'un aspect d'un domaine plus vaste et plus complexe qu'est le temps psychologique. Si la prise en compte du croisement de l'orientation et de l'attitude temporelle pour les trois registres du temps reste pertinente pour notre enquête, nous avons décidé de compléter cette dernière par des études de cas (présentés précédemment), nous permettant d'élargir l'étude des PT de notre population.

DISCUSSION GENERALE

Les trois études composant la partie empirique de cette thèse nous permettent, tout d'abord, de mettre en évidence l'influence de la précarité relative au statut de travailleur intérimaire sur la construction des PT. La première étude montre que plus le degré de précarité de cette population est élevé et moins la projection dans le futur est étendue. Afin d'aller plus loin, nous avons réalisé une deuxième étude utilisant une méthodologie qualitative. L'intérêt de cette deuxième étude, concernant le lien entre précarité et PT, réside, tout d'abord, dans la prise en compte de cinq dimensions temporelles (orientation, extension, densité, netteté et cohérence inter-registre, et attitude temporelle) permettant ainsi de nuancer les résultats soulignant les effets « néfastes » de la précarité sur le registre futur des PT. Les études de cas ont permis d'établir que le vécu d'une situation précaire ne s'apparente pas nécessairement à une impossibilité d'investir ce registre. Ce dernier peut paraître « absent » pour ce qui relève de considérations concrètes (dans le sens où il ne peut prendre une forme précise dans un cadre social stable et normé) mais existe, a minima, en tant que préoccupation. L'incertitude relative au travail en intérim interroge le contenu de ce registre mais ne bloque pas, voire même pour certains favorise, l'orientation vers ce registre. Il semble alors que ce soit un « principe de précaution » visant à limiter les déceptions et/ou un souci de réalisme qui freine l'investissement et la description de ce registre. De plus, nous avons pu souligner, lors de cette deuxième étude, que les intérimaires peuvent remplir ce registre en s'appuyant sur ce qu'il leur paraît probable (il s'agit souvent de continuer l'intérim). C'est alors le rejet d'un tel avenir (l'attitude négative concernant cette anticipation) qui fait apparaître le futur comme peu dense dans les discours. Ces différents résultats montrent que la PTF ne se réduit pas à la présence d'un projet à partir duquel il serait possible de décrire une extension temporelle, un degré de netteté et de réalisme ou encore une attitude. Si l'absence de référence à de véritables « conduites de projet » (le Blanc, 1993) complique la description des dimensions temporelles relatives au futur, elle ne les élimine pas pour autant. Ces résultats sont complétés par ceux de la troisième étude qui prend en compte des critères de précarité propres au travail en intérim (en partie issues de la deuxième étude) et permet d'établir des liens différenciés entre les différentes dimensions de la précarité des intérimaires et leur orientation ainsi que leur attitude temporelle. Les critères de précarité relatifs aux conditions de travail apparaissent, par exemple, pertinents dans l'étude des trois registres temporels et notamment du futur. Nous pouvons souligner ici la complémentarité de ces trois études et l'intérêt d'une approche pluri-méthodologique pour étudier la contextualisation des PT. Si les deux études extensives de cette recherche nous permettent de dégager des relations significatives entre des variables relatives à la position professionnelle des intérimaires et les PT, les entretiens montrent

comment les intérimaires ont vu évoluer leur PT dans le temps en fonction, notamment, de leurs différentes insertions professionnelles et de l'inscription de ces dernières dans la durée.

Nous pouvons donc affirmer, à l'issue de ces trois études, que la précarité relative à l'intérim, quelle que soit la manière dont elle est appréhendée, influence les PT des intérimaires. Les deux dernières études conduisent cependant à nuancer le poids de cette influence en montrant que celle-ci est modérée par la représentation que les intérimaires ont du travail en intérim. Les études de cas révèlent des PT différenciées en fonction du rapport que les intérimaires entretiennent à leur situation professionnelle et montrent notamment - en complément de la première étude - que l'extension temporelle future des participants n'est réduite que lorsqu'ils dénoncent la précarité de l'intérim mais peut s'avérer plus étendue lorsqu'ils se focalisent dans leurs discours sur d'autres sujets (les relations sociales par exemple). Les études de cas mettent également à jour un lien entre la valence de la représentation de l'intérim et les autres dimensions de ce registre temporel ainsi que celles du passé et du présent, et particulièrement concernant l'orientation temporelle et l'attitude envers ces trois registres. Ce dernier lien concernant l'orientation et l'attitude temporelles est d'ailleurs confirmé par les analyses de la troisième étude. Cette dernière permet d'approfondir le rôle de la représentation de l'intérim dans la structuration des PT en montrant que ces dernières sont également sensibles aux contenus de cette représentation ; au fait de considérer que l'insertion professionnelle via des emplois précaires constitue ou non la norme d'emploi ; à la position sociale donnée à l'intérim (par rapport au chômage) et sa position sociale perçue ; à la similitude du regard que portent les intérimaires sur leur statut face à l'emploi avec celui qu'ils perçoivent de leur EU et de l'opinion publique ; au sentiment de manque de reconnaissance ; et à la possibilité qu'ils entrevoient ou non de retrouver facilement d'autres missions en intérim dans un nouveau contexte politique.

Nous pouvons voir à travers ces différents résultats que le regard que les intérimaires portent sur leur situation dépasse le simple vécu de cette situation et prend sens dans des milieux sociaux et par rapport à ces milieux. A travers l'étude des représentations, de la perception de la norme d'emploi ou encore des formes de pensée sociale (symbolique et stigmatisante) adoptées et perçues, c'est la question du rapport symbolique à autrui qui participe à modeler les PT de notre population d'étude. Cette recherche nous permet également de montrer l'influence du rapport à autrui sur les PT à travers les relations sociales et le soutien social. La troisième étude nous permet tout d'abord de souligner l'importance de la situation familiale (vivre ou non en couple, avoir ou non une ou plusieurs personnes à charge), de la prise en considération des statuts face à l'emploi des personnes côtoyées au sein de l'EU ainsi que la qualité de ces relations, sur les PT. La satisfaction concernant l'aspect social de l'environnement de travail ainsi que le sentiment d'être intégré au sein de l'EU sont particulièrement importants à considérer dans l'étude des PT des intérimaires. Les relations à

l'agence d'intérim s'avèrent également jouer un rôle dans l'étude des PT de cette population, on retrouve des liens significatifs avec le fait de bénéficier ou non d'un conseiller personnel, la satisfaction concernant la qualité des communications avec l'agence et la plus ou moins forte pression que peuvent ressentir les intérimaires pour que leur agence garde une bonne image d'eux. L'intérêt d'étudier la qualité des relations professionnelles se retrouve dans la deuxième étude. Celle-ci met en évidence l'importance, dans l'étude des trois registres temporels, de la qualité des relations avec l'agence d'intérim, les autres intérimaires, les salariés permanents et surtout avec le responsable sur site. Bien que moins détaillées dans les entretiens, il semblerait que les relations sociales au sein de la sphère privée aient un rôle déterminant sur les PT et notamment sur la mise en place de comportements qui auront un effet décisif sur le parcours de vie (démission, déménagement ou réorientation professionnelle par exemple). Ces relations sont abordées sous l'angle du soutien qu'elles peuvent apporter, un soutien émotionnel, informationnel et/ou instrumental qui peut venir contrebalancer les effets négatifs d'une situation vécue comme précaire (faire face à des difficultés financières, pouvoir partager son ressenti, *etc.*), dégager des pistes de réflexions ou même servir de support de projection pour développer des projets dans d'autres sphère de vie que la sphère professionnelle (fonder une famille, planifier des vacances, ...). Les effets du soutien social sur les PT ont été plus approfondis dans la première étude qui montre que, quels que soit le type de soutien reçu ou la source de ce soutien, c'est la satisfaction que la personne en retire qui contribue à l'élargissement de l'horizon futur malgré un haut degré de précarité tendant à le rétrécir.

Ces trois études nous permettent ainsi de réaffirmer le caractère éminent psychosocial des PT dans la mesure où elles varient en fonction de variables interindividuelles, positionnelles⁷⁴, idéologiques, mais aussi en fonction du rapport du sujet à ces différents niveaux d'analyse car celui-ci peut certes absorber certaines influences sociales mais aussi s'en distancier, les transformer se les approprier ou les rejeter. Ainsi les PT se construisent dans un réseau complexe où sont liées, de manière plus ou moins prégnante et originale, des variables de natures différentes. Ce réseau est d'autant plus complexe qu'il est mouvant car il peut évoluer dans le temps selon les variations de l'environnement et/ou du rapport que le sujet entretient à celui-ci, mais aussi dans le sens où les liens qu'entretiennent ces différentes variables entre elles sont plus ou moins forts selon certaines circonstances. Les études de cas nous ont, par exemple, permis de montrer que les PT d'un sujet dépendent de ce sur quoi il porte son attention, ainsi une même variable influence différemment les

⁷⁴ Nous avons choisi de faire référence à l'insertion professionnelle au pluriel car si notre population d'étude est désignée sous un même vocable renvoyant à un type de contrat de travail particulier, ce dernier donne lieu à une multitude de configurations différentes qui nous amène à considérer que la position d'un intérimaire alternant des contrats de courtes durées et des périodes de chômage n'est pas la même que celui qui peut rester sur le même poste de travail (ou au moins dans la même EU) plusieurs années. Il en va de même de la distinction que l'on opère entre les intérimaires peut qualifier ou fortement soumis aux aléas du marché du travail et ceux que l'on nomme les « intérimaires professionnels » qui, pour certains, sont dans des positions que l'on pourrait qualifier de moins précaires que celles d'employés permanents.

PT du sujet selon l'attention et l'importance qu'il lui accorde à un moment donné. Nous pouvons donc raisonnablement supposer que ces liens sont également mouvants lorsqu'un sujet est confronté au sein d'une même journée à différents milieux de socialisation. Nous avons pu, par exemple, relever un écart entre la description que font les participants du registre futur au début de l'entretien (ou la perception qu'ils disent en avoir au quotidien) et celle qu'ils en font au cours de celui-ci.

Nous pouvons retrouver ce fonctionnement en réseau au sein même des PT d'un sujet. Conformément à la littérature scientifique relative au concept de PT (*cf.* chapitre 2), nous retrouvons des interactions entre les trois registres temporels mais aussi entre les dimensions temporelles. Ce dernier point mériterait, selon nous, d'être approfondi dans de futures recherches. Les deux dernières études de cette recherche nous permettent d'observer certains liens entre les dimensions temporelles et de voir qu'ils ne sont pas systématiques (l'attitude envers le futur n'est pas toujours liée à l'orientation vers ce registre) mais ne nous permettent pas d'éclaircir les logiques sous-jacentes. Cette recherche nous permet toutefois de dégager une piste de réflexion pour expliquer en partie les liens que la valence temporelle entretient avec les autres dimensions temporelles. D'un côté, nos différents résultats montrent qu'un haut degré de précarité, des difficultés financières, la fatigue, des contrats de travail et des renouvellements jugés trop courts, de mauvaises relations avec le responsable sur site, des expériences de discrimination et de stigmatisation, les effets néfastes du travail en intérim sur la santé, le fait que l'intérim soit source de souffrance, la dureté des conditions de travail, le travail de nuit, les difficultés à nouer des liens d'amitié au sein de la sphère professionnelle, ou encore le fait de considérer que la précarité d'emploi est devenu une norme⁷⁵, constituent des paramètres qui contribuent à rétrécir l'extension temporelle future et/ou teintent négativement ce registre. D'un autre côté, les résultats de cette recherche montrent que la satisfaction à l'égard du soutien reçu, des relations de qualité au sein de l'EU, la stabilité des relations avec l'agence d'intérim ou encore la satisfaction concernant les conditions matérielles de travail, participent à étendre l'horizon temporel et/ou à le teinter positivement. De plus, nous avons pu montrer que la satisfaction concernant le revenu, le fait de posséder des compétences professionnelles recherchées, la récurrence des vacances, une représentation positive de l'intérim, la qualité de la communication avec l'agence d'intérim et la satisfaction concernant les relations sociales au sein de l'EU sont associés à une orientation vers un Présent Hédoniste. Il nous apparaît alors, à l'issue de ces résultats, qu'au-delà de la distinction que l'on peut opérer entre ces différentes variables, c'est la valence qu'elles ont pour le sujet, au moment présent, qui teinte l'attitude positive ou négative que le sujet attribue au passé, au présent et au futur et qui à son tour influence les autres dimensions temporelles telles que l'orientation et l'extension temporelles. Ces différents apports semblent indiquer que les évaluations négatives du sujet tendent à entraîner un rétrécissement de

⁷⁵ Liste non exhaustive.

l'horizon futur et une perception négative de celui-ci alors que les éléments qu'il perçoit comme positifs ont l'effet inverse et favorisent l'orientation vers ce registre ainsi qu'une orientation vers un Présent Hédoniste. Une approche qualitative nous semble être particulièrement intéressante pour investiguer cette piste de réflexion puisque nous pouvons relever, dans la deuxième étude, des liens entre l'attitude envers les trois registres temporels et la façon dont ils sont présentés dans les discours ainsi que l'orientation vers un registre temporel particulier.

Enfin, cela n'aura pas échappé au lecteur, nous avons axé cette recherche sur les variations des PT en fonction de diverses variables afin de montrer l'intérêt d'une approche psychosociale dans l'étude de celles-ci. Notre focalisation, dans cette recherche, sur l'aspect contextualisé des PT ne doit pas pour autant faire naître l'impression que les PT ne seraient que le résultat final d'une combinaison complexe de variables. Elles se forment, selon nous, d'un réseau entrelaçant des variables de différents ordres (variables plus ou moins conscientisées) mais s'inscrivent également dans celui-ci. En d'autres termes, nous considérons, à l'instar de Fieulaine (2006) et de son idée de double contextualisation des PT, que les effets de ces différentes variables sur les PT ne sont pas tous unidirectionnels et que ces dernières peuvent à leur tour leur donner sens. Il nous semble alors intéressant, à l'avenir, de prendre en compte ces interactions afin de mieux comprendre le fonctionnement des PT et, par extension, le pouvoir explicatif qu'elles peuvent revêtir concernant l'orientation des comportements des sujets.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages, chapitres d'ouvrages, articles et communications

- Aall, A. (1912). Die Bedeutung der Zeitperspektive bei der Einprägung für die Dauer der Bedüchtnisbilder. *Bericht über den V Kongress für experimentelle Psychologie*, 237-241.
- Aerts, A.-T., & Bigot, J.-F. (2002). Enquête sur l'emploi de mars 2002. Chômage et emploi en hausse. *INSEE Première*, 857.
- Agarwal, A., Tripathi, K. K., & Srivastava, M. (1983). Social roots and psychological implications of time perspective. *International Journal of Psychology*, 18, 367-380.
- Agnew, C. R., & Loving, T. J. (1998). Future time orientation and condom use, attitudes and behaviour. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13, 755-765.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression : Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA : Sage.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, Mass. : Addison-Wesley Publishing Company.
- Almudever, B. (1998). Relations interpersonnelles et soutien social en situations de transition psychosociale. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Evènements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 111-132). Ramonville Saint-Agne : Editions Erès.
- Almudever, B., le Blanc, A., & Hajjar, V. (2013). Construction du sens du travail et processus de personnalisation : l'étude du transfert d'acquis d'expériences et des dynamiques de projet. In A. Baubion-Broye, R. Dupuy & Y. Prêteur (Eds.), *Penser la socialisation en psychologie. Actualité de l'œuvre de Philippe Malrieu* (pp. 171-185). Toulouse : Editions Erès.
- Andrews, G., Tennant, C., Hewson, D. M., & Vaillant, G. E. (1978). Life event stress, social support, coping style, and risk of psychological impairment. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 166, 307-316.
- Apostolidis, T., & Fieulaine, N. (2004). Validation française de l'échelle de temporalité The Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI). *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 54, 207-217.

- Apostolidis, T. (2006). *Contexte social et rapport à la santé : une contribution psychosociale* (Habilitation à Diriger des Recherches). Université de Provence, Aix-Marseille 1, Aix-en-Provence.
- Apostolidis, T., Fioulaine, N., & Soulé, F. (2006). Future time perspective as predictor of cannabis use : Exploring the role of substance perception among French adolescents. *Addictive Behaviors, 31*, 2339-2343.
- Apostolidis, T., Fioulaine, N., Simonin, L., & Rolland, G. (2006). Cannabis use, time perspective and risk perception : Evidence of a moderating effect. *Psychology and Health, 21*, 571-592.
- Arrowsmith, J. (2011). L'intérim en Union Européenne. Les stratégies des acteurs sociaux. In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim, en France et dans le monde* (pp. 409-432). Paris : L'Harmattan.
- Askenazy, P. (2004). *Les Désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*. Paris : Seuil.
- Aubert, N. (2003). *Le culte de l'urgence*. Paris : Champs Essais, Flammarion.
- Aymard, N. (2003). La résonance intérieure de la précarité. La menace de l'effondrement des étayages. In J. Palmade (Ed.), *L'incertitude comme norme* (pp. 145-186). Paris : Presses Universitaires de France.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. New York : Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Barrera, M. (1981). Social support in the adjustment of pregnant adolescents : Assessment issues. In B. H. Gottlieb (Ed.), *Social networks and social support* (pp. 69-96). Beverly Hills, CA : Sage.
- Baubion-Broye, A. (2005). Philippe Malrieu (1912-2005). *Revue française de pédagogie, 151*, 163-165.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Evènements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17-43). Ramonville Saint-Agne : Editions Erès.

- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.
- Beau, A.-S. (2004). *Un siècle d'emplois précaires. Patronnes et salariées dans le grand commerce (XIXe-XXe siècle)*. Paris : Payot.
- Beaud, S., & Pialoux, M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris : Fayard.
- Beaujolin-Bellet, R. (2001, Juin). Mécanismes de recours à l'intérim et intérimaires : représentations croisées de l'emploi temporaire. *Actes des huitièmes journées de sociologie du travail* (pp. 15-23). Aix-en-Provence.
- Belkacem, R., Kornig, C., & Michon, F. (2011). *Visages de l'intérim en France et dans le monde*. Paris : L'Harmattan.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Paris : Dunod.
- Billiard, I., Debordeaux, D., & Lurol, M. (2000). *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie*. La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Björgevinnsson, T., & Wilde, G. J. S. (1996). Risky health and safety habits related to perceived value of the future. *Safety Science*, 22, 27-33.
- Blanz, M., Mummendey, A., Mielke, R., & Klink, A. (1998). Responding to negative social identity : A taxonomy of identity management strategies. *European Journal of Social Psychology*, 28, 697-730.
- Boltanski. L., & Chiapello, E. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 165-178). New York : Wiley & Sons.
- Bouffard, L., Lens, W., & Nuttin, J. R. (1983). Extension de la perspective temporelle future en lien avec la frustration. *International Journal of Psychology*, 18, 429-442.

- Bourdieu, P. (1977). *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*. Paris : Editions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1997). L'être social, le temps et l'existence. In P. Bourdieu (Ed.), *Méditations Pascaliennes* (pp. 247-288). Paris : Liber.
- Bourdieu, P. (1998). La précarité est aujourd'hui partout. In P. Bourdieu (Ed.), *Contre-feux* (pp. 95-101). Paris : Liber.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches Sociologiques*, 2005/1, 53-78.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Au cœur des groupes de bas statut : la stigmatisation. In G. Herman (Ed.), *Travail, Chômage et Stigmatisation* (pp. 99-144). Bruxelles : De Boeck.
- Boutinet, J.-P. (1997). Les métamorphoses du projet. In B. Courtois & M.-C. Josso (Eds.), *Le projet : nébuleuse ou galaxie ?* (pp. 173-189). Paris : Delachaux et Niestlé.
- Boyer, R., & Durand, J.-P. (1993). *L'Après-fordisme*. Paris : Syros.
- Brangier, E., Lancry, A., & Louche, C. (2004). Introduction générale : le domaine de la psychologie du travail et des organisations. In E. Brangier, A. Lancry & C. Louche (Eds.), *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (pp. 15-39). Nancy : Presses universitaires de Nancy.
- Brauer, M. (2002). L'analyse des variables indépendantes continues et catégorielles : une alternative à la dichotomisation. *L'Année Psychologique*, 102, 449-484.
- Bretin, H. (2000). « Tomber » dans le nettoyage et s'en sortir : expériences de jeunes face au baccalauréat professionnel « hygiène et environnement ». In I. Billiard, D. Debordeaux, & M. Lurol (Eds.), *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie* (pp. 229-250). La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la Santé. Modèles, concepts et méthodes*. Paris : Dunod.
- Caire, G. (1973). *Les Nouveaux Marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire*. Paris : Éditions ouvrières.

- Calabresi, R., & Cohen, J. (1968). Personality and time attitudes. *Journal of Abnormal Psychology*, 5, 431-439.
- Caplan, R. D., Tripathi, R. C., & Naidu, R. K. (1985). Subjective past, present and future fit : Effects on anxiety, depression, and other indicators of well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 180-197.
- Caron, J., & Guay, S. (2005). Soutien social et santé mentale : concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens. *Santé Mentale au Québec*, 30 (2), 15-41.
- Carré, F., & Valiorgue, B. (2011). L'institutionnalisation de l'intérim aux Etats-Unis : de l'agence privée autonome au partenaire du service public de l'emploi. In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 237-252). Paris : L'Harmattan.
- Carstensen, L. L., & Lang, F. R. (1996). *Future Orientation Scale*. Unpublished manuscript, Stanford University.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Fayard.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé ?*. Paris : Editions du Seuil.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Edition du Seuil.
- Castells, M. (1998). *La société en réseaux*. Paris : Fayard.
- Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Cazals, M. P., Almudever, B., & Fraccaroli, F. (1993). Social support, coping strategies and psychological well-being among young people awaiting employment. *European Work and Organizational Psychologist*, 3 (3), 205-216.
- Cézard, M., Dussert, F., & Gollac, M. (1993). Conditions, organisation du travail et nouvelles technologies. *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi, DARES*, 90-91-92.
- Chapman, G. B., Nelson, R., & Hier, D. (1999). Familiarity and time preferences : Decision making about treatments for migraine headaches and Crohn's disease. *Journal of Experimental Psychology : Applied*, 5, 17-34.

- Charvet, D. (2001). *Jeunesse, le devoir d'avenir. Rapport du Commissariat Général au Plan*. Paris : La Documentation Française.
- Chauvin, P., Parizot, I., & Revet, S. (2005). *Santé et recours aux soins des populations vulnérables*. Paris : INSERM.
- Cingolani, P. (1986). *L'exil du précaire : récits de vie en marge du travail*. Paris : Méridiens Klincksieck.
- Cingolani, P. (2005). *La précarité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. In S. Cohen, & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 3-22). Orlando, FL : Academic.
- Conseil de l'Europe. (1985). *Les entreprises de travail intérimaire. Problèmes généraux, problèmes particuliers du travail intérimaire transfrontalier légal ou illégal*. Strasbourg : Berger-Levrault.
- Cottle, T. J. (1969). Temporal correlates of the achievement value and manifest anxiety. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33, 541-550.
- Coutrot, T., & Léonard, M. (2018). Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels ?. *DARES Analyses*, 45.
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social Stigma. In D. Gilbert, S. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology. Tome 2* (pp. 504-553). Boston, MA : McGraw Hill.
- Croizet, J.-C., & Leyens, J.-P. (2003). *Mauvaises réputations : Réalités en enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris : Armand Colin.
- Croizet J.-C., & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. In J.-C. Croizet & J.-P. Leyens (Eds.), *Mauvaises réputations : Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale* (pp. 25-59). Paris : Armand Colin.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & J.-C. Sperandio (Eds.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 37-55). Paris : Presse Universitaire de France.

- D'Alessio, M., Guarino, A., De Pascalis, V., & Zimbardo, P. G. (2003). Testing Zimbardo's Stanford Time Perspective Inventory (STPI) short form : An Italian study. *Time & Society, 12*, 333-347.
- Dagot, L. (2007). Menace du stéréotype et performance motivationnelle : le cas des demandeurs d'emploi. *L'orientation scolaire et professionnelle, 36/3*, 343-356.
- Daubas-Letourneux, V., & Thebaud-Mony, A. (2001). Les angles morts de la connaissance des accidents du travail. *Travail et Emploi, 88*.
- De Toro, M. (1956). *Dictionnaire des difficultés de la langue française*. Larousse.
- De Volder, M. L., & Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive-motivational concept. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*, 566-571.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). "Objective" vs "subjective" job insecurity : consequences of temporary work for job satisfaction and organisational commitment in four European country. *Economic and Industrial Democracy, 24*, 149-188.
- Deconchy, J.-P., & Hurteau, C. (1998). Non-contrôle cognitif, épuisement cognitif et recours aux explications "irrationnelles". In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule & J.-M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales, t. 6* (pp. 103-126). Paris : Delachaux & Niestlé.
- Deconchy, J.-P., Jorf, R., & Oung, B. (2000). Déréliction acquise et traitement systématique ou heuristique de données inexplicables de prime abord. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale, 47-48*, 55-72.
- Deelstra, J., Peeters, M., Schaufeli, W., Stroebe, W., Zijlstra, F., & Van Doornen, L. (2003). Receiving instrumental support at work : when help is not welcome. *Journal of Applied Psychology, 88* (2), 324-331.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale*. Paris : Bayard.
- Delor, F., & Hubert, M. (2000). Revisiting the concept of "vulnerability". *Social Science & Medicine, 11*, 1557-1570.

- Demarque, C. (2011). *Perspective temporelle future et communication engageante. Une approche psychosociale du rapport au futur dans le domaine de l'environnement* (Thèse de doctorat en psychologie). Université de Provence Aix-Marseille 1, Marseille.
- Demarque, C., Apostolidis, T., Chagnard, A., & Dany, L. (2010). Adaptation et validation française de l'échelle de perspective temporelle « Consideration of future consequences » (CFC). *Bulletin de psychologie*, 509, 351-360.
- Demarque, C., Lo Monaco, G., Apostolidis, T., & Guimelli, C. (2011). Socialisation, perspectives temporelles et implication personnelle : une étude dans le champ de l'environnement. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 92, 353-369.
- Désert, M. (2003). La menace du stéréotype. In J.-C. Croizet & J.-P. Leyens (Eds.), *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale* (pp. 119-143). Paris : Armand Colin.
- Désert, M., & Leyens, J.-P. (2003). L'affirmation de soi et du groupe chez les personnes stigmatisées. In J.-C. Croizet & J.-P. Leyens (Eds.), *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale* (pp. 235-255). Paris : Armand Colin.
- Desmette, D., Liénard, G., & Dalla Valle, C. (2007). Les activités d'insertion sociale : occupation ou insertion ? In G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale* (pp. 253-281). Bruxelles : De Boeck.
- Doise, W. (1982). *L'explication en psychologie sociale*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dorval, R. (2003). L'incertitude chez les intérimaires de transition. La fragilisation de l'identité personnelle et professionnelle. In J. Palmade (Ed.), *L'incertitude comme norme* (pp. 89-117). Paris : Presses Universitaires de France.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dubar, C. (2002). L'articulation des temporalités dans la construction des identités personnelles : questions de recherche et problèmes d'interprétation. *Temporalistes*, 44.
- Dupont, E. (2003). Emotions et groupes stigmatisés. In J.-C. Croizet & J.-P. Leyens (Eds.), *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale* (pp. 61-92). Paris : Armand Colin.

- Dupont, E., & Leyens, J.-P. (2003). Perceptions différentes des discriminations individuelles et groupales. In J.-C. Croizet & J.-P. Leyens (Eds.), *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale* (pp. 93-117). Paris : Armand Colin.
- Dupuy, R., & Le Blanc, A. (2001). Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles. *Connexions* 76 (2), 61-79.
- Dupuy, R., Le Blanc, A., & Mègemont, J.-L. (2006). Incertitudes au cours de la carrière et construction des perspectives temporelles. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 12, 167-183.
- Durand J.-P. (2001, Juin). Fragmentation des marchés du travail et mobilisation des salariés. *Actes des huitièmes journées de sociologie du travail* (pp. 49-56). Aix-en-Provence.
- Durkheim, E. (1912). *Les formes élémentaires de la vie religieuse*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Durkheim, E., & Mauss, M. (1903). De quelques formes primitives de classification. *L'Année Sociologique*, 7, 1-72.
- Ehrenberg, A. (1998). *La fatigue d'être soi*. Paris : Editions Odile Jacob.
- Elias, N. (1984). *Du temps*. Paris : Fayard.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, Chichester, England : Wiley.
- Engelhard, J.-M., & Lacourcelle, C. (2007). *L'intérim : un acteur original de l'emploi*. Paris : Editions Autrement.
- Erhel, C., Lefevre, G., & Michon, F. (2009). L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité. In E. Caroli & F. Gautié (Eds.), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?* (pp. 455-506). Paris : Éditions Rue d'Ulm / Presses de l'École normale supérieure.
- Espinasse, M.-T., & Sautory, O. (2008). Les opinions des français sur la pauvreté et le RMI. In M. Lelièvre & E. Nauze-Fichet (Eds.), *RMI, l'état des lieux. 1988-2008*. Paris : Editions La Découverte.

- Evans-Pritchard, E. (1968). *Les Nuers. Description des modes de vie et des institutions d'un peuple nilote*. Paris : Gallimard.
- Eysenck, M., Payne, S., & Santos, R. (2006). Anxiety and depression: Past, present, and future events. *Cognition and Emotion*, 20, 274-294.
- Faure-Guichard, C. (1998). *La Relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail* (Thèse de doctorat en Sciences économiques). Université d'Aix-Marseille 2.
- Faure-Guichard, C. (1999). Les salariés intérimaires, trajectoires et identités. *Travail et emploi*, 78.
- Faure-Guichard, C. (2000). *Les salariés intérimaires, trajectoires et identités*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Feather, N. T. (1997). Economic deprivation and the psychological impact of unemployment. *Australian Psychologist*, 32, 37- 45.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison process. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fieulaine, N. (2006). *Perspective temporelle, situations de précarité et santé : une approche psychosociale du temps* (Thèse de doctorat en psychologie). Université de Provence Aix-Marseille 1, Marseille.
- Fieulaine, N., Apostolidis, T., & Olivetto, F. (2006). Précarité et troubles psychologiques : l'effet médiateur de la perspective temporelle. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 72, 3-16.
- Fillioux, J.-C. (1962). *La mémoire*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Fine, M., & Asch. A. (1988). Disability beyond stigma : social interaction, discrimination, and activism. *Journal of Social Issues*, 44(1), 3-21.
- Fink, H. H. (1957). The relationship of time perspective to age, institutionalization, and activity. *Journal of Gerontology*, 12, 414-417.
- Fischbach, F. (1999). *Fichte et Hegel : la reconnaissance*. Presses Universitaires de France.

- Fourcade, B. (1992). L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990. *Travail et Emploi*, 52, 4-19.
- Frable, D., Platt, L., & Hoey, S. (1998). Concealable stigmas and positive self-perceptions : feeling better around similar others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 909-922.
- Fraisse, P. (1957). *Psychologie du temps*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Francis-Smythe, J., & Robertson, I. (1999). Time-related individual differences. *Time & Society*, 8, 273-292.
- Frank, L. K. (1939). Time perspectives. *Journal of Social Philosophy*, 4, 293-312.
- Freyssinet, J. (1997). Le rôle du chômage de masse dans la flexibilisation de l'emploi. In B. Appay & A. Thébaud-Mony (Eds.), *Précarisation sociale, travail et santé* (pp. 229-238). Paris : IRESO.
- Ginsbourger, F. (1998). *La gestion contre l'entreprise. Réduire le coût du travail ou organiser sa mise en valeur*. Paris : La Découverte.
- Givord, P. (2006). L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004. *INSEE Première*, 1061.
- Glady, M. (2003). Ressources symboliques face à la précarité. Le parcours des « offres de sens » du travail, de la famille et de la société. In J. Palmade (Ed.), *L'incertitude comme norme* (pp. 233-268). Paris : Presses Universitaires de France.
- Glaymann, D. (2005). *La vie en intérim*. Paris : Fayard.
- Goffman, E. (1963). *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. Paris : Les Editions de Minuit.
- Gore, S. (1978). The effect of social support on moderating the health consequences of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 157-165.
- Gorgeu, A., Mathieu, R. (1995). *Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France*. Paris : Centre d'Etudes de l'Emploi.
- Gorgeu, A., & Mathieu, R. (2011). Intérim, conditions de travail et santé. Une étude de cas dans la filière automobile en France. In R. Belkacem, C. Kornig, & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 77-97). Paris : L'Harmattan.

- Gouzien, A. (2000). Mondes industriels, trajectoires ouvrières et expérience de la précarité dans le bassin d'emploi de Fougères. In I. Billiard, D. Debordeaux, & M. Lurol (Eds.). *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie* (pp. 109-130). La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Grunelius, M. (2003). *Du travail et des hommes. L'aventure de Manpower*. Paris : Perrin.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Guignard, S. (2014). Rapport au temps, rapport au social : Perspectives sociocognitives dans l'étude de l'expérience du temps future (Thèse de doctorat en Psychologie). Université Aix-Marseille 1.
- Guignard, S., Apostolidis, T., & Demarque, C. (2014). Discussing normative features of Future Time Perspective construct : Renewing with the Lewinian approach from a sociocognitive perspective. *New Ideas In Psychology*, 35, 1-10.
- Guilbert, M. (1964). La pratique de l'embauche dans quelques industries de la région parisienne. *Sociologie du travail*, 6, 39-62.
- Guilbert, M. (1970). *Le travail intérimaire en France*. Paris : Centre de Sociologie, CNRS.
- Guillemard, A.-M. (1986). *Le déclin du social*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Guimelli, C. (1999). *La pensée sociale*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Guimond, S., & Tougas, F. (1994). Sentiment d'injustice et actions collectives : la privation relative. In R. Y. Bourhis & J.-P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp. 201-232). Liège : Mardaga.
- Gurvitch, G. (1963). La multiplicité des temps sociaux. In G. Gurvitch (Ed.), *La vocation actuelle de la sociologie - Tome 2* (pp. 325-430). Paris : Presses Universitaires de France.
- Halbwachs, M. (1997). *La mémoire collective*. Paris : Editions Albin Michel.
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future Time Perspective in the work context : A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*, 8, DOI : 10.3389/fpsyg.2017.00413
- Herman, G. (2007). *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale*. Bruxelles : De Boeck.

- Herman, G., Bourguignon, D., Stinghamer, F., & Jourdan, D. (2007). Résister au chômage : rôle du soutien social et de l'identification. In G. Herman (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale* (pp. 215-252). Bruxelles : De Boeck.
- Honneth, A. (1992). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Les Editions du Cerf.
- Hoornaert, J. (1973). Time perspective : Theoretical and methodological considerations. *Psychologica Belgica*, 13, 265–294.
- Hourriez, G. (2006). Les jeunes travailleurs intérimaires deux fois plus accidentés. *Sécurité et médecine du travail*, 148.
- Hubert, H., & Mauss, M. (1929). *Mélanges d'histoire des religions*. Paris : Alcan.
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930s and the 1980s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment : A social-psychological analysis*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Jaillet-Roman, M.-C. (2002). De la généralisation de l'injonction au projet. *Empan*, 45, 19-24.
- James, W. (1890). *Précis de psychologie*. Paris : Marcel Rivière.
- James, S. A., LaCroix, A. Z., Kleinbaum, D. G., & Strogatz, D. S. (1984). John Henryism and blood pressure differences among black men. II. The role of occupational stressors. *Journal of Behavioral Medicine*, 7, 259-275.
- Jodelet, D. (1984). Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie. In S. Moscovici (Ed.), *Psychologie sociale* (pp. 357-378). Paris : Presses Universitaires de France.
- Jodelet, D. (1994). Le corps, la personne et autrui. In S. Moscovici (Ed.), *Psychologie sociale des relations à autrui* (pp. 41-68). Paris : Nathan.
- Jose, P.E. (2013). *ModGraph-I: A programme to compute cell means for the graphical display of moderational analyses : The internet version, Version 3.0*. Wellington, New Zealand : Victoria University of Wellington.
- Jourdain, C. (2002). Intérimaires, les mondes de l'intérim. *Travail et emploi*, 89.

- Jung, J. (1987). Toward a social psychology of social support. *Basic and Applied Psychology*, 8 (1-2), 57-83.
- Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking and using drugs ? Time perspective as a predictor of substance use. *Journal of Basic and Applied Social Psychology*, 21, 149-164.
- King, M. R., & Manaster, G. J. (1975). Time perspective correlates of collegiate marijuana use. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43.
- Komlos, J., Smith, P. K., & Bogin, B. (2004). Obesity and the rate of time preference : Is there a connection ?. *Journal of Biosocial Science*, 36, 209-219.
- Kornig, C. (2003). *La fidélisation des intérimaires permanents. Une stabilité négociée* (Thèse de doctorat en Sociologie). École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris.
- Kornig, C. (2008). Choisir l'intérim : sous quelles conditions ?. *Économies et Sociétés, Cahiers de Socio-économie du Travail*, 12, 1959-1977.
- Kornig, C. (2011). Intérim de masse versus intérim individualisé, une gestion différenciée du personnel intérimaire. In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 99-112). Paris : L'Harmattan.
- Krauss, H. H., & Ruiz, R. A. (1967). Anxiety and temporal perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 23, 340-342.
- Lamm, H., Schmidt, R. W., & Trommsdorff, G. (1976). Sex and social class as determinants of future orientation in adolescents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 317-326.
- Lasane, T. P., & O'Donnell, D. A. (2005). Time Orientation measurement : A conceptual approach. In A. Strathman & J. Joireman (Eds.), *Understanding behavior in the context of time* (pp.11-30). Mahwah: Erlbaum.
- Lazarsfeld, P. F., Jahoda, M., & Zeisel, H. (1981). *Les chômeurs de Marienthal*. Paris : les Editions de Minuit.
- Le Blanc, A. (1993). *La socialisation des jeunes en attente d'emploi. Interdépendance des domaines de vie* (Thèse de doctorat en Psychologie). Université de Toulouse – le Mirail.

- Le Blanc, A., Cazals, M.-P., & Cascino, N. (1994). Précarité de l'insertion professionnelle et diversité des projets personnels chez les jeunes en attente d'emploi. *Empan*, 14, 31-35.
- Le Blanc, A., Gaudron, J.-P., Budi, A., & Rosa, C. (2003). Nouvelles formes d'emploi, précarité et rapport au travail. Dynamiques psychosociales. In G. Fournier, B. Bourassa & K. Bégi (Eds.), *La précarité au travail. Une réalité aux multiples visages* (pp. 79-108). Québec : Les Presses Universitaires de Laval.
- Le Tourneur, P. (1969). *La prestation de services temporaires* (Thèse de doctorat). Paris.
- Lebrault, G. (2016). L'emploi intérimaire de nouveau en hausse au 3^e trimestre 2015. *DARES Indicateurs*, 2.
- Leclerc-Olive, M., & Engrand, S. (2000). Sortir de la précarité de l'emploi : entre routine et projet. In I. Billiard, D. Debordeaux & M. Lurol (Eds.), *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie* (pp. 37-60). La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Leclerc-Olive, M., Engrand, S., & Sali, M. (1999). Aux marges du travail salarié : expériences de l'incertitude, diversités culturelles et visions de l'avenir. *Cahiers de Recherches de la Mire*, 6, 15-18.
- Lefevre, G., Michon, F., & Viprey, M. (2002). Les stratégies des entreprises de travail temporaire - Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines. *Travail et Emploi*, 89, 45-64.
- Lennings, C. J. (1993). Adolescent time perspective : A further note. *Perceptual and Motor Skills*, 77, 808-810.
- Lens, W. (1975). Sex differences in attitude towards personal past, present and future. *Psychologica Belgica*, 15, 29-33.
- LeShan, L. L. (1952). Time orientation and social class. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, 589-592.
- Lessing, E. E. (1972). Extension of personal future time perspective, age and life satisfaction of children and adolescent. *Developmental Psychology*, 6, 457-468.
- Levine, R. (1997). *A geography of time : The temporal misadventures of a social psychologist, or how every culture keeps time just a little bit differently*. New York : Basic Books.

- Levine, R. V. (2015). Keeping time. In M. Stolarski, N. Fieulaine & W. Van Beek (Eds.), *Time Perspective Theory ; Review, Research and Application. Essays in Honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 189-196). Suisse : Springer International Publishing.
- Levy, S. M. (1978). Some determinants of temporal experience in the retired and its correlates. *Genetic Psychology Monographs*, 98, 181-202.
- Lewin, K. (1942). Time Perspective and Morale. In G. Watson (Ed.), *Civilian Morale* (pp. 48–70). Boston : Houghton Mifflin.
- Lewin, K. (1943). Defining the field at a given time. *Psychological Review*, 50, 292-310.
- Lewin, K. (1946). Behavior and development as a function of the total situation. In L. Carmichael (Ed.), *Manual of child psychology* (pp. 791-844). New York : Wiley.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social sciences*. New York : Harper.
- Lewin, K. (1959). *Psychologie Dynamique : Les relations humaines*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Linhart, D., Rist, B., & Durand, E. (2003). *Perte d'emploi, perte de soi*. Ramonville-Sainte-Agne : Érès.
- Link, B., & Phelan, J. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Reviews of Sociology*, 27, 363-385.
- Loisy, C. (2000). Pauvreté, précarité, exclusion. Définition et concepts. In L'ONPES (Ed.), *Les travaux de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale* (pp. 23-50). Paris : La Documentation Française.
- Mahon, N. E., Yarcheski, T. J., & Yarcheski, A. (2000). Future time perspective and positive health practices among young adolescents : A further extension. *Perceptual and Motor Skills*, 90, 775-780.
- Maillard, A. (2004). E. P. Thompson. La quête d'une autre expérience des temps. In E. P. Thompson (Ed.), *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel* (pp. 7-28). Paris : La Fabrique éditions.
- Major, B., & Gramzow, R. H. (1999). Abortion as stigma : The cognitive and emotional implications of concealment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 735-745.

- Malrieu, P. (1973). La socialisation. In P. Malrieu, S. Malrieu & D. Widlöcher (Eds.), *La formation de la personnalité, Tome 5 du Traité de Psychologie de l'enfant* (pp. 9-234). Paris : Presses Universitaires de France.
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Ramonville Saint-Agne : Editions Erès.
- Margirier, G. (1984). Crise et nouvelle organisation du travail. *Travail et emploi*, 22, 33-44.
- Martinot, D., Redersdorff, S., Guimond, S., & Dif, S. (2002). Ingroup vs. outgroup comparisons and self-esteem : The role of group status and ingroup identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1586-1600.
- Marx, K. (2008). *Critique du programme Gotha*. Paris : Les Editions Sociales.
- Matoug, A. (2004). *Education et temporalités*. Condé-sur-Noireau : Corlet Numérique.
- Mauger, G. (2001). Les politiques d'insertion, une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 136-137, 5-14.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment : A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Mead, G. H. (1932). *The Philosophy of the Present*. Chicago : Open Court.
- Mègemont, J.-L. (1998). Mobilité professionnelle : construction de l'identité et formation de la personne. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Evènements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 87-109). Ramonville Saint-Agne : Editions Erès.
- Mercure, D. (1979). L'étude des temporalités sociales : Quelques orientations. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 67, 263-276.
- Mercure, D. (1995). *Les temporalités sociales*. Paris : L'Harmattan.
- Michon, F., Ramaux, C. (1992). Contrat à durée déterminée et intérim, bilan d'une décennie. *Travail et emploi*, 52.
- Michon, F., & Belkacem, R. (2011). L'intérim en France. Où en est-on ? In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 39-76). Paris : L'Harmattan.

- Misra, G., & Tripathi, L. B. (1977). *Manual for prolonged deprivation scale*. Agra : National Psychological Corporation.
- Molinié, A.-F., & Volkoff, S. (2006). Fins de vie active et « pénibilités » du travail. In Centre d'Études de l'Emploi, *La qualité de l'emploi* (pp. 95-104). Paris : Editions La Découverte.
- Moscovici, S. (1961). *Les conséquences psychosociologiques de la reconversion industrielle*. Paris : Armand Colin.
- Moscovici, S. (1979). *Psychologie des minorités actives*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S. (1984). *Psychologie sociale*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S. (2002). Pensée stigmatisée et pensée symbolique. Deux formes élémentaires de la pensée sociale. In C. Garnier (Ed.), *Les formes de la pensée sociale* (pp. 21-53). Paris : Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S. (2012). *Raison et cultures*. Paris : Editions de l'EHESS.
- Moscovici, S. (2013). *Le scandale de la pensée sociale*. Paris : Editions de l'EHESS.
- Mumford, L. (2016). *Technique et civilisation*. Marseille : Parenthèses.
- Nadler, A., & Fisher, J. D. (1986). The role of threat to self-esteem and perceived control in recipient reaction to help : theory development and empirical validation. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 19 (pp. 81-122). San Diego, CA : Academic Press.
- Nuttin, J. (1975). *Structure de la personnalité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Nuttin, J. (1980). *Motivation et perspectives d'avenir*. Louvain : Presses Universitaires de Louvain.
- Nuttin, J. (1985). *Future time perspective and motivation : Theory and research method*. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Ould-Ferhat, L. (2000). « N'avoir que le bac mais avoir quand même le bac » : L'insertion professionnelle des bacheliers de cité. In I. Billiard, D. Debordeaux & M. Lurol (Eds.), *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie* (pp. 203-228). La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Paillé, P. (2007). La recherche qualitative : une méthodologie de proximité. In H. Dorvil (Ed.), *Problèmes sociaux. Tome III. Théories et méthodologies de la recherche* (pp. 409-443). Québec : Presses Universitaires du Québec.

- Paillé, P., & Mucchieli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Palmade, J. (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Palmade, J., & Dorval, R. (2000). L'évolution du rapport au travail en vingt ans, la fragilisation de l'ancrage identitaire. In I. Billiard, D. Debordeaux & M. Lurol (Eds.), *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie* (pp. 61-108). La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Palmade, J., & Glady, M. (2003). Propositions conclusives - Rapports d'étayage et incertitude. In J. Palmade (Ed.), *L'incertitude comme norme* (pp. 269-282). Paris : Presses Universitaires de France.
- Palmas, L., & Poli, S. (2011). Les transformations du travail intérimaire en Italie. In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 299-316). Paris : L'Harmattan.
- Papinot, C. (2011). Le « chômage-intérim » des jeunes diplômés : une logique de petit boulot en attendant. In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 113-128). Paris : L'Harmattan.
- Pastré, O. (1983). Taylorisme, productivité et crise du travail. *Travail et emploi*, 18, 43-70.
- Paugam, S. (1993). *La société française et ses pauvres*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Paugam, S., & Duvoux, N. (2008). *La régulation des pauvres. Du RMI au RSA*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Peetsma, T., & Van der Veen, I. (2011). Relations between the development of future time perspective in three life domains, investment in learning, and academic achievement. *Learning and Instruction*, 21(3), 481-494.
- Philogène, G. (1999). *From Black to African American*. Westport, Conn. : Praeger.
- Piaget, J. (1946). *Le développement de la notion de temps chez l'enfant*. Paris : Presses Universitaires de France.

- Pialoux, M. (1979). Jeunesse sans avenir et travail intérimaire. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 26-27, 19-47.
- Pialoux, M., & Beaud, S. (1993). Permanents et temporaires. In P. Bourdieu (Ed.), *La misère du monde* (pp. 493-512). Edition
- Pichon, A. (2000). La précarisation du travail des cadres, techniciens et ingénieurs : de l'homogénéisation à la différenciation sociale. In I. Billiard, D. Debordeaux & M. Lurol (Eds.), *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie* (pp. 131-158). La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube.
- Précarité. (2005). In *Le Petit Larousse* (p. 857). Paris : Larousse.
- Prosche, F. (1991). *Le développement du travail intérimaire aux USA et en Europe* (Thèse de doctorat en Économie européenne). Université Pierre Mendès-France, Grenoble.
- Puissant, L. (2011). Intérim cadres et professions intermédiaires : nouvelles conditions d'accès à l'emploi et nouvelles pratiques de travail. In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 129-152). Paris : L'Harmattan.
- Renault, E. (2004). *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*. Paris : La Découverte.
- Ricœur, P. (2004). *Parcours de la reconnaissance. Trois études*. Paris : Editions Stock.
- Rodriguez-Tomé, H., & Bariaud, F. (1987). *Les perspectives temporelles à l'adolescence*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Roos, P., & Albers, R. (1965). Performance of alcoholics and normals on a measures of temporal orientation. *Journal of Clinical Psychology*, 21, 34-36.
- Roquefort, A. (2012). *Précarités, soutiens sociaux et perspectives d'avenir d'allocataires du revenu de solidarité active : approche psycho-sociale* (Thèse de doctorat en psychologie). Université Toulouse II Le Mirail, Toulouse.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings : Distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 173-220). New York : Academic Press.

- Roux, F. (2011). Développement de l'intérim et sécurisation des intérimaires : les choix du PRISME. In R. Belkacem, C. Kornig & F. Michon (Eds.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde* (pp. 333-353). Paris : L'Harmattan.
- Rouxel, C. (2009). Conditions de travail et précarité de l'emploi. *Premières Synthèses Premières Informations, DARES*, 28.
- Ruiz, R. A., & Krauss, H. H. (1968). Anxiety, temporal perspective and item content of the incomplete thoughts test (ITT). *Journal of Clinical Psychology*, 24, 70-72.
- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice : A study of attitudes to social inequality in twentieth-century*. England, Berkeley : University of California Press.
- Saint-Augustin (401-415). *Les confessions, Livre XI : La création et le temps*. Paris : Gallimard (ed. 1998).
- Sapir, E. (1916). *Time perspective in aboriginal American culture, a study in method*. Ottawa : Government Printing Bureau.
- Sarason, I., Levine, H., Basham, R., & Sarason, B. (1983). Assessing social support : The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127-139.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., Potter, E. H., & Antoni, M. H. (1985). Life events, social support, and illness. *Psychosomatic Medicine*, 47, 156-163.
- Sass, C., Moulin, J.-J., Guéguen, R., Abric, L., Dauphinot, V., Dupré, C., ... Gerbaud, L. (2006). Le score Epices : un score individuel de précarité. Construction du score et mesure des relations avec des données de santé, dans une population de 197389 personnes. *Bulletin épidémiologique hebdomadaire* 14, 93-96.
- Schmidt, R. W., Lamm, H., & Trommsdorff, G. (1978). Social class and sex as determinant of future orientation in adults. *European Journal of Social Psychology*, 8, 71-90.
- Schnapper, D. (1989). Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux. *Revue Française de Sociologie*, 30, 3-29.
- Schnapper, D. (1994). Différents dans l'épreuve. *Informations sociales*, 37, 24-35.
- Schumaker, S. A., & Brownwell, A. (1984). Toward a theory of social support : Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, 40, 11-36.

- Sen, A. (1993). *Ethique et économie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Sen, A. (2000). *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*. Paris : Editions Odile Jacob.
- Sen, A. (2010). *L'idée de justice*. Paris : Flammarion.
- Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris : Albin Michel.
- Singh-Manoux, A., & Marmot, M. (2005). Role of socialization in explaining social inequalities in health. *Social Science & Medicine*, 60, 2129-2134.
- Sircova, A., Vijver, F. J. R. van de, Osin, E., Milfont, T. L., Fieulaine, N., Kislali-Erginbilgic, A., ... Boyd, J. N. (2014). A Global Look at Time A 24-Country Study of the Equivalence of the Zimbardo Time Perspective Inventory. *SAGE Open*, 4(1), 2158244013515686.
- Smart, L., & Wegner, D. M. (2000). The hidden costs of hidden stigma. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl & J. G. Hull (Eds.), *The Social Psychology of Stigma* (pp. 220-242). New York : Guilford.
- Sordes-Ader, F., & Tap, P. (2002). Précarité socio-économique et vulnérabilité. *Pratiques Psychologiques*, 4, 65-78.
- Sorokin, P. A., & Merton, R. K. (1937). Social time : A methodological and functional analysis. *The American Journal of Sociology*, 157, 615-629.
- Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. Londres : Bloomsbury Academic.
- Stein, K. B., Sarbin, T. R., & Kulik, J. A. (1968). Future Time Perspective : Its relation to the socialization process and the delinquent role. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32, 257-264.
- Strathman, A., & Joireman, J. (2005). A brief history of time. In A. Strathman & J. Joireman (Eds.), *Understanding behavior in the context of time* (pp. 3-7). Mahwah : Erlbaum.
- Supiot, A. (1994). *Critique des droits du travail*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Tabboni, S. (2006). *Les temps sociaux*. Paris : Armand Colin.

- Taboada-Léonetti, I. (1994). La production sociale de la désinsertion. In V. De Gaulejac & I. Taboada-Léonetti (Eds.), *La lutte des places, insertion et désinsertion* (pp.79-99). Paris : Desclée de Brouwer.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-37). Monterey, CA : Brooks/Cole.
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13 (2), 187-203.
- Terrail, J.-P. (1990). *Destins ouvriers. La fin d'une classe*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Teuscher, U., & Mitchell, S. H. (2011). Relation between time perspective and delay discounting : a literature review. *The Psychological Record*, 61(4), 613-632.
- Then, W. (1974). *Zeitarbeit, Neue Formen am Arbeitsmarkt. Neue Chancen im Beruf*. Düsseldorf und Wien : Eco Verlag.
- Thiébaud, E. (1997). *La perspective temporelle - l'objet de mesure : vers une élucidation conceptuelle* (Thèse de doctorat en Psychologie). Université Nancy 2.
- Thiébaud, E. (1998). La perspective temporelle, un concept à la recherche d'une définition opérationnelle. *L'année psychologique*, 98(1), 101-125.
- Thompson, E. P. (2004). *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*. Paris : La Fabrique éditions.
- Tousignant, M. (1988). Soutien social et santé mentale : une revue de la littérature. *Sciences Sociales et Santé*, 6 (1), 77-106.
- Trommsdorff, G. (1983). Future orientation and socialization. *International Journal of Psychology*, 18, 381-406.
- Twenge, J. M., Catanese, K. R., & Baumeister, R. F. (2003). Social exclusion and the deconstructed state : Time perception, meaninglessness, lethargy, lack of emotion and self-awareness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 409-423.

- Van Der Keilen, M. (1982). L'étendue de la perspective temporelle future et l'attitude à l'égard du présent, du passé et de l'avenir chez les adolescents normaux et handicapés sociaux : Influence du succès et de l'échec expérimental. *Psychologica Belgica*, 22, 161-183.
- Vert, B. (2002). *Intérim. Le guide pratique*. Issy-les-Moulineaux : Editions Prat.
- Villeneuve, A. (1984). Construire un indicateur de précarité : les étapes d'une démarche empirique. *Économie et statistique : Sociologie et statistique*, 168, 93-105.
- Wallace, M., & Rabin, A. I. (1960). Temporal experience. *Psychological Bulletin*, 57, 213-236.
- Wilcox, B. L. (1981). Social support, life stress, and psychological adjustment : A test of the buffering hypothesis. *American Journal of Community Psychology*, 9, 371-386.
- Wolf, F. M., & Savickas, M. L. (1985). Time perspective and causal attributions for achievement. *Journal of Educational Psychology*, 77(4), 471-480.
- Wresinski, J. (1987). *Grande pauvreté et précarité économique et sociale, Rapport au CES*. Paris : La Documentation Française.
- Yufit, R. I. (1977). Suicide, bereavement and time perspective. In B. L. Danto & A. H. Kutscher (Eds.), *Suicide and bereavement* (pp. 138-143). New York : Arno Press.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, N. (1999). Putting time in perspective : A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 1271-1288.
- Zimbardo, P. G., Keough, K. A., & Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Human Differences*, 23, 1007-1023.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52 (1), 30-41.

Rapports et articles de presses

- Accoss (Agence Centrale des Organismes de Sécurité sociale). (2012). Qui sont les salariés en France ? *Le Monde*, 20 décembre. Repéré à https://www.lemonde.fr/emploi/article/2012/12/20/qui-sont-les-salaries-en-france_1808634_1698637.html.
- Bain & Company. (2007). *More work opportunities for more people*. Etude CIETT (International Confederation of Private employment Agencies), Bruxelles.

- Enquête TNS-Sofrès. (2010). *Les français et la pauvreté*. Publiée le 13 octobre. Repéré à <https://www.tns-sofres.com/publications/les-francais-et-la-pauvrete>.
- Observatoire de l'Intérim et du Recrutement. (2015). Enquête « Regards Croisés ». Repéré à <http://observatoire-interim-recrutement.fr/connaitre-les-interimaires>
- Pôle Emploi. (2018). Statistiques et Indicateurs. L'emploi intérimaire en juin 2018. *Statistiques, Etudes et Evaluations, 18.031*. Repéré à http://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/SI_18031_interim_2018juin.pdf
- PRISME. (2012). L'intérim au féminin. Parcours de femmes intérimaires. *Observatoire des Métiers et de l'Emploi*, communiqué de presse publié le 2 février. Repéré à https://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2012/02/CP_PRISME_LINTERIM_AU_FEMININ__02022012.pdf.
- Puel, H. (1986). Rapport sur le travail temporaire en France. In Centre de Documentation et d'Échanges sur les Activités de services (CEDES), *Évolutions des technologies, de l'organisation du travail et des qualifications dans le secteur des services*, CEDES - CNRS, Lyon (document d'étude de la journée de présentation de la Recherche CERI - OCDE, octobre 1986, Tome 2).

ANNEXES

Annexe relative à la première étude.....	259
Annexe 1 : Questionnaire de la première étude	259
Annexes relatives à la deuxième étude.....	265
Annexe 2 : Grille d'entretien	265
Annexe 3 : Retranscription de l'entretien avec Olivier.....	267
Annexe 4 : Retranscription de l'entretien avec Thomas	291
Annexe 5 : Retranscription de l'entretien avec Stéphane	315
Annexe 6 : Retranscription de l'entretien avec Sébastien.....	344
Annexe 7 : Retranscription de l'entretien avec Nicolas.....	358
Annexe 8 : Retranscription de l'entretien avec Matthieu	382
Annexe 9 : Retranscription de l'entretien avec Ludovic.....	391
Annexe 10 : Retranscription de l'entretien avec Clément	405
Annexe 11 : Retranscription de l'entretien avec Lucas	423
Annexe 12 : Retranscription de l'entretien avec Sylvain.....	448
Annexes relatives à la troisième étude	474
Annexe 13 : questionnaire de la troisième étude	474
Annexe 14 : Résultats descriptifs de la troisième étude.....	4899
Les dimensions de la précarité et leurs variabilités	4899
Les représentations de l'intérim et leurs variabilités.....	5011
Les relations sociales et leurs variabilités	512
Annexe 15 : Tableau récapitulatif des corrélations entre les différents items relatifs à la précarité des intérimaires et leurs perspectives temporelles	5155
Annexe 16 : Construction des indicateurs pour les calculs de modération.....	518
Les dimensions de la précarité	518
Les dimensions des relations sociales	5211
Les représentations de l'intérim	5211

Annexe relative à la première étude

Annexe 1 : Questionnaire de la première étude



Etude auprès de travailleurs intérimaires

Cette enquête s'inscrit dans le cadre de la réalisation d'une thèse au sein de l'université Toulouse – Jean Jaurès. Nous nous intéressons à la façon dont les personnes qui travaillent en contrat intérim envisagent leur avenir en fonction du soutien social qu'elles reçoivent.

Répondre à ce questionnaire vous prendra **environ 10 minutes**.

Nous vous garantissons l'**anonymat** et la **confidentialité** de vos réponses, vous pouvez vous exprimer librement.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, soyez sincères.

Vous trouverez ci-dessous un ensemble de questions concernant votre situation familiale et professionnelle. **Veillez cocher la case correspondant à votre situation.**

- Etes-vous ? Un homme Une femme

- Quel âge avez-vous ? ... ans

- Avez-vous des enfants ? Oui Non

- Quel est votre niveau de formation ?
 - 6ème, 5ème ou 4ème
 - CAP, BEP ou CFPA
 - Bac général, Bac technologique ou Bac professionnel
 - BTS, DUT ou DEUG
 - Bac + 3 / licence
 - Bac + 4 / maîtrise
 - Bac + 5 ou plus
 - Autre (précisez)

- Dans quelle tranche le revenu mensuel de votre foyer se situe-t-il actuellement? (*Le revenu du foyer comprend vos revenus, ceux de votre partenaire et les aides sociales*)
 - de 0 € à 499 €
 - de 500 € à 999 €
 - de 1000 € à 1499 €
 - de 1500 € à 1999 €
 - de 2000 € à 2499 €
 - de 2500 € à 2999 €
 - plus de 3000 €

- Travaillez-vous à temps plein ? Oui Non
 - Si non, est-ce ? Choisi Subi

Vous trouverez ci-dessous un ensemble de questions concernant votre vie actuelle. Veuillez lire chacune d'entre elles et répondre par **oui** ou par **non**.

- Rencontrez-vous parfois un travailleur social ? Oui Non

- Bénéficiez-vous d'une assurance maladie complémentaire ? Oui Non

- Vivez-vous en couple ? Oui Non

- Êtes-vous propriétaire de votre logement ? Oui Non

- Y-a-t-il des périodes dans le mois où vous rencontrez de réelles difficultés financières à faire face à vos besoins (alimentation, loyer, EDF...) ? Oui Non

- Vous est-il arrivé de faire du sport au cours des 12 derniers mois ? Oui Non

- Êtes-vous allé au cinéma (ou théâtre) au cours des 12 derniers mois ? Oui Non

- Êtes-vous parti en vacances au cours des 12 derniers mois ? Oui Non

- Au cours des 6 derniers mois, avez-vous eu des contacts avec des membres de votre famille autres que vos parents ou vos enfants ? Oui Non

- En cas de difficultés, il y a-t-il dans votre entourage des personnes sur qui vous puissiez compter pour vous héberger quelques jours en cas de besoin ? Oui Non

- En cas de difficultés, y a-t-il dans votre entourage des personnes sur qui vous puissiez compter pour vous apporter une aide matérielle ? Oui Non

Rencontrez-vous des difficultés particulières en ce moment (problèmes de santé, divorce, deuil...) ?

.....
.....

Les questions suivantes concernent **les personnes de votre environnement qui vous procurent une aide ou un soutien**. Chacune est en deux parties:

Dans un premier temps, cochez toutes les catégories de personnes sur qui vous pouvez compter pour une aide ou un soutien dans la situation décrite et indiquez le nombre de personnes dans chaque catégorie.

Dans un second temps, cochez la réponse correspondant à votre degré de satisfaction par rapport au soutien obtenu.

1. Sur qui pouvez-vous réellement compter pour vous rassurer et vous encourager lorsque vous doutez de vos capacités ?

- Sur personne
- Sur vos collègues : nombre de personnes :
- Sur vos amis : nombre de personnes :
- Sur votre famille : nombre de personnes :
- Sur votre médecin de famille

1a. Quel est votre degré de satisfaction par rapport au soutien obtenu ?

- Très satisfait
- Satisfait
- Plutôt satisfait
- Plutôt insatisfait
- Insatisfait
- Très insatisfait

2. Qui peut vous donner des conseils, des informations quand vous avez un problème (recherche de travail, maladie...) ?

- Personne
- Vos collègues : nombre de personnes :
- Vos amis : nombre de personnes :
- Votre famille : nombre de personnes :
- Votre médecin de famille

2a. Quel est votre degré de satisfaction par rapport au soutien obtenu ?

- Très satisfait
- Satisfait
- Plutôt satisfait
- Plutôt insatisfait
- Insatisfait
- Très insatisfait

3. A qui pouvez-vous vous confier quand un événement vous perturbe ou vous tracasse ?

- À personne
- À vos collègues : nombre de personnes :
- À vos amis : nombre de personnes :
- À votre famille : nombre de personnes :
- À votre médecin de famille

3a. Quel est votre degré de satisfaction par rapport au soutien obtenu ?

- Très satisfait
- Satisfait
- Plutôt satisfait
- Plutôt insatisfait
- Insatisfait
- Très insatisfait

4. Qui peut vous aider matériellement lors d'une période difficile ?

- Personne
- Vos collègues : nombre de personnes :
- Vos amis : nombre de personnes :
- Votre famille : nombre de personnes :
- Votre médecin de famille

4a. Quel est votre degré de satisfaction par rapport au soutien obtenu ?

- Très satisfait
- Satisfait
- Plutôt satisfait
- Plutôt insatisfait
- Insatisfait
- Très insatisfait

Vous trouverez ci-après une liste de propositions. Nous vous demandons de lire chacune d'entre elles attentivement et de répondre **en indiquant dans quelle mesure chacune est vraie pour vous ou s'applique à vous**. Pour cela, nous vous proposons de répondre à l'aide d'une échelle allant de **1 « Pas du tout vrai »** à **7 « Tout à fait vrai »**.

Répondez le plus spontanément et le plus sincèrement possible en vous rappelant que vos réponses sont anonymes, et qu'il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses, seul votre avis nous intéresse.

1. De nombreuses opportunités m'attendent dans le futur.

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

2. Je projette de me fixer beaucoup de nouveaux objectifs dans le futur

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

3. Mon avenir est rempli de possibilités

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

4. J'ai toute la vie devant moi

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

5. Mon avenir me semble infini

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

6. Je pourrais faire tout ce que je veux à l'avenir

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

7. Il me reste beaucoup de temps pour faire de nouveaux projets

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

8. J'ai l'impression que le temps m'échappe

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

9. Il n'y a que des possibilités limitées dans mon avenir

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

10. Je commence à percevoir que le temps me manque

Pas du tout vrai 1 2 3 4 5 6 7 Tout à fait vrai

Nous vous remercions pour votre précieuse participation

Annexes relatives à la deuxième étude

Annexe 2 : Grille d'entretien

Je suis doctorante en sciences humaines et sociales à l'université Toulouse Jean Jaurès. Plus précisément je réalise une thèse en Psychologie sociale du travail et des organisations.

Je mène une recherche sur les intérimaires, sur leur rapport à l'intérim et sur leur rapport au temps, c'est-à-dire la perception qu'ils ont de leur passé, de leur situation actuelle et de leur avenir.

Au début de l'entretien, je vous poserai une question générale. Vous êtes libre d'y répondre comme vous voulez. Ce qui m'intéresse c'est votre vécu, votre ressenti, votre point de vue, que vous me racontiez ce qui est important pour vous.

L'entretien sera enregistré pour respecter au mieux votre discours. Lorsque cette étude sera terminée, j'effacerai l'enregistrement et, si vous le souhaitez, vous pourrez avoir accès aux résultats. Tout ce que vous me direz restera anonyme et je ne dévoilerai aucun élément susceptible de vous identifier. Je vous laisse mes coordonnées pour que vous puissiez me recontacter si vous avez besoin de renseignements supplémentaires sur la recherche ou si vous souhaitez ne plus y participer.

Avant de commencer, est-ce que vous avez des questions sur le déroulement de l'entretien ?

Question de départ :

J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.

Rappel des thèmes à aborder si spontanément absent du discours :

Age :

Culture française ?

Contrat de travail :

- La durée
- Le terme
- Nombre d'heures par semaine
- Secteur d'activité
- Possibilité de renouvellement du contrat

Conditions de travail :

- Rythme, charge, horaires...
- Travail en équipe

Situation personnelle :

- Situation familiale
- Hébergement
- Difficultés financières par rapport au revenu du foyer

Représentation du passé

Représentation du présent

Représentation du futur

Que pensez-vous du travail en intérim par rapport aux autres types de contrat de travail ?

Annexe 3 : Retranscription de l'entretien avec Olivier

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*

- Donc... J'ai commencé en intérim suite à un début de crise dans mon ancienne entreprise où ils allaient faire du chômage partiel. Donc... moi j'ai été embauché depuis quatre ans dans une grosse, enfin... une grosse société en menuiserie. Et donc... j'ai perdu de l'argent sur... enfin commencé à perdre de l'argent parce qu'on avait des primes... donc on a eu beaucoup de réductions de... enfin d'heures, de... donc de rétribution en salaire et... donc j'ai démissionné pour... voilà avec rien derrière quoi... Enfin sur un coup de tête et... Et donc depuis six ans je fais de l'intérim. Donc au début, je suis arrivé dans une boîte d'intérim et là la première que j'ai fait, j'ai eu un très bon ressenti par rapport à... à la personne que j'ai eu en interlocuteur et... donc j'ai fait des tests et... et je suis parti dans le bureau de la directrice qui m'a pris enfin parce que si vous voulez mon parcours... Je suis menuisier mais j'ai fait un BTS donc si vous voulez je suis un peu plus que... la base. Et donc mon CV a plu et de suite j'ai pu envoyer sur une mission... donc ça a été très vite... du vendredi sur le lundi. J'ai commencé dans une entreprise où j'ai fait... j'ai fait six mois et... La mission s'est arrêtée parce qu'il y avait un manque d'activité dans l'entreprise. Donc... là je vais vous parler en général. Souvent en intérim, enfin dans mon cas, ils font miroiter quand même l'embauche... « voilà... pour l'instant... c'est... c'est l'intérim... » En fait pour moi, je trouve que c'est pour motiver un peu la personne mais... Donc bon... sur cette mission là c'est... c'est... enfin au niveau professionnel c'était très bien, j'ai appris des choses. Et l'intérim c'est très bien parce qu'en fait il y a... on peut faire, passer sur différents postes et des postes qui sont variés et des postes où on n'aurait pas eu l'idée de postuler en tant que... que...

- *Avec votre formation ?*

- Voilà, avec notre formation. On s'oriente sur... tiens je vais faire ça et... Moi je sais qu'en menuiserie donc j'ai fait... j'ai fait chef d'atelier, j'ai fait... j'ai fait de la gestion de production, j'ai fait... de la menuiserie alu, de la menuiserie bois, de la programmation sur machine numérique en usinage pour l'aéro et là je suis actuellement en entreprise d'aéronautique. Et si vous voulez, comme j'ai quand même une formation globale assez riche, c'est... enfin je trouve que c'est vraiment super de pouvoir... s'adapter à une entreprise et en fait... retrouver une ambiance de travail différente et il y a toujours plein de choses enrichissantes à apprendre d'une mission à l'autre et... Bon, moi j'ai la chance d'avoir fait des longues missions. Si vous voulez, très très peu de missions comme beaucoup de personnes qu'ont... très peu de bagages... Moi je suis parti du CAP jusqu'au BTS donc... Ceux qui sont vraiment au bas de l'échelle avec aucun niveau, je pense que c'est très dur pour eux l'intérim. Ils ont des missions d'un jour ou deux pour... voilà c'est... Donc moi, j'ai fait... je suis passé... en fait j'ai fait dix-huit mois dans une entreprise. La période légale

c'est dix-huit mois sur une mission d'intérim donc c'est... Donc là je vous parle, après la période de six mois, j'ai fait dix-huit mois sur une autre entreprise et donc... avec mon... j'avais un très bon chef qui voulait me garder, il a fait un peu des pieds et des mains pour essayer de me garder. La situation de l'entreprise était pas très très bonne et... ils avaient déjà fermé un site de production et... donc clairement... enfin... à la fin de mes dix-huit mois... ils m'ont dit « on ne peut pas te garder, par contre on a des concurrents qui cherchent quelqu'un ». Donc j'ai eu la chance de passer d'une boîte à une autre sans chercher donc...

- *C'était avec la même agence intérim ?*
- Voilà, la même agence d'intérim. Ils ont appelé les responsables, je suis passé donc d'une entreprise à l'autre. J'ai appelé mon agence intérim, je leur ai dit je commence lundi dans telle entreprise, ils n'avaient même pas les clients, ils étaient (*rire*) ravis comme tout... Là donc je suis resté pendant plus d'un an, presque un an et demi. Ça s'est arrêté quand même assez... assez... ça été assez douloureux pour moi de... le départ... Si vous voulez, j'ai eu des contrats, en gros dans l'ensemble de mes missions que j'ai, c'est des contrats de trois semaines, un mois qui sont renouvelables donc... Ils me font... voilà des contrats qui se prolongent, qui se prolongent... Et si vous voulez là, je venais de signer un contrat de un mois donc j'ai... il y a une personne, enfin une période en fait de... de... une flexibilité si vous voulez.
- *Une période d'essai ?*
- Ouais... sur une mission il y a toujours une période d'essai et une période... comme... de flexibilité. Si vous voulez, il y a... je crois que c'est dix pourcent en plus ou en moins, c'est-à-dire que s'ils doivent vous arrêter le 30, s'ils vous font un mois, ils peuvent vous arrêter une semaine avant ou une semaine après. C'est suivant en fait la durée. En fait voilà plus les durées sont longues plus en fait...
- *Plus ils ont de marge...*
- Oui voilà en fait c'est ça. Donc là je venais de signer un contrat d'un mois. Et donc un soir en sortant, juste avant de sortir du travail, j'ai ma responsable qui vient me voir, qui me dit « bon... là il n'y a plus de boulot pour toi... je préfère faire faire travailler... mieux embaucher donc... je t'arrête ». Là... je commence à lui dire que ce n'était pas vraiment possible parce que je venais de leur signer un contrat huit jours avant, sur un mois. En fait c'est des contrats on ne peut pas, normalement on ne peut pas les couper quoi. Sinon, ils sont obligés de verser des... des dédomma... des... enfin des...
- *Des dédommagements...*
- Ouais c'est ça.
- *...A l'agence ?*
- C'est ça ouais. Mais... en fait... j'ai rien pu avoir parce que... l'agence d'intérim m'a dit « bon écoute c'est des clients, faut pas les brusquer machin, ils ne savaient pas machin... il

faut enfin... on vous filera une mission... très vite... ». Donc en fait très vite, j'ai eu une autre mission qui a duré quand même pareil un an et demi quoi. Donc comme je vous dis ça fait... sur six ans, j'ai dû faire... trois, quatre peut-être cinq, cinq entreprises quoi. C'est vraiment quand même des longues missions quoi. Et... pareil sur une autre mission, j'ai... j'ai fait quand même assez, beaucoup de temps sur... Ouais excusez-moi je reviens sur... sur le fait que... l'entreprise qui s'est... arrêtée brutalement là, sur un mardi, un mardi soir donc à cinq heures. C'est vrai que, le fait de ne pas savoir si on est renouvelé c'est... ça... c'est assez déconvenant enfin c'est... c'est perturbant quoi. Surtout quand des entreprises demandent... enfin... on le sait, du vendredi midi pour le lundi quoi. C'est... c'est un petit peu... sur des contrats d'un mois, c'est un peu de l'abusif quoi enfin... on ne peut pas dire ça mais... parce que bon, ils sont dans leur loi, dans leur droit mais... Voilà sur des personnes qui ont... du passé dans l'entreprise... bon enfin, si vous voulez... excusez-moi je m'éparpille peut-être un peu...

- *Non, non, je vous suis.*
- Donc sur l'entreprise que je vous dis... ma chef de service avait vu que bon... il fallait m'arrêter, enfin bon, et moi je ne savais pas. Elle m'avait donné un... Moi je faisais de la programmation sur machine numérique, une machine qui coûte presque un million d'euros. Et donc, ils m'avaient donné une personne à former sur... sur une semaine enfin voilà. Enfin déjà... j'ai formé la personne une semaine après je ne savais pas que ça allait se finir là. Et donc, au bout de... donc le mardi, ça faisait cinq, six jours qu'il était avec moi le jeune embauché. Je lui apprenais un peu le... enfin les techniques d'usinage, c'est quand même des grosses machines, assez complexes et il ne comprenait pas grand-chose... Et donc le lendemain en fait il a pris la machine. Ce qu'il y a c'est que... il ne savait pas, il ne savait pas comment, comment s'en servir, enfin comment bien s'en servir. Il a fait cramer la machine, ils en ont eu pour... Et après, ma chef, elle m'appelait tous les soirs quoi ! Pour que je revienne dans l'entreprise et moi j'étais sur une autre, j'étais déjà parti sur une autre entreprise, et surtout je ne voulais pas y aller parce qu'ils m'avaient viré comme un malpropre et moi je leur avais dit, je leur avais dit, moi ce que j'ai vu en deux ans de BTS, lui il doit le voir en... Enfin... je savais qu'il n'était pas prêt... enfin bon voilà.
- *Lui était embauché par le client...*
- Ouais voilà c'est ça, ouais, il était embauché et donc... là... j'ai été quand même assez... har... enfin on peut dire harcelé par... mes anciens collègues, ma chef, ils faisaient appeler tout le monde pour que je revienne parce que j'étais le seul à connaître l'entreprise, enfin la machine. Et donc... même avec la boîte d'intérim, ils ne savaient plus où se mettre parce que j'étais déjà sur un autre poste... et ouais donc... Même pour moi c'est... enfin ce n'est pas évident à gérer quoi. Et c'est vrai que des fois... souvent... souvent en intérim je fais, on fait quand même plus, on se démène plus que les embauchés quoi. En gros, enfin moi je sais que je mets le paquet quoi. Voilà, s'il y en a un qui met peut-être une heure sur une tâche, j'essaie de le faire en moins. Après au bout d'un certain moment mais... parce que bon il y a l'expérience des embauchés mais sinon... Et c'est vrai que des fois la reconnaissance elle n'y est pas trop trop quoi. Et donc après, j'ai travaillé dans une autre entreprise. On faisait de l'évènementiel donc on travaillait beaucoup pour des musées, des spectacles, des... Et donc

ils prenaient des intermittents du spectacle et là je faisais un petit peu tout, de la bureautique et de l'atelier et ça me plaisait beaucoup, beaucoup. Et je ne pouvais pas, enfin je ne pouvais pas, alors en fait c'est... Ils m'ont proposé l'embauche et c'est moi qui ai refusé parce qu'ils n'avaient pas une amplitude annuelle de travail... normal quoi. Donc je faisais des fois quinze heures par jour et... du jour au lendemain « bon bein voilà demain tu ne viens pas travailler quoi ». C'est vrai que c'est bien quand c'est vendredi mais quand c'est mardi ou jeudi c'est un peu moins rigolo quoi. De reprendre lundi ou de reprendre le samedi ou le dimanche et... en intérim ils demandent aussi... des choses que... enfin qu'ils ne pourraient pas demander à un salarié...

- *C'est-à-dire ?*
- C'est-à-dire travailler un samedi ou un dimanche... voilà... Souvent, ça arrive... moi j'ai mon contrat, je travaille du lundi au vendredi quoi donc... hm.
- *C'est pareil pour les heures sup' ?*
- Pour les heures sup' c'est un petit peu pareil ouais. C'est... ils préfèrent peut-être payer un petit peu plus cher au moins ils sont tranquilles, ils n'ont pas de demandes d'augmentations... Après c'est moi qui dis mais c'est un peu... Et c'est vrai que c'est... voilà... donc je ne sais pas... Donc là actuellement je suis dans une entreprise donc un sous-traitant [Entreprise B.]. Je fais de l'emménagement de poste donc sur des chaînes d'assemblage. Et donc il y a tout un bâtiment qui a été créé pour des phases d'assemblage donc il y a tous les postes a créé... des établis jusque des... des étagères, des... excusez-moi je... (*il me fait signe qu'il doit s'absenter un instant. On entend ses enfants se chamailler...il revient au bout d'une minute*) Excusez-moi... excusez-moi... je ne sais pas pourquoi ils se sont... Heu... Donc ?
- *On en était à votre situation actuelle où vous aménagez des postes pour un sous-traitant [Entreprise B.].*
- Voilà c'est ça... Donc... Si vous voulez, j'ai déménagé, j'étais presque en limite de [Département B.], donc on faisait, avec ma femme, beaucoup de kilomètres pour aller sur [Ville U.] parce qu'il y a du travail essentiellement sur [Ville U.] (*rire*). Et... on a décidé de se rapprocher donc on a déménagé en avril. Bon là c'est un petit peu personnel mais... Sinon je suis arrivé donc... j'étais sur un, j'avais un poste en... en... enfin en boulangerie donc complètement différent... sur... donc là où j'étais. Et je ne suis pas donc je suis revenu donc... enfin... là... là si vous voulez j'avais un poste en période d'essai sur un CDI. Donc... ça m'a, ça ne m'a pas vraiment plu et... donc j'en ai profité pour... pour changer. Donc là pareil, ça a été très, très rapide du vendredi jusque non du samedi, parce que je travaillais le samedi, du samedi au lundi, je travaillais chez... donc ce sous-traitant. Je remplaçais une personne qui partait pour arrêt maladie, une longue maladie donc... en gros... mon chef de service m'a dit « voilà c'est une personne qui a un cancer... généralisé donc il ne reviendra pas... et que par la suite... donc on vous embauchera ». Donc après... ça fait... ça fait depuis juin qu'il est mort... donc... la mission continue tout le temps en intérim... donc... là ça fait six mois... donc... Après, je sais qu'ils n'embauchent pas trop

trop non plus... ce n'est pas vraiment une période... J'ai... j'ai des collègues qui sont partis au bout de dix-huit mois... donc... voilà. Pour l'instant, comme ça fait que six mois... Après, je sais qu'ils ont des périodes de recrutement donc essayer de voir avec mon chef si... Parce que si vous voulez comme ça fait quand même six ans, vous savez que... au niveau psychologique c'est... des fois, ce n'est pas évident de savoir si... parce que si on va être renouvelé si... des fois j'ai des périodes de... d'inactivités mais très, très faibles sur... sur des entreprises... sur on va dire janvier... En début d'année l'intérim ce n'est pas évident à... j'ai eu beaucoup de périodes creuses en janvier...

- *C'est entre deux contrats ou c'est pendant...*
- Ou pendant ouais, parce que souvent ils... J'ai des contrats qui finissent genre le 31 décembre, ils font... je pense qu'ils font le point... Voilà, ils voient qu'ils ont fait beaucoup de dépenses... et après bon, ils rebauchent peut-être quinze jours ou trois semaines après, en janvier. Enfin embaucher (*rire*), reprise des contrats d'intérim et... Je voulais parler aussi de... du bien que ça peut faire aussi l'intérim au niveau... aide et... moi j'ai profité de... de mes droits parce que plus on fait d'heures et plus on a accès à des services, à des... à des aides... par rapport...
- *Le Fastt par exemple ?*
- Ouais voilà c'est ça, c'est ça... et le Fongecif. Donc là, j'ai fait un bilan de compétences, j'ai fait... pareil pour savoir... je ne savais pas trop... Si vous voulez, j'ai mon cousin qui est pâtissier et il cherche, il voulait se monter sur [Ville U.]. Moi je... enfin on avait dans l'optique de monter quelque chose sur... Voilà moi me mettre en boulanger et lui en pâtissier. Donc le bilan de compétences m'a permis de voir si ça pouvait me convenir et j'ai fait donc, avec le Fastt, une reconversion professionnelle. Donc là, j'ai fait dix mois de formation, j'ai eu un CAP de boulanger. Suite à ça, j'ai travaillé un petit peu... là les... si vous voulez les... J'ai commencé ma formation en boulangerie et mon cousin a... a trouvé une super opportunité de travail sur [Pays B.] et je me suis retrouvé si vous voulez... avec un projet à deux qui s'est retrouvé tout seul. Et... sans expérience j'ai essayé... Donc là, j'avais toujours des contrats d'intérim mais en formation et... Donc j'ai voulu finir ma formation. J'ai essayé de travailler en boulangerie et... Là, pour l'instant, c'est en standby parce que... au niveau budget, au niveau on va dire expérience, je me sens un peu juste quoi au niveau de la boulangerie pour reprendre ou pour créer quelque chose tout seul. Voilà donc là c'est... là j'ai une... ouais on va dire une année en fait en boulangerie, ouais on va dire entre la formation plus les deux mois donc dix plus deux... voilà quoi. Et c'est... bein ouais voilà.
- *Ça c'était juste avant que vous travailliez pour le sous-traitant ?*
- Oui c'est ça, juste avant. Et c'est vrai que, comme on le fait en intérim... c'est vrai que je voyais au niveau de... Il y a certains postes comme en boulangerie où ils ne cherchent pas d'intérimaires quoi. En gros, ils prennent quelqu'un... ça va, ça va pas quoi. Et je voulais aussi essayer de couper avec ça. Après, le métier me plaisait donc je voulais voir avec le bilan de compétences si ça pouvait vraiment coller quoi. Et bon après on verra. Pour l'instant je suis là, ça me plaît parce que c'est des choses tout fait différentes de ce que je faisais avant

et... voilà. Je garde ça, c'est des acquis... J'espère, si je retrouve quelque chose en boulangerie, ne pas trop trop avoir perdu. Voilà même si je ne retrouve pas en boulangerie, si je reste là bon bein là c'est... je... j'aime ça et je fais, je fais des petites choses pour moi aussi. Et sinon... voilà c'est vrai c'est... ça peut être quand même une passerelle pour faire autre chose parce que... Après c'est vrai qu'en étant salarié on a aussi des droits de formation mais peut-être qu'en intérim c'est plus facile de les avoir parce que c'est... c'est des personnes, des personnes qui... qu'on voit moins et qui sont moins... enfin c'est pas vraiment... c'est... mes collègues sans vraiment être mes collègues, si vous voulez mes collègues de travail sont plus, enfin mes collègues de travail chez le client, sont plus mes collègues pour moi que... que ma responsable d'agence d'intérim quoi.

- *Oui. Vos collègues intérimaires, vous les voyez plutôt en formation par exemple ?*
- Ouais c'est ça, et c'est vrai que ça handicape pas l'entreprise parce que c'est vrai que quand on part en formation en étant dans une entreprise, ils sont pénalisés, ils ont une personne en moins... à faire du rendement quoi.
- *Est-ce que c'est dangereux pour vous ? Parce que si vous n'êtes plus là et que le client demande à ce que vous soyez remplacé, est-ce que vous avez la possibilité, une fois que la formation est terminée, de reprendre votre place ?*
- Oui, c'est ce que j'ai fait. Mais après, si vous voulez, j'étais... donc je faisais les aménagements de musées donc de l'évènementiel et je suis parti en boulangerie en formation et une fois que j'ai eu mon CAP je suis revenu chez eux. Mais après... c'est bien tombé parce qu'ils avaient des chantiers quoi... si vous voulez et donc je les ai laissés quand ils avaient plus de chantiers pour partir en boulangerie.
- *Donc ça c'est...*
- Ça c'est bien goupillé oui. Ouais... comme c'est vrai qu'ils ont du travail en... c'est... c'est... voilà. Mais c'est vrai que... moi je sais que... des fois sur des missions... enfin c'est... ce n'est pas évident... à être tranquille, savoir si... si on a bien fait parce que c'est les premiers, les débuts, c'est des métiers différents... Je suis arrivé dans... comme menuisier en aluminium, je ne connaissais rien, je... Quand j'ai refait de la programmation sur machine numérique, j'avais vu ça à l'école... dix ans avant quoi donc c'est, c'était... Mais si vous voulez je n'aurai pas pu, j'aurai eu du mal à refaire ça sans expérience si je n'avais pas été embauché. C'est pour ça que je vous disais que ça peut être quand même enrichissant enfin enrichissant...
- *Formateur ?*
- Formateur ouais voilà formateur. Donc... je... ouais donc... le milieu du travail est comme ça et il est voulu parce que j'ai eu, j'ai pu obtenir un prêt maison, immobilier... en étant intérimaire. Mais après bon... on va dire que ma femme étant en CDI, on lui a demandé trois mois de bulletin de salaire moi c'était les deux dernières années quoi, ou les trois dernières années je ne sais plus. Et... bulletins de salaire, contrats... donc beaucoup plus de garantis

pour eux, pour ma solvabilité quoi. Et c'est vrai qu'ils ont beaucoup épluché mes contrats... savoir les... les salaires, enfin bon voilà.

- *Et la régularité je suppose.*
- Ouais c'est ça, beaucoup ouais.
- *Finalement vous n'avez pas fait beaucoup de chômage...*
- Voilà c'est ça... maximum j'ai une semaine quoi.
- *Sur les six ans d'intérim ?*
- Ouais en moyenne ouais.
- *En moyenne entre chaque contrat ou en tout ?*
- Non... entre chaque contrat... mais ça reste peu. D'ailleurs, j'ai des droits en étant au chômage avec Pôle Emploi. En fait en étant intérimaire j'ai des compléments de revenu si je ne suis pas à temps plein, à temps complet. Donc j'ai droit à des réductions... les transports gratuits, sur des déplacements et... là j'ai... des réticences sur des renouvellements de... de carte [*de transport*] ou machin parce que... ça fait... ça fait six ans que j'ai des renouvellements ou enfin j'ai des... c'est tous les six mois ou tous les ans enfin... et ils voient que j'ai... voilà, que ça fait longtemps que je suis dans la base et que j'ai... j'ai mes droits Assedic qui sont presque à fond. Si vous voulez sur... en gros on a quatre mois de chômage sur... Enfin, quand on est au chômage on a droit à deux ans de... et donc là, je suis à vingt-trois mois quoi et à chaque fois je leur donne une attestation de situation et je suis toujours en... en... (*rire*)
- *Vous n'êtes pas certain qu'ils vont renouveler ce droit ?*
- Bein... ils me demandent... qu'est-ce qu'il y a...
- *... quelle est votre situation...*
- Ouais c'est ça et... (*rire*) et bon après il n'y a rien de... de très dramatique hein, c'est juste que (*rire*), des fois... (*rire*).
- *Oui ?*
- (*rire*)
- *C'est une incertitude qui fait écho à l'intérim ?*
- Ouais c'est ça, ouais c'est ça ouais. Et ce que je trouve aussi très pénalisant c'est, au niveau de l'intérim, les salaires qui sont versés vraiment très très tard. Ils gardent l'argent en fait pour... pour le faire valoriser et... et je suis payé le 12 ou le 15 enfin... vraiment sur... en

fond de... enfin en milieu de mois quoi. C'est vrai que sur des mensua enfin sur des prélèvements qui sont en début de mois ou... c'est... c'est toujours... voilà on est quand même décalé des autres quoi. Je vois, il y a des personnes qui sont payés, comme ma femme, le 28... Voilà après c'est une organisation, une gestion, de l'argent commun... Mais c'est vrai que... encore... moi je... enfin j'arrive à me gérer mais bon c'est vrai que c'est un peu pénalisant quoi... voilà... Pour avoir des augmentations, des... il n'y a jamais... jamais rien en fait. Si vous voulez, les contrats s'enchainent sans vraiment... Des fois, je demande à l'agence, je demande à mon chef, après... Il y a très très peu de retours quoi. C'est... *(rire)* ouais... voilà... *(long silence)*.

- *J'ai une question...*
- Oui allez-y...
- *...par rapport à l'intérim, il y a à la fois des points positifs et des points négatifs, est-ce que vous envisagez de continuer dans ce type de contrat ou est-ce que c'est parce que en ce moment vous avez ça et... ?*
- Bein c'est vrai que... donc les points positifs c'est... les revenus qui sont plus importants parce qu'en fait on a une prime de précarité et j'ai des congés payés qui sont payés tous les mois. Donc en fait, c'est les deux choses qui font qu'on gagne un petit peu mais bon. Après, pour répondre à votre question, je trouve que c'est bien quand on est jeune de faire de l'intérim parce qu'on peut apprendre plein de choses, on va dans plusieurs entreprises, voir des techniques différentes, des choses différentes... Il y a beaucoup de salariés qui aiment bien, qui aiment bien enseigner, qui aiment bien montrer ce qu'ils savent, ce qu'ils font... C'est vrai que si on est un petit peu curieux c'est toujours enrichissant. Après, comme moi... je vais bientôt avoir 40 ans et... enfin bon, là je... et... et je me dis que plus ça va aller plus ça va être dur pour moi de faire de... de... voilà je voudrais me stabiliser. Au début ce n'était pas vraiment mon but et c'est vrai que... après... Il y a des ambiances qui font qu'on a envie de rester dans des entreprises mais... quand derrière on trouve une autre ambiance similaire et des nouvelles choses à apprendre... C'est pas mal aussi mais c'est vrai que... ça... ça manque aussi la stabilité...
- *Pourquoi ?*
- Pourquoi, parce que de pas avoir les mêmes horaires... pour les enfants, pour savoir... les gardes... Quand c'est des petits, c'est toujours un problème de savoir... de faire toujours confiance à la même personne... voilà. Je parle d'un poste où j'étais en deux huit... donc le matin, le soir... après je repassais sur un poste de nuit pfff... c'est difficile... Ce qu'il y a c'est que c'est toujours une gestion du temps... voilà. C'est vrai que pour moi... me stabiliser... ce serait une bonne chose ouais. Parce que là j'ai une maison... je travaille assez près... j'ai une bonne ambiance de travail... voilà.
- *Là si on vous proposez le poste que vous avez en CDI...*

- Ha je ne refuserais pas ouais. Ouais... je pense que dans toutes les entreprises que j'ai fait, j'aurais dit oui à l'embauche si on me l'avait proposé... parce que voilà. Je fais un effort d'intégration... après bon... c'est comme ça. Je veux dire... c'est la loi du marché hein (*rire*). C'est un petit peu... problématique en ce moment...
- *Oui...*
- Voilà.
- *A chaque fois que vous étiez en poste, vous aviez cette idée... d'espérer un CDI ?*
- Voilà c'est ça ouais et... bon je savais... des fois, je savais que... mais après c'est toujours... enfin pour moi... je ne sais pas... je trouve... c'est un apaisement, je me dis que... c'est comme une carotte quoi on me dit bon voilà...
- *Oui... tout à l'heure vous disiez que vous travailliez plus en tant qu'intérimaire, plus que les salariés... il y a ça qui joue ? l'espérance d'avoir un poste fixe ?*
- Ouais voilà c'est ça. Bein voilà c'est une reconnaissance parce que... j'ai une personne qui travaille avec moi, donc on est deux dans le service. La personne, c'est une personne un petit peu... on va dire sur la fin de parcours professionnel. Il est... donc il en fait pas beaucoup et c'est vrai que quand le chef veut qu'on fasse les choses, il s'adresse à lui, il demande à lui de... s'il y a des choses à commander, s'il y a des choses à améliorer et... Voilà, quelque part c'est un manque de reconnaissance... voilà...
- *C'est-à-dire que vous ne vous sentez pas intégré...*
- Intégré ouais ! voilà c'est ça.
- *...alors que vous faites le même travail que votre collègue ?*
- Ouais c'est ça ouais. Et c'est vrai que si je dois lui demander une amélioration à faire dans l'atelier... il va me regarder... voilà quoi... sans rien me dire... Je trouve que... voilà... Souvent en intérim, c'est ça. C'est donc si vous êtes intérimaires, si vous en faites plus et que vous essayez plus d'être en devant, on vous dit, on vous remet un peu à votre place. On vous dit « bon ce n'est pas ton boulot, tu fais ce qu'on te demande de faire ». Et inversement, on vous dit « vous ne vous impliquez pas assez dans l'entreprise ». C'est... (*rire*). En fait, ça dépend quel est le chef de service, quelle entreprise c'est, mais souvent c'est ça, c'est... « bon écoute... voilà quoi... il y a des supérieurs au-dessus toi... pour l'instant... » (*rire*).
- *Vous avez eu l'occasion d'en discuter de ça, avec d'autres intérimaires, des difficultés d'intégration...*
- Bein oui, oui.
- *C'est un sentiment généralisé ?*

- Ha oui ! Non mais c'est... D'ailleurs, jeudi là, donc on était le 30, il y a un intérimaire qui a, une personne très très motivée, très compétente, qui a fait dix-huit mois dans l'entreprise et donc ils lui ont dit qu'il n'allait pas être renouvelé, que pour lui... Il fallait qu'il trouve une autre entreprise... Ils ont appelé l'agence d'intérim en disant qu'ils ne pouvaient rien faire de plus pour lui, parce qu'il n'avait pas assez d'implication dans l'entreprise. Et... il a été voir son chef en lui disant que ce n'était pas normal... que voilà... S'il ne devait pas être impliqué... il est à un an d'entreprise, un an et demi... il dit que son niveau de motivation a toujours été le même et que voilà c'était injuste parce que, si vous voulez, après on a l'agence d'intérim qui nous fait des reproches... « tu n'es pas resté plus, machin, qu'est ce qui s'est passé... » faut justifier.
- *C'est-à-dire que vous avez une image à garder auprès de votre agence pour continuer à travailler avec eux, pour qu'ils continuent à vous trouver des contrats ?*
- C'est ça ouais. Si vous voulez, depuis... octobre 2009... je suis en intérim et j'ai été voir qu'une entreprise, qu'une agence d'intérim. Je travaillais essentiellement pour [ETT S.] et c'est eux qui m'ont trouvé tous les contrats. A part une mission sur une semaine... bon... j'ai fait un chantier pour [ETT N.]. Mais parce qu'en fait, ils m'avaient dit qu'ils me reprendraient sur un autre poste à partir d'une certaine date et... et voilà. Après c'est vrai que... je pense qu'au niveau de l'intérim il doit y avoir des notations suivant les personnes qui sont... qui sont compétentes, qui sont assidus, qui sont... Souvent, c'est ce qui leur manque aussi, des gens qui sont ponctuels, qui sont fiables. Et moi je sais qu'au niveau des appréciations... il y en a très peu qui doivent être aussi... aussi bien que moi quoi. Parce que j'ai fait beaucoup d'entreprises qui trouvaient que les intérimaires étaient un peu trop laxistes, qu'on n'est pas... dès qu'il y avait un petit problème...
- *Oui j'ai déjà entendu ça. Parfois, c'est justifié comme une réaction par rapport à la façon dont ils sont traités...*
- Ouais voilà c'est ça, ouais c'est ça.
- *Et vous, vous avez déjà ressenti ce découragement à un moment donné ?*
- Ha oui ! ouais ouais... mais... Souvent d'ailleurs, les premières missions d'intérim que j'ai fait, au début de ma vie professionnelle, en juillet août, entre deux passages scolaires... j'étais en charpente... je découvrais la charpente et on m'a un petit peu formé sur des tâches un petit peu simples pour commencer et mon chef de service, enfin mon chef, m'avait dit « voilà si lundi t'as pas ton matériel de charpente... » parce que j'étais obligé de lui demander de l'outillage, de lui emprunter l'outillage et il s'est énervé et je lui disais... je peux m'acheter les choses les plus courantes, un marteau... mais après je ne peux pas... voilà, je suis encore étudiant, mon objectif ce n'est pas d'être charpentier à la fin de l'été (*rire*). Et donc il m'avait dit « si lundi », donc c'était le vendredi, il m'a dit « si lundi t'as pas ton matériel et bein ça sert à rien de venir lundi matin ». Donc je ne suis pas venu. Mais je lui avais dit, donc là j'ai eu des problèmes un petit peu avec l'agence d'intérim, donc avec [ETT N.], mais je vous parle de ça il y a vingt ans. Et voilà... ils doivent en avoir d'autres comme ça... et... c'est vrai que des fois aussi sur du matériel qu'ils ne prêtent pas ou des EPI donc

du matériel de protection comme des gants ou des... des choses... des fois c'est un peu délicat d'avoir les mêmes choses. La boîte d'intérim est obligé de fournir les chaussures de sécurité mais après c'est vrai que suivant les missions, des fois, on a besoin d'un casque anti-bruit ou quelque chose comme ça et les premiers jours on ne le sait pas... Enfin moi j'ai des problèmes auditifs et pour moi c'est... Maintenant je sais que j'ai toujours mon casque avec moi, mon casque personnel mais c'est voilà c'est... Mais même au niveau vestimentaire... voilà dans mon entreprise, ils sont tous habillés pareil et moi je travaille avec mes affaires personnelles donc de suite... ils voient qui c'est qui est intérimaire et qui c'est qui est embauché quoi. Donc au premier regard... enfin voilà quoi (*rire*).

- *Vous avez quand même des contacts avec les salariés...*
- Oui oui.
- *... ou c'est discriminant d'être identifié comme un intérimaire ?*
- Bein... c'est vrai que des fois... Il y a toujours des petits... des choses... Une anecdote de ce midi... on attendait au micro-onde pour faire chauffer la gamelle et là il y a un mec qui me dit « c'est les embauchés avant » quoi. Bon une connerie (*rire*) ce n'est pas pour ça qu'il est passé devant moi bon... Des petites remarques, des choses un peu... voilà donc c'est... c'est vrai que des fois sur... sur des petites actions... on peut dire « ouais... c'est parce que c'est l'intérimaire... ». Même les... c'est un petit peu, en fait il y a certains niveaux on va dire. Il y a les stagiaires qui sont assez bas quoi (*rire*), nous on est au milieu et après il y a les embauchés quoi. Dans mon entreprise, on a pas de mal de stagiaires aussi à former. Et ça aussi c'est très important ! J'avais oublié de parler de ça. Donc j'ai beaucoup formé des gens. Et même en étant intérimaire c'est moi qui formais des mecs pour le client quoi. Et... je formais des embauchés, des stagiaires. Et d'ailleurs, cet été, mon chef n'était pas là et l'embauché qui est avec moi n'était pas là non plus et j'avais des stagiaires quoi. J'avais deux stagiaires et... voilà donc des gens qui sortent de l'école, qui apprennent donc c'est, c'est un bien quelque part mais après voilà, on me demande des choses à faire, je passe du temps à faire autre chose parce qu'ils ne connaissent pas le travail, et après on me demande « comment ça se fait que »...
- *C'est-à-dire qu'on ne vous dégage pas du temps pour les former ?*
- C'est ça oui. Donc c'est toujours... Voilà, on nous en demande toujours un peu plus quoi (*rire*). Après moi j'aime bien le contact... voilà, essayer de... parce que des fois ils peuvent apporter aussi... Voilà, c'est un désir d'intégration aussi de l'autre, comme moi on m'a intégré sur... mais... c'est difficile quoi... de dire, des fois, bon... tu fais pas bien ton travail alors que ce n'est pas à moi de lui dire quoi... (*rire*)...
- *Oui je vois. (silence). Vous le voyez comme une forme de reconnaissance que ce soit à vous qu'on demande de former ces jeunes ?*
- Bein... oui quelque part mais après... on se dit... ça serait bien après aussi qu'on me dise... enfin... J'évite de... de demander une contrepartie pour... genre... Voilà, si je dois passer

plus de temps, ça serait bien que je puisse faire une heure sup' ou que... j'ai moins de... un allègement sur la charge de travail...

- *Ou une prime de formation ?*
- Ouais, c'est ça mais... après c'est délicat quoi. Parce que... des fois, il y a des manques de communication entre l'agence d'intérim et le client et... Sur une mission j'ai fait... qui c'est très très mal passée... Je devais faire du chargement de bidons de peintures sur des palettes... J'avais une préparation de commande à faire avec des gros bidons quand même de vingt-cinq litres de peinture et... c'était vraiment cadencé quoi, fallait pas perdre de temps et je n'arrivais pas à être... connaître les références comme les autres, normal j'arrivais... et j'avais beaucoup, beaucoup de pression. Le soir j'arrivais, j'étais plié, au niveau physique... je n'y arrivais pas quoi... Et donc, la mission s'est arrêtée avant quoi. Et en fait... donc là, un soir, donc j'avais une semaine, une semaine de mission et au bout de la moitié, quatre, cinq jours... il y a mon chef qui est venu me voir, il me dit « bon tu ne reviens pas demain ». Et après bon... c'est... c'est difficile... C'est difficile parce que bon... même si on se dit voilà c'est quelque chose qu'on fait juste un laps de temps très court, c'est pas bien, voilà c'est toujours une déconvenue sur... Enfin en milieu professionnel, je trouve que c'est quand même incriminant, c'est... Et donc après, je vais à l'agence d'intérim et ils m'avaient un peu en grippe parce que... voilà... j'avais... je n'avais pas été assez bon et... mon chef m'avait dit, avait dit à l'agence d'intérim que pendant mon boulot j'étais allé chercher ma bouteille d'eau pour boire et voilà... une bêtise et... Comme je leur avais dit à l'agence d'intérim, toute la journée... à fond, à porter des bidons... A un moment j'avais ma bouteille d'eau qu'était à l'autre bout de l'allée, j'ai été la chercher, je... je me suis un peu désaltéré... je ne voyais pas de mal à ça quoi, c'est... c'est... Après, il y a des excuses qui peuvent être plus ou moins valables mais bon (*rire*).
- *Dans ces cas-là, quand vous avez un souci avec le client, votre agence intérim prend systématiquement le parti du client ou est-ce que des fois elle a un rôle médiateur...*
- Bein en fait, ce qui se passe c'est que quand ils connaissent la personne, enfin qu'ils... Moi je sais qu'ils ont mis bien trois semaines avant de me redonner une mission et ils m'ont dit « bon... des boulots comme ça on t'en donnera plus quoi. Parce que... tu n'y arrive pas quoi. On vous donnera juste des boulots... comme vous faisiez avant quoi ». Et c'est vrai qu'après j'étais un petit peu catalogué... voilà quoi.
- *Oui... donc vous ne comptez pas vraiment sur le soutien de votre agence...*
- Ouais c'est ça ouais c'est... Il y a des situations un peu comme ça qui sont... qui sont délicates. Avec des agences d'intérim, il y a... Donc un collègue qui ne travaillait plus, en fait l'agence d'intérim s'était beaucoup lié avec le client, et donc un vendredi matin, mon collègue présente son badge à l'entrée et... ils lui ont dit « bon... accès refusé quoi ». « Qu'est-ce qu'il se passe ? » Bon voilà, il s'est retrouvé... il n'y a aucun accès, sans savoir pourquoi... La boîte d'intérim a dit « bon... ils ont rompu le contrat »... et donc après, mon collègue a appelé le client donc son... l'entreprise en disant... qu'est-ce que lui pouvait faire pour réintégrer donc il est repassé avec [ETT N.]...

- *C'était une autre agence ?*
- Ouais c'est ça, c'était une petite agence, on lui a dit « voilà tu reprends lundi mais avec telle agence » (*rire*). Sur cette histoire, il a perdu un jour de travail donc c'est vrai que c'est un peu déroutant quoi. (*silence*).
- *Oui... les modalités de l'intérim offrent des situations particulières.*
- Complètement ! (*rire*).
- *Et entre intérimaires ?*
- Il y a une solidarité un peu. On va se voir sur des paiements, sur des taux horaires, même faire jouer des taux horaires par les uns les autres des fois ça marche bien. Dans la même boîte d'intérim, quand on fait le même poste, comment ça se fait que lui il a dix centimes de plus ou trente centimes de plus de l'heure ? Des fois, les boîtes d'intérim arrivent à réguler, « bon on va vous mettre au même taux », ils se débrouillent avec le client. C'est vrai que même sur le Fastt, savoir les droits, faire circuler les informations, ça c'est pas mal...
- *Est-ce que ça crée une tension au niveau du travail de savoir que tous les intérimaires ne pourront pas forcément être renouvelés ou embauchés par la suite ?*
- Ouais, ça aussi, parce que c'est vrai que des fois... Moi je travaillais, je faisais une mission sur l'automatisme. L'automatisme de volets roulants, des stations vélib aussi, un petit peu d'électronique... J'avais fait quelques mois aussi et là on nous avait dit à la fin du contrat « voilà on ne va garder que les plus anciens ». Donc nous, on faisait partie des plus récents donc... voilà. Mais même sans embaucher en contrat, on nous avait dit qu'à la fin du mois ils ne prenaient que la moitié des intérimaires, les plus anciens.
- *C'est-à-dire que ça n'organise pas vraiment de compétition entre vous...*
- Non.
- *...parce que c'est déjà décidé ?*
- Ouais c'est ça mais on ne sait pas non plus à partir de quelle date ils allaient prendre les plus anciens, et combien non plus. On essayait d'aller un petit peu aux informations.
- *L'incertitude est permanente ?*
- Ouais c'est ça, ça nous faisait penser entre nous au loft ou des choses comme ça. Il n'en restera qu'un (*rire*). Bon après, on est jeune, il y a beaucoup de jeunes qui font ça dans les entreprises... (*rire*). Et d'ailleurs, sur une entreprise où j'ai passé dix-huit mois en menuiserie aluminium, un gros chantier sur la région [*Ville U.*], ils ont été obligé de louer un bâtiment, ils ont pris des embauchés, ils les ont formé et sur ce site il y avait que des intérimaires avec juste les responsables qui étaient embauchés. En gros, ils ont doublé la

taille de l'entreprise sur ce marché, sur le [*chantier D.*] donc des grosses quantités, des gros projets... Et l'intérim, pour eux, ça leur permet aussi d'avoir des petites entreprises en ayant beaucoup de personnels, ils mettent ça sur les charges et bon voilà. Et il y a eu pas mal de problèmes sur la qualité, parce qu'il y avait beaucoup de gens, d'intérimaires qui font en même temps trente et une heures. Ils ont eu quelques problèmes de sécurité, enfin ça a été un site un petit peu... Comme au final il y avait très peu de gens qui connaissaient vraiment bien le travail... Ils embauchaient, enfin ils prenaient, pas mal d'intérimaires un peu novice donc... voilà. Après, c'est vrai que plus on est d'intérimaires et mieux on le vit parce que voilà, on n'est pas seul... quelque part c'est un réconfort quoi. Sur des missions, c'est toujours bien de savoir qu'on est... qu'il y a d'autres personnes sur le même bateau... Même de savoir ce qu'on peut faire, c'est vrai que l'incertitude c'est toujours problématique, dans n'importe quoi. Parce que c'est vrai que sur une opération qu'on fait mal, il y a toujours l'incertitude, bon sur ce coup-là... on va dire une grosse bêtise que j'ai faite, une maladresse, ça peut s'arrêter là. Des fois je suis passé pas loin de la fin de mon contrat parce que j'avais mal fait mon travail... Voilà, si la fin du contrat est dans deux jours et que vous faites une bêtise... voilà quoi, on peut vous dire là c'est la dernière parce que... ça va s'arrêter là quoi. C'est quand même l'épée de Damoclès... ce n'est pas évident à gérer. Moi je sais, enfin moins parce que plus on a d'ancienneté en intérim, on voit qu'on fait l'affaire, plus on dit bon là j'ai fait ça mais bon voilà, demain je suis là. C'est une chose pour laquelle un embauché ne se pose pas de question. S'il doit faire une bêtise, il dit « bon voilà j'ai fait ça » et si c'est une bêtise mineure, il ne se fera pas virer. Dans mon cas, c'est vrai que comme j'ai pas mal d'expérience dans mon domaine, comme ils en trouvent très peu aussi, enfin c'est plus dur à trouver, j'ai un petit peu plus de latitude. Mais pour quelqu'un qui est plus jeune, moins formé... c'est vrai qu'il y a des situations qui me paraissent insupportables en intérim. J'ai eu le cas d'une personne qui pour moi était valable et on lui a demandé de monter des poteaux avec un socle, quelque chose d'assez simple à faire. Donc je lui ai expliqué comment faire, je connaissais. Il avait été pris pour une semaine, après souvent certaines entreprises renouvellent à la semaine ou assez court... Moi je sais, sur une entreprise où j'ai fait plus d'un an, j'ai eu des contrats à la semaine mais j'en ai eu pendant des mois, je suis allé voir... « oui pour l'instant on fait comme ça parce que voilà »...

- *Donc chaque semaine, vous ne saviez pas si la semaine d'après vous étiez dans l'entreprise...*
- C'est ça ouais.
- *Pendant un an...*
- Enfin pas pendant un an parce qu'après ils me faisaient des contrats au mois. Et d'ailleurs, j'ai une pochette avec des contrats c'est phénoménal quoi ! Il y a... on va dire sur un contrat des fois, il y a un contrat d'une semaine, j'ai six pages quoi. J'ai deux pages de contrat après il y a un souci sur un montant, une prime de trajet donc il y a des avenants, un premier avenant, un deuxième avenant, un troisième avenant, pour une semaine déjà j'ai huit page quoi. Donc sur l'année, quand moi j'ai porté mon dossier de demande de prêt à ma banque (*rire*) c'est assez volumineux. J'ai été obligé d'envoyer ça en mail, en plusieurs... scanné... C'est tout à fait ahurissant de voir qu'il y a des embauchés qui ont quarante ans de boîtes, ils

se trimbalent avec trois contrats ou peut-être une dizaine. C'est ce que j'ai en une semaine quoi (*rire*). Donc là, je reviens sur la personne qui avait monté ces poteaux. Une quantité... peut-être il y a passé trois, quatre jours à monter ces poteaux. Donc ça devait être le matin très tôt, il devait être 9 heures, ça faisait même pas une heure qu'il avait repris et il me dit « bon j'ai fini, qu'est-ce que je fais ? » Donc moi, je vais voir mon chef, je lui dis qu'il a fini de monter les poteaux, il me dit « ha bein il doit rentrer chez lui », je lui dis non mais... il est arrivé là, il y a une heure, il finit, donc là c'était jeudi matin, il finit demain soir son contrat. On a besoin d'un coup de main pour faire autre chose et... « non, non, il a été pris pour faire ça, tu lui dis qu'il peut se barrer quoi ». Mais non, je ne lui dit pas ça, je suis intérimaire, je suis comme lui quoi, je suis dans la même agence, je ne lui dit pas qu'il dégage quoi ! Tu fais ton boulot (*rire*)... Non mais c'est révoltant quoi ! Et on avait discuté, il pouvait nous aider à faire d'autres choses parce qu'il était du métier... voilà ça met la rage ! Même, je lui disais de le faire revenir le lendemain... c'était... enfin pour moi c'était inconcevable quoi... bon il n'y avait pas beaucoup à faire le jeudi... Après bon, des fois les intérim, ils arrivent à s'arranger pour se faire payer la semaine même s'il a fini avant, tant mieux pour lui mais si... des fois c'est payé l'heure donc... Ça aussi être payé sur la base de l'heure c'est... c'est pas bon quoi. (*silence*).

- *J'ai une question par rapport à ce que vous avez dit tout à l'heure, vous m'avez parlé d'un projet en boulangerie et vous m'avez dit je le mets en stand-by et vous m'avez dit aussi si on me propose un CDI dans ce poste je le prendrai... Quand vous pensez à votre avenir, déjà est ce que vous y pensez, et vous pensez à quoi ? Parce que finalement vous avez très peu évoqué vos projets...*
- Heu... c'est difficile... non vraiment c'est difficile... parce que... Là pour l'instant en fait j'ai que l'argent que j'avais, je préfère l'investir pour avoir un logement et donc mon projet de boulanger ça serait vraiment sur le plus long terme, après je ne pense pas que ça puisse être réalisable parce que j'aurais perdu l'expérience mais c'est vrai que... on a du mal à se projeter parce que... c'est... c'est l'incertitude... c'est un manque d'apaisement de savoir... Là je fini le 30 octobre, je ne sais pas si le 1^{er} je travaillerai quoi. Même si... on peut me dire « bon voilà, il y a une personne qui va te remplacer », c'est... ça arrive aussi. Surtout que le poste que je fais peut être fait par d'autres, c'est moins technique que ce que je faisais avant. Il y a plus de facilité à trouver quelqu'un ou même à faire basculer quelqu'un... Mais pour ça, j'ai du soutien quand même... ma femme me soutient beaucoup, elle me dit « de toute façon tu as toujours rebondi, tu as toujours retrouvé du travail... » C'est bien aussi d'être soutenu... par une proche parce que... c'est dur des fois... c'est dur ouais... Et surtout voilà il y a des matins on se lève... voilà... parce que... le manque de reconnaissance c'est le manque de... voilà... c'est difficile... Après bon, comme je vous disais il y a des avantages, moi avec toutes les heures que j'ai accumulé chez [ETT S.], on voyage avec le comité d'entreprise de [ETT S.], il n'y avait presque que des salariés de l'agence d'intérim. Après, c'est... je me sens un petit peu isolé parce que ça fait... ça fait longtemps que je suis en intérim. Si vous voulez, il y a beaucoup d'intérimaires qui arrivent à se faire embaucher avant d'avoir fait trois ou quatre ans d'intérim ou cinq ou six ans quoi. Et il y a des intérimaires aussi qui font... qui restent très longtemps dans une entreprise, dans la même entreprise en étant intérimaire. Je connaissais un autre collègue qui faisait dix-huit mois sur

un poste, il prenait un mois pour lui, après il reprenait, en fait il est resté quatre ans et demi sur le même poste.

- *Avec des contrats de dix-huit mois à chaque fois ou ils le renouvelaient par petits coups ?*
- Ouais c'est ça, c'est toujours renouvelé par petits coups. Des fois sur des semaines, « bon il n'y a pas assez de boulot cette semaine, tu reviens la semaine prochaine... » Et aussi des choses un petit peu ingrates sur les congés parce qu'en intérim on nous prend aussi pour pallier aux congés des salariés en juillet, août. Et je sais qu'une personne avait besoin de prendre quinze jours de congés, un intérimaire comme moi, il a dit « j'ai demandé à avoir mes quinze jours de congés, ce sera comme ça et voilà ». Il avait loué pour ses vacances. Et donc, en septembre, quand il a repris, ils lui ont dit « tu reviendras en octobre parce que t'as pas voulu nous... » ...
- *Ils avaient pris quelqu'un d'autre ?*
- Non, même pas ! Ils ont réussi à faire des heures, à distribuer ses tâches et c'est vrai que... c'est difficile quoi. Enfin voilà, c'est toujours en porte-à-faux avec la boîte d'intérim, « pourquoi vous n'avez pas fait... été plus conciliant... »...
- *Vous arrivez à prendre des vacances régulièrement ou c'était exceptionnel le départ avec le CE ?*
- C'était exceptionnel ouais. Après... on en parle entre intérimaires, c'est très difficile, c'est très, très difficile. Moi j'ai... voilà souvent les premiers mois de l'année, janvier et février, c'est des mois un petit peu creux en intérim et du coup quand il n'y a pas de missions bein... je suis... je suis en vacances quoi (*rire*). Après c'est des vacances... non mais je veux dire c'est... Je connais des personnes, ça fait deux ans, trois ans, ils n'ont pas pris de congés quoi ! Parce qu'on leur dit « non, non, si on prend un intérimaire ce n'est pas pour que le mec se barre en vacances... » c'est difficile hein. J'ai un collègue, il n'a pas pris de vacances depuis assez longtemps, je dis un collègue, c'est un intérimaire d'une autre agence mais bon. Et... c'est vrai qu'il est fatigué quoi... Même d'ailleurs, comme on ne veut pas lui en accorder, il pensait à s'en aller parce que... « si je ne suis pas libre de mes congés heu... » Moi, ce qui me fait peur c'est avec l'âge. Si vous voulez, quand on est jeune, on est motivé, on est plus gaillard, on court partout, après... Une personne, on le voit en entreprise, qui a cinquante ans ou cinquante-cinq ans, d'un point A à un point B, il n'y va pas en courant quoi. Je vois en intérim souvent on me dit « ouais c'est bien il est jeune, il est dynamique, machin... » Après bon... c'est toujours un problème des entreprises, ils veulent toujours que ça avance... voilà... une dynamique... Donc voilà, c'est pour ça, j'essaye un peu plus de... enfin de... de décrocher un CDI quoi. Déjà rien qu'un CDD ! De savoir que j'ai six mois, je suis tranquille... c'est... c'est mentalement quoi, c'est... Et ce n'est pas beaucoup parce que si, à la base des entreprises où j'ai fait plus d'un an, on m'avait dit « voilà tu resteras au moins un an », quelque part... on peut plus faire de projets quoi. Sur des déplacements de train, il y a beaucoup de choses qui font que, moi je sais j'étais dans [*Département B.*], j'avais des réductions, si je prends ma carte à l'année ou si je prends au mois... Voilà, si on doit prendre son ticket journalier, ce n'est pas avantageux quoi. Il y a plein de choses comme

ça qui font que, des choses tous les jours, enfin voilà... Le mois prochain j'ai un rendez-vous, on va dire chez l'ophtalmo, n'importe quoi, est-ce que je pourrai y aller ? Si j'ai une mission deux jours avant, si je dois bosser la nuit ou de jour... c'est... c'est une organisation qui est complètement chamboulée.

- *Finally l'incertitude vous la vivez aussi dans votre sphère personnelle, pas qu'au travail.*
- Ouais c'est ça, c'est... j'ai un petit peu survolé... c'est vrai que c'est un problème... Après bon, j'ai une femme qui peut s'arranger de temps en temps au niveau du travail mais si... Bon je vois avant j'étais assez loin de mon travail, ma femme aussi, on avait une heure de trajet des fois pour aller à [Ville U.], une heure aller, une heure retour, ça ne pouvait plus durer. Moi je ne savais pas si je travaillais de jour ou de nuit, à droite ou à gauche, à [Ville Q.] ou à [Ville U.]... c'est... pour la gestion du quotidien c'est... c'est très difficile... Après, j'ai eu des bonnes expériences en intérim, ils m'ont fait confiance... Je vois là sur une mission, ils cherchaient quelqu'un sur un poste, le 8 mai, de nuit. Il n'y avait aucun salarié qui voulait le faire, ils faisaient le pont, beaucoup, donc je leur ai dit vous pouvez compter sur moi. Et donc sur une journée, j'ai travaillé, on m'avait dit de suite, la boîte d'intérim m'avait dit « vous aurez des primes de panier enfin des primes de repas, des primes de trajet, des primes de jour férié, de nuit en plus ». Parce que comme ils n'arrivaient pas trouver des personnes volontaires, ils m'avaient incité à venir et j'ai pas du tout regretté quoi, c'est une journée qui compte triple, quadruple... Après, c'est parce qu'il y a une bonne entente avec la boîte d'intérim, qu'ils savent qu'ils peuvent compter sur moi. C'est pour ça que des fois j'ai des impasses sur des week-ends, ma femme prend quatre jours, moi je prends zéro parce que je travaille... ou je prends des week-ends mais c'est vrai que c'est des choix. Voilà, là ça vaut le coup, je n'ai pas envie de louper ça donc on reporte d'un week-end alors que... Je prends très peu de jours dans l'année parce que... je ne sais pas trop comment les prendre... En juillet, j'ai pris une semaine et mon chef me dit « tu es sûr tu prends une semaine, tu ne veux pas prendre l'autre, machin... tu veux vraiment prendre une semaine de congé... » C'est une semaine quoi ! Voilà il y en a ils en posent cinq quoi ! Ouais... Après j'ai fait des entreprises où j'étais mieux payé que les salariés, comme on nous paye les congés payés plus des primes de précarité, et des fois ça ne plait pas quoi. On me dit « ouais je ne devrais pas te montrer le travail parce que tu es plus payé que moi », des choses comme ça...
- *Est-ce que le manque de reconnaissance vient aussi des autres employés ?*
- Oui aussi... Après, je sais que comme c'est quand même une grosse agence d'intérim, on a des droits, des fois quand on était sur des petites entreprises à trois ou quatre... je ne leur parle pas de... que j'ai un CE et... avec les embauchés, voilà sur des tickets pour aller au cinéma... pour ça... c'est quand même un plus d'avoir des petites choses... des chèques-cultures ou des choses, des remboursements de parcs d'attraction... après bon (*rire*).
- *Pourquoi vous n'en parlez pas ?*
- Parce que, avec les autres embauchés, il y en a très peu qui ont des avantages, des tarifs réduits sur... Parce qu'il faut être un certain nombre de salarié pour avoir droit à un CE. Quelque part, moi je dis partout où on peut récupérer, on peut se faire plaisir, c'est pour ça

que je regarde souvent les sites du CE, si je peux faire une activité un petit peu moins chère que prévu. Parce que voilà, c'est bien aussi de pouvoir sortir, emmener la famille... J'ai l'impression que... en général... enfin, ça va devenir un peu plus, enfin pour moi... les CDI c'est... c'est quelque chose d'inatteignable, presque inatteignable enfin... c'est... des fois je suis démoralisé quoi.

- *Est-ce que vous postuler sur des postes en CDI même si vous êtes en mission ?*
- Très peu, très peu... Souvent, quand je postule maintenant... je suis un peu catalogué quoi. On me dit « ha mais c'est de l'intérim, vous êtes... vous pouvez faire autre chose... » Bein oui (*rire*). Des questions un peu...
- *Vous avez l'impression que vous donnez une image négative de vous parce que vous êtes intérimaire ?*
- Oui. Parce que voilà, souvent on dit que c'est des personnes un peu instables, qui ne sont pas trop trop assidues, pas trop motivées... Enfin même sur des entretiens d'embauche, on me dit « mais comment ça se fait qu'une personne reste aussi longtemps en intérim »... En fait, je vais tout vous dire, je ne supporte pas d'être sans rien faire. Si je dois passer une semaine à la maison, je déprime quoi. Sans boulot... c'est pour ça, j'harcèle un petit peu les boîtes d'intérim quand je sais que la mission se finit et souvent les employeurs, les clients je leur demande avant, j'essaye de les pousser parce que c'est important quoi. C'est important pour moi de savoir si du vendredi je peux bosser le lundi ou si... C'est vrai que pour les congés c'est une plaie quoi, c'est une plaie... Voilà... Et comme je suis bien avec la boîte d'intérim, j'ai pas envie de les décevoir non plus quoi, c'est toujours... de leur dire non, là je me suis prévu une semaine de vacances ou quinze jours. Quand ils me retrouvent quelque chose, c'est difficile, enfin pour moi, de dire bon là je finis telle mission mais après ça sert à rien de me rappeler... bon. Parce que j'ai envie de passer des vacances et parce que comme je sais pas si derrière ça va durer un mois, six mois, deux jours... pour moi c'est pas les vacances quoi ! J'ai eu des périodes où, en juin, j'ai eu un trou, plus de boulot, voilà... Ma femme avait pris des congés et... je ne dormais pas bien quoi... même si on est en vacances pour moi mentalement c'est pas des vacances. Pour moi, c'est... si ça continue... Ma femme me dit « oui, il y a des travaux tu pourras toujours faire ça, faire ci », mais (*rire*), ce n'est pas reposant quoi. Après, je comprends qu'il y ait des gens qui se disent « bon... je prends le mois tranquille », il y en a qui y arrivent à se détacher, à décrocher, ça c'est bien, franchement je leur tire le chapeau quoi. Après on n'est pas tous pareil... non mais (*rire*). Il y en a qui arrivent à dire « bon je vais prendre un mois sympathique », pour moi c'est... je ne conçois pas parce que je sais que je n'y arriverai pas. Je n'arrive pas à être seul, je n'arrive pas... bon après c'est des choses un petit peu personnelles mais (*rire*). C'est comme ça, en fait c'est... je pense que c'est peut-être cette situation aussi qui m'a... qui m'a poussé aussi à... (*silence*).
- *A toujours anticiper la prochaine mission ?*
- Ouais voilà c'est ça ouais (*silence*).

- *Si vous ne demandez rien à votre agence intérim, elle vous appelle quand même ou c'est à vous...*
- Ha non, non, c'est moi, c'est moi qui insiste ! Faut faire du forcing quoi parce qu'il y en a des mecs sur le marché de l'emploi, c'est... Je vois quand même que c'est quand même assez dur et... En fait, pour ne pas qu'ils filent la mission à un autre... s'ils nous voient, passer à l'agence, appeler... « Tiens ha mais oui, tiens on va lui filer à un tel je l'ai vu là y a deux minutes ». Des fois aussi ça se passe comme ça, je suis passé à l'agence, vous n'avez pas quelque chose – « non, non, on n'a rien, en ce moment c'est mort ». Le téléphone sonne « vous savez faire ça ? – bein oui – ha bein... » Bon voilà, c'est une fois parmi... Moi j'y allais souvent, presque tous les jours ou un jour sur deux et je me dis ce coup-là tu n'es pas venu pour rien. Et en plus des fois c'est une mission... on me dit « ouais c'est bon tu fais l'affaire »... Et pareil, comme je vous dis, c'est des choses qu'on n'aurait pas pu faire en étant embauché, à postuler pour un poste. Postuler pour un autre poste ça veut dire un entretien d'embauche, enfin un entretien préalable quoi, « alors ça vous l'avez fait, vous l'avez pas fait ». En mission de suite, on dit « est-ce que t'as vu ça ? – non – bon bein attends viens... » Tandis qu'en entretien, je n'ai pas vu mais bon, j'essaye d'argumenter, machin, mais bon on n'est pas à son aise, on vacille (*rire*).
- *On ne vous laisse pas la chance de montrer que vous pouvez vous débrouiller...*
- Voilà, comme je suis assez manuel... voilà j'arrive à... C'est pour ça aussi, là j'avais été pris en CDI en boulangerie, je savais que j'allais commencer un mois après. Et même là, j'avais été voir l'agence d'intérim, je leur avais dit j'ai un mois, il faut, trouvez-moi quelque chose. Bon après, c'était au mois de février donc pour prendre des vacances, ça m'intéressait pas trop. Et ils m'avaient dit « ouais écoutez, il y en a qui n'ont rien le mois prochain donc... vous pouvez rester tranquille... », en gros on vous donnera rien quoi. Et bon... j'y étais souvent, ils m'ont trouvé quelque chose et en plus ça m'a plu quoi ! C'était complètement différent, je faisais de l'électronique et c'était super ! J'avais des nomenclatures avec des composants et des choses que je ne connaissais pas et j'étais en train de monter des trucs avec des fers à souder, j'ai jamais fait ça à part à l'école ! Ma femme me dit je suis un couteau suisse (*rire*). Et en plus, qu'on nous montre, si on explique bien tout ça, ça peut aller très vite quoi. Et en plus le soir c'est vraiment... plein de choses à retenir, c'est gratifiant !
- *Et après ? Ce CDI en boulangerie ?*
- Ha... ça ne s'est pas bien passé. Je faisais beaucoup d'heures... beaucoup d'heures pas payées... là ça c'est... Voilà, j'avais deux mois d'essais, je leur dis... j'avais fait plus d'un mois, je leur dis bon... Ce n'est pas plus mal parce que j'étais censé finir... je faisais en plus des heures de jour, midi 20 heures et... des fois à 22h je n'étais pas à la maison quoi. Et j'ai ma femme qui fait une heure de route le soir et on n'avait aucune organisation pour les enfants... Ce qui s'est passé c'est que, au début on devait faire un roulement, en deux-huit, donc moi de jour, mon collègue de nuit et inversement. Et ce qui s'est passé c'est que mon chef, donc là ça s'est passé pendant l'entretien avec mon patron, mon chef a voulu que ce soit fixe, donc que je reste de jour et je n'ai pas voulu. Mon chef, mon patron m'avait dit on va essayer comme ça, après on verra mais je ne me le sentais pas quoi...

- *La vie de famille à coté ?*
- Ouais c'est ça ouais (*silence*).
- *Donc ce n'était pas tellement le métier en lui-même...*
- Ouais c'est ça mais... surtout je faisais beaucoup d'heures... ouais... beaucoup d'heures... J'avais une pause que, dans la journée, de trois quart d'heure que je ne prenais jamais parce qu'on avait toujours du travail, une mauvaise organisation. Après c'est des petites structures... ce n'est pas évident de faire valoir ses droits... En plus c'était une création de boulangerie... un peu tout à faire... Moi j'attendais vraiment ça parce que je me suis dit si un jour ça doit être toi qui est à la place du patron, c'est comme ça que ça va se passer quoi. Et (*rire*), voilà. Après j'aime ça quoi, la boulangerie j'aime ça, j'aime en fait travailler avec mes mains, quoi que je fasse c'est vrai que... ça me plaisait quoi. Après bon, j'ai passé une super formation à [Ville B.], c'est les meilleurs ouvriers de France qui faisaient ça. Pareil, j'ai attendu quand même un moment avant d'avoir le dossier accepté, du Fongecif et de... voilà... après... j'ai toujours... l'amour du métier quoi.
- *Vous gardez ce projet ouvert ?*
- Voilà, mais c'est... c'est difficile. C'est difficile parce que c'est un travail un peu ingrat, de nuit ou de jour, des horaires un peu particuliers, les week-ends... voilà... Moi je connaissais parce que comme je vous dis j'ai mon cousin qui est pâtissier et des fois j'y allais quand j'étais plus jeune, l'aider ou voilà je connais le milieu et bon il en avait marre de travailler pour un patron et là il est très très bien au [Pays B.] et je suis content pour lui. Après comme je vous dis en repassant sur l'intérim, le fait de changer souvent, je n'ai pas de lassement de collègues, de... et de découvrir des choses c'est passionnant. En reconversion je m'étais dit, je pourrais faire prof mais après c'est... Parce que j'ai vu plein de choses, j'ai formé plein de gens...et voilà.
- *C'est un projet qui reste envisagé d'être formateur ?*
- C'est vrai. C'est un projet aussi que... que j'avais vu et... C'est vrai que moi ça me fait un bien fou de rentrer dans une boîte, comme ça... le trac le matin de savoir où je vais aller, dans quel service, ce sera bien, ce ne sera pas bien, savoir ce que je vais faire... Le travail routinier quoi... c'est... c'est tuant quoi, c'est usant ! Je vois, je n'ai pas travaillé beaucoup en étant embauché, j'ai travaillé enfin si j'ai fait à peu près la moitié de mon temps, j'ai vingt ans d'expérience dans mon métier. J'ai fait deux ans d'armée après... voilà ça fait dix-huit ans, dix-huit ans que je suis dans le marché de l'emploi... et j'ai fait deux ans d'armée et deux fois six ans... ouais ça fait depuis 2000, ouais quinze ans que je suis dans la vie active. J'ai fait six ans, ouais six et six douze et deux quatorze ouais j'ai fait presque la moitié en intérim qu'en embauché. Six et six douze et plus deux quatorze, quatorze et demi ouais j'ai dû faire un peu plus...
- *D'accord, donc deux ans d'armée, six ans en CDI et six ans en intérim.*

- Voilà... Et comme je vous dis c'est vrai que c'est bien de découvrir de nouvelles choses... Et bizarrement, les collègues que j'avais chez les clients, dans les entreprises que j'ai fait... quand c'est fini, c'est fini. C'est un peu... c'est des collègues, on est presque des fois amis... on le supposerait et... on passe dans une autre entreprise et... et j'ai essayé de les recontacter mais après voilà, c'est... Je pense que quelqu'un qui est embauché et qui reste, comme aussi c'est des gens qui restent dans l'entreprise... j'ai très peu, très peu réussi à avoir des gens qui reviennent vers moi quoi. C'est... c'est bizarre parce que pour moi, j'ai l'impression que... c'est presque de l'amitié quoi, avec certaines personnes... Je pense que quelqu'un qui passe un an et demi en tant qu'embauché dans une entreprise avec un autre qui est embauché et qu'après il démissionne, je pense qu'il peut y avoir plus, plus garder contact que si c'était... un intérimaire. Après c'est... c'est un sentiment personnel que pour l'instant j'ai constaté... Ouais... Et moi, bizarrement, j'ai des amis intérimaires, des fois on s'est vu très peu en intérim et on a gardé contact. C'est surprenant que... en plus, si vous voulez, c'est un peu comme si on était encore collègue, comme on vit un peu les mêmes choses alors que, moi je sais, j'ai une personne, bon après ça dépend des personnes mais... On a été ensemble en intérim pendant quinze jours, on a été ravi de travailler ensemble et on se revoit encore. Alors qu'il y a des gens enfin c'est... on fait des amitiés des fois c'est surprenant. Des gens qu'on côtoie tous les jours, on se dit, on a été chez lui, il vient chez nous et quand c'est fini, c'est fini, et d'autres... Bon après je vous parle de ça c'est... bon... Et en plus, souvent, comme ils sont restés, soit ils sont en intérim soit ils sont embauchés dans d'autres entreprises mais... voilà des fois... j'en connais un qui dit « voilà je suis embauché dans telle boîte mais ça me manque de ne plus être intérimaire » (*rire*). Bon après, c'est une personne qui aimait bien bricoler et il prenait du temps en fait pour rénover sa maison. Il travaillait très très bien, sa famille était dans le métier en menuiserie donc... très très doué. Il travaillait presque tout le temps avec la même entreprise de menuiserie et en gros il disait « bon je prends le mois prochain si vous voulez que je bosse avec vous il n'y a pas de problème, mais le mois d'après par contre je suis à la maison ». Donc il y avait une entente, voilà ils savaient que tous les ans en septembre il prenait son mois pour travailler sur sa maison, il avait racheté une grange (*rire*). En fait, contrairement à moi, il pouvait beaucoup plus prendre de congés parce que c'est le chômage qui le payait donc... Et voilà il arrivait à jongler là-dessus... et après lorsqu'il s'est fait embaucher, il avait ses cinq semaines quoi (*rire*). Après pour avoir plus, des congés sans solde, il n'y arrivait plus. On lui disait « bein non maintenant tu es au boulot quoi ». Bon... après, je crois que j'en ai dit un paquet.
- *Oui, l'entretien a été très...*
- Enrichissant ?
- *Très enrichissant oui...*
- Après, je voulais juste dire, c'est vrai qu'on n'a pas trop l'habitude de parler comme ça. Enfin pour moi... je ne suis pas... je ne suis pas orateur, je n'ai pas tellement de communications aisées, comme pourrait avoir un prof... ce n'est pas habituel donc les mots arrivent un peu moins vite parce que c'est pas des choses qu'on fait souvent.

- *Oui l'exercice n'est pas facile, en plus les thèmes ne sont pas forcément faciles à traiter non plus.*
- *Oui, je... j'ai eu des anecdotes où j'ai eu beaucoup d'émotions... je... voilà c'est... ..*
- *Ça fait partie de votre vécu... ça se comprend...*
- *Voilà... (silence)*
- *Est-ce que... on peut conclure avec quelques petites questions... ?*
- *Ok.*
- *Vous m'avez dit que vous aviez bientôt 40 ans...*
- *Oui 38. J'ai dit ça parce que bon il y a des caps où... pour moi ça serait bien de se stabiliser (rire).*
- *D'accord. Est-ce que vous avez toujours vécu en France ?*
- *Oui.*
- *Durée du contrat, vous m'avez dit six mois...*
- *Actuellement ? Non, c'est juste deux mois. Heu... oui ça fait six mois que je suis dans l'entreprise.*
- *Et vous êtes renouvelé tous les deux mois, c'est ça ?*
- *Non, au début c'était toutes les deux semaines et là j'ai eu un contrat d'un mois et demi, deux mois.*
- *D'accord et pour la date de fin vous m'avez dit fin octobre, sachant qu'il y a des renouvellements...*
- *Eventuels ouais. En fait, le poste que j'ai actuellement c'est un poste de reclassement. En fait, c'est des gens en fin de carrière qu'ils ne mettent plus sur des chaînes de production et il est très demandé en fait, par beaucoup de salariés. Ils savent qu'il y a un poste de vide et je ne sais pas s'il va y avoir l'opportunité de l'intégrer. La personne qui est partie, qui avait un cancer, pareil c'était un reclassement et... ouais. Après c'est pareil, j'ai toujours de l'espoir mais... voilà donc, excusez-moi, votre question c'était ?*
- *Heu... j'allais vous demander tout à l'heure si vous étiez à temps plein.*
- *Oui, 37 heures par semaine.*
- *Ok. Pour les possibilités de renouvellement, je note incertain ?*

- Oui... ça va se finir au moins à la fin de l'année... je pense qu'ils vont me renouveler jusqu'en décembre après... ils prendront une décision (*silence*).
- *Oui... (silence). Au niveau des conditions de travail, c'est-à-dire les rythmes, la charge de travail, les horaires, est-ce que ça vous convient... ?*
- C'est bien... c'est super, c'est le meilleur poste que j'ai eu en terme de rythme et d'horaires. Là j'ai des horaires flexibles, c'est-à-dire que le matin je peux arriver de sept à neuf, le midi entre midi et deux, je peux partir à quatre heures et demi, de quatre heures et demi à six heures et demi, il faut que je fasse mes heures. Si vous voulez, je peux faire cinq heures et le lendemain huit quoi, ou neuf. Donc... je n'avais jamais rêvé une situation aussi... (*rire*). Mais je pense qu'il n'y a que dans les grandes entreprises, sur certains postes, dans l'atelier je suis le seul poste avec ces horaires-là, c'est pour ça que dans l'entreprise ils font des deux-huit ou des trois-huit, en plus c'est des rythmes cadencés sur des chaînes...
- *Oui ce ne sont pas du tout les mêmes conditions de travail...*
- Non !
- *La relation avec l'équipe, vous m'avez dit que ça se passait bien...*
- Oui.
- *Et la relation avec l'agence on en a déjà discuté donc...*
- Oui, très bien.
- *Situation familiale, marié avec deux enfants.*
- Voilà.
- *Logement, je note donc propriétaire.*
- Oui... J'ai eu la chance de ne pas avoir de grosses périodes de chômage, je ne sais pas si le dossier aurait été accepté si j'en avais eu, même un mois... Parce qu'après quand on tombe au chômage on a moins de salaire donc... sur un prêt... après je comprends aussi le banquier... ..
- *Au niveau financier, si on prend en compte les revenus du foyer, votre salaire, celui de votre femme, les aides éventuelles... est-ce que vous arrivez à vivre ?*
- Oui. Bon après... les mois où je ne travaillais pas... Si vous voulez le Pôle Emploi complète quand on fait moins de cent-dix heures. Donc souvent je suis à cent-dix et je n'ai pas de complément. En gros, je me retrouve comme là en juillet j'ai eu 900 euros ou 950 euros quoi. Et le problème aussi c'est que si je n'avais pas travaillé ce mois-là, le chômage me donnait autant que si j'avais bossé alors que les petits je les ai mis à la garderie enfin bon... Des

fois... j'étais allé voir le Pôle Emploi, je leur avais dit « il y a un problème ! » Je me suis levé tous les matins, bon aller sauf une semaine on va dire, et... ça incite pas quand même beaucoup (*rire*). Bon après faut connaître les lois, faut connaître des choses... Il y avait un intérimaire qui m'avait expliqué, il m'avait dit « moi je prends minimum quinze jours parce que sinon ils ne me filent rien ». Voilà il y a des petites choses à savoir, entre intérimaires des fois, pour bosser les jours fériés ou n'importe quoi, on a des petites combines, des petits trucs (*rire*).

- *Il n'y a pas de compétition en ce qui vous concerne...*
- Non, j'ai jamais eu trop de compétition... Après, quand on a été intérimaire avec la personne qui fait sa maison, il était vraiment, vraiment très très doué, et c'est vrai qu'on était deux intérimaires et comme lui était vraiment au-dessus de moi, en tout point quoi, je me sentais un peu inférieur et voilà... C'était un peu dur pour moi, j'avais des tâches un peu moins valorisantes que lui et... et d'ailleurs quand le chef m'a dit bon on te renouvelle pas parce qu'il y a moins d'activité, lui il avait négocié de continuer quinze jours de plus parce que la période ne lui convenait pas, et ils les lui ont filés. Bon après ça faisait plus longtemps que moi qu'il était là. Je veux dire bon c'est juste... les salariés c'est pareil. Il y en a un qui est meilleur que l'autre, on va lui filer les choses les plus délicates à faire. C'est un peu pareil que dans le monde du travail (*silence*). Vous pensiez plus qu'il y avait une compétition entre les intérimaires ?
- *Certains intérimaires s'en plaignent donc je voulais vérifier avec vous si c'est votre cas. J'entends qu'il peut ne pas y avoir de compétition et au contraire une solidarité.*
- Ouais, même on fait des formations de sécurité ou quand on va à la médecine du travail, c'est la boîte d'intérim qui prend rendez-vous, on retrouve plein d'intérimaires de la même agence, on discute... Je trouve quand même, c'est des moments où on peut discuter, bon c'est très rare mais on peut discuter des conditions. Parce que des fois... c'est difficile quoi.
- *Vous n'avez pas beaucoup d'occasions d'en discuter...*
- Ouais c'est ça ouais. Et la compétition elle est aussi quand, enfin la compétition, c'est quand dans la même entreprise une personne a plus en taux horaire que l'autre quoi. Alors qu'elle est moins bonne techniquement. Je connaissais un intérimaire il avait presque un euro de plus de l'heure... même entre intérimaires on l'avait un peu mauvaise parce que... Mais après il s'était bien vendu... (*rire*). Mais après c'est comme dans toutes les entreprises où il y a des fuites et on sait qu'un salarié est mieux payé que l'autre (*rire*) voilà.
- *Bon, et bien merci beaucoup pour cet entretien très riche, merci...*
- Bon après j'aime bien parler de... en plus c'est des choses, il y a très peu de gens comme moi qui ont vécu ça.

Annexe 4 : Retranscription de l'entretien avec Thomas

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- D'accord... Mais vous voulez que je vous refasse toutes les étapes depuis que je travaille ?
- *Vous commencez où vous voulez, vous me dites ce que vous voulez sur votre passé, votre situation actuelle et votre avenir.*
- Ok, parce que moi j'ai eu un parcours un peu chaotique... Alors à la base j'ai fait une école de... je suis graphiste à la base, donc j'ai fait des études d'art, pendant six ans. Je me suis retrouvé après à bosser en tant que graphiste à [Ville O.], dans une agence de com. J'ai fait ça pendant six ans aussi quasiment, vu que c'était en alternance. Après, j'ai tout quitté pour des raisons personnelles, pour venir à [Ville S.]. Et du coup, je retrouvais pas... je retrouvais pas du tout de... d'offres dans ma branche. Donc je me suis mis à faire de l'intérim. Donc du coup là, je me ballade entre l'intérim et les CDI depuis... huit ans, quelque chose comme ça... Et j'ai vraiment fait de tout, comme boulot. Alors en intérim, j'ai travaillé dans les abattoirs, je fais de la logistique, je fais cuisinier, j'ai fait serveur... J'ai fait... sur les chantiers, j'ai fait peintre en bâtiment. Qu'est-ce que j'ai fait d'autre ? J'ai fait de l'isolation, j'ai fait agent de quai/
- *Pardon ? agent de ?*
- Agent de quai, c'est le chargement déchargement de camions sur les quais de chargement. J'ai fait heu... j'ai vraiment fait un peu de tout. Et là, je vous avoue, pour l'avenir je sais pas trop. Là ça va faire dix-huit mois que je suis en intérim dans la même boîte. Là j'arrive au cours des dix-huit mois donc logiquement ils devraient me proposer quelque chose, ils m'ont rien proposé donc je sais pas du tout ce que je vais faire... dans les mois qui vont venir. Je sais pas du tout. C'est le problème de l'intérim. Donc voilà... où j'en suis. Et honnêtement l'avenir je sais pas trop. Je suis en train de me demander si je vais pas repartir vivre à [Ville O.] pour retrouver du boulot. Parce que là... ça me plaît plus... ça me plaît plus l'intérim... C'est des contraintes heu... c'est, j'ai pas de vacances depuis, ça doit faire quatre ans et demi que j'ai pas eu de vacances... quelque chose comme ça. Donc heu... ça va plus après. Mais les premiers employeurs c'est eux. Voilà, j'ai pas trouvé de boulot par l'ANPE depuis... depuis cinq ans je pense, quelque chose comme ça, ouais. Pourtant j'ai un CV, j'ai un très bon CV, j'ai toujours bossé donc j'ai toujours... j'ai pas mal de capacités, j'ai tous mes CACES, j'ai tous mes trucs mais j'arrive pas à trouver, j'arrive pas à trouver en CDI donc je suis obligé de repartir sur l'intérim, tout le temps, tout le temps...
- *D'accord... donc là si vous partez à [Ville O.] c'est pour/*

- C'est pour retourner graphiste. Je pense. Parce que je gagnais très bien ma vie, j'étais dans un boulot qui me plaisait... Puis je pensais que je pourrais m'épanouir autre part et... du coup non. Et là, je fais beaucoup beaucoup de logistique, donc c'est beaucoup de travail manuel, qui est pas forcément très... très intéressant quoi. Donc heu... vous m'avez posé une question, je sais pas trop comment vous répondre. Là pour l'avenir, je sais pas trop, ouais.
- *En tout cas, de ce que je comprends, vous aimeriez un CDI/*
- J'aimerais avoir un CDI parce que là du coup je vais avoir trente-trois ans, quand même, ce serait pas mal de trouver un boulot... fixe... Parce que c'est pas à quarante ans, je vais avoir du mal à quarante ans pour heu... pour me réinsérer quoi. Donc oui, moi j'aimerais bien trouver un CDI. Je pensais qu'ils allaient m'en proposer un, là où je travaille, au bout de dix-huit mois... Mais vu que l'usine va fermer... je vais plus avoir de boulot.
- *C'est quand le terme du contrat là pour cette mission ?*
- Heu normalement ça aurait dû être là. Mais là ils m'ont reconduit de six mois donc là jusqu'en juin, je travaille jusqu'en juin avec eux et heu... et après c'est fini, l'usine est délocalisée en [Pays U.] et au [Pays N.]... Donc plus de travail pour moi, après j'ai pas forcément envie de repartir dans l'aéronautique, enfin dans d'autres endroits, parce que là du coup je m'y plais, ça va faire, ça fera deux ans que je serai là-bas en juin, quand je serai en juin. Et... je m'y plais, là je sais pas si je vais me plaire dans une autre entreprise de l'aéronautique, donc je pense que je vais partir sur autre chose... et quoi ? Je sais pas. Pas du tout.
- *En fonction de ce qu'ils vous proposent ?*
- C'est ce qu'ils me proposent, honnêtement c'est ce qu'ils me proposent. Après avec les années, ils me proposent de moins en moins de boulots durs et difficiles vu que voilà j'ai tous mes CACES, ça fait des années que je travaille pour eux, donc ils me proposent des trucs de mieux en mieux mais... pff ça reste de l'intérim hein.
- *Vous avez toujours travaillé pour la même agence d'intérim ?*
- Heu... en huit ans j'ai dû en faire cinq, je pense quatre cinq quelque chose comme ça. Là ça va faire un moment que je suis sur la même parce que c'est eux qui m'ont trouvé les meilleurs boulots. Mais après j'ai fait... ouais toutes les grosses boîtes intérim, de [Ville S.] en tout cas. *(silence)*
- *Là le contrat jusqu'en juin, c'est sans renouvellement ? C'est-à-dire, vous êtes sûr que jusqu'en juin vous avez du boulot ?*
- Je suis sûr que jusqu'en juin j'ai du boulot ouais. Mais ils me font des contrats d'un mois, c'est que des contrats d'un mois. Mais là du coup je suis allé voir mon chef, avec qui je

m'entends très bien, qui m'a dit que jusqu'en juin j'avais du boulot et qu'en juillet l'usine commence à délocaliser donc heu... donc que c'était fini pour moi.

- *D'accord. Mais du coup, c'est juste votre chef qui vous a dit que c'était ok jusqu'en juin/*
- Ha c'est toujours comme ça l'intérim. On n'a rien de, jamais rien de sûr. Mais oui oui il m'a dit oralement que pour moi j'avais du boulot jusqu'en juin. Mais après ça peut arriver que... C'est pour ça que j'ai commencé à chercher oui. Après ça peut toujours arriver en intérim, j'ai vu ça où... où on m'avait promis des choses et le lendemain... j'avais un autre discours... C'est le problème de l'intérim, c'est que moi je peux partir quand je veux mais ils peuvent me virer quand ils veulent aussi. Donc du jour au lendemain, s'il y a plus de boulot heu... Mais après je crois que je suis un des plus vieux intérimaires qu'ils aient gardé. La plupart ont fait cinq six mois, moi je suis à dix-huit et là je refais six...
- *Oui, donc c'est que ça se passe bien...*
- Donc c'est que ça se passe plutôt bien oui. Mais après voilà... c'est vrai que si y a un manque de boulot ou que l'usine commence à délocaliser avant... bein voilà, je suis le premier à... Parce qu'on était... on était une cinquantaine d'intérimaires y a... un an quelque chose comme ça, là on est cinq. Donc ils ont viré énormément d'intérimaires. Donc on est les premiers de toute façon à chaque fois... les intérimaires c'est les premiers à être sur la sellette. *(silence)*
- *Actuellement, comment ça se passe vos conditions de travail ? Vous travaillez à temps plein/*
- Je suis à trente-cinq heures ouais ouais, je suis à temps plein. Et... bein ça se passe... ça se passe plutôt bien, ça se passe plutôt bien ouais ouais. Y a une bonne ambiance de boulot, après y a toujours une différence, une grande différence entre les salariés et les intérimaires... qui se ressent vachement quand même... Mais non sinon ça se passe plutôt bien... Bein à force j'ai fait mon trou là, au bout d'un moment... ça va.
- *C'est-à-dire qui vous avez quand même des contacts avec les salariés maintenant ?*
- Ha oui oui, ça se passe, ha oui oui, non après c'est plus au niveau de la direction, c'est là par exemple, moi je suis sous-traitant [Entreprise C.], donc je travaille pour [Entreprise C.], donc grosse grosse boîte et heu... donc tous les... tous les titulaires ils ont des uniformes, ils ont tout ce qu'il faut, ils ont le CE, machin, voilà. Moi, vu que je suis intérimaire j'ai rien. J'ai rien du tout, j'ai pas d'uniforme, j'ai pas de... Donc y a une réelle différence entre les intérimaires et les titulaires, ouais.
- *Et l'agence d'intérim ? Elle ne vous fournit pas/*
- Rien du tout. Rien du tout. A part les chaussures de sécurité, rien du tout. Ça doit faire un an et demi que je leur demande des t-shirts, que je leur demande des fringues, que je leur demande des bleus de travail, j'ai rien du tout.

- *Et est-ce que vous avez besoin de casque anti-bruit, de gants, des trucs comme ça ?*
- Heu... les gants... bein du coup, comme je m'entends bien avec les gens de l'usine, maintenant je vais demander des gants directement aux gens de [Entreprise M.]. Je passe plus par l'intérim sinon j'attends, j'attends quinze jours pour avoir des gants et... et je m'ensers tous les jours. Tous les jours j'ai besoin d'une paire de gants neuve donc heu... Non non, l'intérim honnêtement, à part nous trouver du boulot et nous payer à la fin du mois heu... Ils nous aident, ils nous aident rien du tout... Mais... ils sont là pour prendre les sous hein. *(silence)*
- *Et alors concrètement, vous faites quoi là-bas ? C'est quoi votre métier dans l'aéronautique ?*
- Je fais de la manut, je suis pontier. Donc c'est surtout pontier, donc je fais le chargement et le déchargement des portes d'avion en fait. Donc en gros nous on fabrique les portes d'avions, une fois que la porte elle est prête, moi avec le gros pont je charge et j'envoie... Donc c'est beaucoup de chargements, de déchargements. Et la manut, j'amène les pièces d'un point A à un point B, donc c'est beaucoup de manut... Donc manutentionnaire... et pontier. Après du coup, ils m'ont fait passer tous les CACES. Après c'est l'avantage quand même d'avoir été avec l'agence d'intérim là-bas, c'est que mon employeur lui, a fait la demande que je passe tous les CACES. Donc j'ai passé les CACES 1, 2, 3, 5 et pontier. Donc ça permet, c'est le seul truc positif c'est qu'au moins je pars voilà, je pars avec quelques trucs et que je peux rebosser derrière.
- *C'est l'agence qui a financé/*
- C'est l'agence qui a financé mais il fallait obligatoirement une demande de... de [Entreprise M.] parce que moi j'avais fait mes demandes quand je... quand j'étais avec eux, pour moi, personnellement, ils ont jamais accepté. Donc il a fallu que mon employeur dise qu'ils en avaient besoin pour qu'ils acceptent.
- *D'accord, donc là c'est l'entreprise qui a été un soutien et pas l'agence/*
- Ha non, l'agence d'intérim heu... c'est un soutien pour rien du tout hein. Honnêtement heu... Après, là je pense que je vais changer d'agence d'intérim parce que... il y a plein de trucs qui vont pas. C'est que j'ai... tous les mois j'ai des décalages de paye, j'ai... il manque des choses, je touche pas mes IFM, donc du coup... Tous les trois quatre mois on doit toucher nos IFM et nos congés payés, c'est payé trois quatre mois en retard. Donc y a plein de trucs qui vont pas. Là par exemple, je devais les toucher à Noel, je devais toucher mille cinq cent et quelques euros d'IFM de congés payés, je les ai touché là, en février. Donc... donc ça me plaît pas leur manière de travailler. Pareil j'ai aucun uniforme, j'ai rien, je leur demande des remboursements pour les transports j'ai rien, j'ai vraiment rien. J'ai ma paye et mes tickets resto, point barre.
- *Et dans les autres agence d'intérim/*

- Ça allait beaucoup mieux ouais. Avec d'autres agences c'était beaucoup mieux. Quand je travaillais pour [ETT B.] ou pour [ETT C.] c'était beaucoup mieux ouais. Et du coup ils étaient un peu plus là pour... j'avais l'impression, un peu plus humain du moins que... que les gens pour qui je bosse là aujourd'hui.
- *Parce que là, vous n'avez pas de contact avec un conseiller/*
- Si, j'essaye, j'essaye à chaque fois de leur demander des explications ou quand j'ai un souci avec ma paye ou machin puis c'est toujours « on vous rappellera demain, on vous rappellera demain » puis j'ai jamais, j'ai jamais de réponse.
- *D'accord, mais c'est pas quelqu'un en particulier ? Vous avez pas un conseiller référant qui vous suit ?*
- Ha non, non non. J'appelle, ça tombe sur le standard et j'ai celui qui répond, le standardiste qui répond. Non non c'est pas du tout personnel, personnalisé quoi. *(silence)*
- *Et là, avec les contacts que vous avez à [Entreprise M.], est-ce qu'il y a des pistes de boulot pour après ?*
- Bein je pourrais mais après comme je vous dis ça va être sur des gros gros sites parce que là [Entreprise M.] c'est un petit site quand même d'aéro ça reste quand même vachement familial, ça reste sympathique comme ambiance. Là ça serait pour repartir bosser sur [Ville D.], moi j'ai pas la voiture, j'ai pas le permis, donc c'est pas du tout avantageux pour moi et du coup heu... bein l'avantage quand même d'être en intérim c'est que je suis payé un peu plus donc heu... que si j'étais titulaire. Là les titulaires ils sont au SMIC. Donc non je pense pas que je vais rester là-dedans. Après oui, j'ai des pistes, j'ai rencontré plein de gens, mais je pense pas que je vais rester dedans. J'aimerais bien voir ailleurs si je peux pas trouver quelque chose d'autre un peu mieux payé, parce qu'on est quand même très très mal payé là-bas.
- *C'est-à-dire que [Ville D.] ce serait pour être titulaire ?*
- Pour être titulaire. Mais j'ai appris là y a deux jours trois jours que je... que j'avais pas de possibilité directement avec [Entreprise C.], les gens pour qui je travaille. Donc il aurait fallu que je me fasse pistonner pour d'autres boîtes. Puis j'ai pas envie de rentrer dans cette démarche là et puis j'ai pas forcément envie de continuer dans l'aéronautique... Donc là je vous avoue je sais pas trop. Là en juin c'est un peu... c'est un peu le point d'interrogation, je sais pas trop ce que je vais faire... On va voir ce qu'ils vont me proposer, je sais pas. *(silence)*
- *Vous avez souvent eu des périodes de chômage entre les missions ?*
- Pas du tout, non. Ça doit faire heu... quatre ans et demi que je me suis pas inscrit au chômage. Non non, je bosse tout le temps. Après j'ai une boîte avec qui je bossais beaucoup avant, qui faisait du déménagement, donc dès que j'ai un trou entre deux missions, je les

appelle et je fais des déménagements, je fais des trucs comme ça. J'arrive toujours à trouver du boulot. Après j'ai travaillé tellement dans tellement de domaines différents que chaque fois qu'ils voient le CV ça va, je trouve toujours du boulot. Y a forcément quelque chose... c'est l'avantage. C'est le seul avantage. Après je trouve toujours toujours du boulot en intérim, tout le temps.

- *D'accord. (silence). Ça existe les postes de graphiste en intérim ?*
- Non. Non, j'ai jamais trouvé, j'aimerais bien, ne serait-ce que, il faudrait que je trouve une boîte spéciale qui fasse, enfin, une agence d'intérim spécialisée dans l'art graphique ou dans la communication, ça n'existe pas donc c'est les seuls qui sont un peu comme ça c'est Art et Spectacle je crois et non non, ils ont rien. C'est comme l'ANPE m'a jamais trouvé un poste de graphiste. C'est des métiers comme ça... Ils ont pas accès et puis c'est que dans des petits domaines, enfin comment dire, des petits cercles où les gens ils se passent les... les annonces les uns entre les autres et... ils connaissent toujours un pote graphiste qui va pouvoir venir et... J'ai jamais vu d'annonce à l'ANPE ou en intérim pour ça.
- *Oui, d'où l'idée de repartir sur [Ville O.]...*
- A [Ville O.], à [Ville O.] j'ai mon ancien réseau puisque du coup j'ai quitté mon ancienne, enfin quitté une boîte qui... veut toujours bien bosser avec moi. Donc je pourrais retourner là-bas après c'est... c'est une qualité de vie qui est pas la même. J'ai quitté [Ville O.] parce que je voulais plus vivre là-bas donc retourner là-bas, je sais pas. Je suis vraiment... vous me posez la question de l'avenir, je sais pas du tout. C'est un peu flou.
- *Oui, j'entends... j'entends. (silence). Dans votre parcours, donc vous m'avez dit que vous avez quitté [Ville O.], qu'est-ce qui vous plaisait pas là-bas ?*
- Non, c'est pour des raisons personnelles. Je suis parti rejoindre une copine ici, ma copine, et du coup... j'ai tout quitté pour venir ici ouais.
- *Mais du coup, si vous repartez sur [Ville O.]...*
- Je suis plus avec elle.
- *Ha. Oui donc la question ne se pose pas.*
- Non, y a plus de problème.
- *D'accord, donc là vous êtes mobile ?*
- Plus ou moins, oui voilà, si on me propose quelque chose... après j'irai pas m'enterrer en [Département Z.] ou je sais pas où mais... mais oui, ouais. Je suis prêt à quitter si y a de bonnes opportunités de boulots ouais. (silence)

- *Tout à l'heure vous m'avez dit qu'en huit ans vous aviez enchainé intérim et CDI, dans le détail, ça s'est passé comment ?*
- Alors quand je suis arrivé à [Ville S.], j'ai dû faire je pense cinq six mois d'intérim. J'ai trouvé un CDI après, j'ai travaillé pendant deux ans, deux ans et demi en CDI. Après j'ai renchainé l'intérim et j'ai fait, j'ai refait deux ans et demi de CDI derrière.
- *Comment ils se sont terminés ces CDI ?*
- Alors, j'en ai un où j'ai fait un abandon de poste, parce qu'ils voulaient pas me laisser partir. Et un autre où j'ai fait une rupture de contrat conventionnelle. Parce qu'ils voulaient pas me laisser partir non plus. C'est ça le problème des CDI, c'est que quand on a envie de partir, on peut pas. Donc heu... ouais le deuxième j'ai fait une rupture de contrat conventionnelle parce que j'avais mon père qui était malade donc je faisais beaucoup d'aller-retour à [Ville O.] et heu... et au bout d'un moment voilà j'ai fait comprendre que si de toute façon on me laissait pas du temps pour pouvoir faire mes allers-retours j'allais devoir partir définitivement. Donc elle a accepté la rupture de contrat conventionnelle. Et l'autre, quand j'étais en CDI, j'avais fait une demande à mon supérieur qui lui m'avait dit de faire un abandon de poste. C'était la seule solution pour que je puisse partir.
- *Et ils voulaient pas faire de/*
- Ils voulaient pas faire de rupture de contrat conventionnelle, vu que ça faisait deux ans et demi que j'étais là-bas ils étaient obligés de me verser des indemnités et vu que c'était une grosse boîte, [Entreprise F.], je sais pas si vous voyez ce que c'est ? C'est ceux qui font le papier toilette voilà tous ces trucs-là. Donc je travaillais pour eux. Eux ils m'ont dit que c'était pas possible du tout donc c'est mon chef qui m'a dit de faire un abandon de poste. Ce que j'ai fait, voilà. Pendant trois semaines j'ai pas de paye, après du coup je reçois un courrier qui me dit que je suis renvoyé et puis après là je peux repartir bosser autre part quoi.
- *D'accord. Oui c'est sûr que par rapport à l'intérim/*
- Ha l'intérim du jour au lendemain... bon après dès qu'on arrête dans une agence d'intérim, si là par exemple aujourd'hui je les plante en leur disant que je veux plus bosser avec eux, c'est sûr qu'ils me retrouveront plus jamais de boulot. C'est le problème, c'est qu'après je suis obligé de repartir sur une autre agence d'intérim. Je suis obligé de changer d'agence d'intérim à chaque fois que, bein à chaque fois que je les plante ne serait-ce qu'une journée. C'est ça le problème. En fin de compte on bosse bien pour eux on est sur... sur le haut de la liste et dès qu'on est absent ou dès qu'on les prévient pas ou dès qu'on est malade on repart en bas de la liste et on n'a plus de boulot... C'est le problème... Donc jamais malade, jamais absent, jamais...
- *Même quand vous êtes malade ?*
- Ha je suis jamais malade, je perds une journée de boulot à chaque fois... non non. J'ai pas été malade depuis je crois ça doit faire quatre cinq ans, j'ai pas posé un congé... un congé

maladie. Obligé sinon je perds... je crois que c'est à peu près quatre-vingt euros ma journée de paye donc je dois perdre quatre-vingt euros par jour si je vais pas bosser.

- *Ça vous met en danger par rapport à l'agence/*
- Déjà. Et puis c'est surtout financièrement. Moi je suis payé entre mille et mille deux cent euros, j'ai quatre cent cinquante euros de loyer, si je loupe deux trois jours de boulot, je suis... je suis à la ramasse pour la fin du mois. (*sonnerie du téléphone*) c'est le portable du boulot, désolé...
- *Allez-y, allez-y.*
- Désolé, c'était mon colocataire, pour son petit.
- *Ha, vous êtes en colocation...*
- Bein ouais obligé, pareil, sinon c'est trop cher.
- *Là, ce que vous gagné par rapport à vos dépenses, c'est difficile ?*
- Ça dépend des boulots mais là, là je suis mal payé là. Je suis à mille deux cents euros par mois sans congés payé sans... sans rien donc oui, je trouve que oui, c'est mal payé. Mille deux cents euros par mois, on est en 2017. C'est vraiment pas bien payé, pour l'aéronautique surtout. Donc non non, je m'en sortais, bein quand je bossais ici par exemple, le bâtiment, le bâtiment j'étais à mille huit mille neuf cents euros. Là du coup l'aéro je suis à mille deux, donc je suis au SMIC.
- *Ça ferait partie des possibilités le bâtiment en juin ?*
- Non, non j'arrive plus, physiquement c'est... c'est trop dur. J'ai fait ça pendant tellement d'années, voilà, les déménagements... à utiliser mon corps comme outil, toute la journée, là je... j'ai plus envie de faire ça non plus. A moins qu'ils proposent vraiment une bonne paye où je ferais ça un mois ou deux, pas plus quoi.
- *Oui. Et dans des conditions plus... ?*
- Pour les intérimaires de toute façon on est rarement dans de bonnes conditions hein. C'est vraiment un peu la chair à canon pour aller bosser quoi.
- *Oui. (silence). Si j'ai bien compris du coup, vous avez une formation de graphiste, sur six ans/*
- J'ai fait en alternance en fait, ouais.
- *Oui d'accord, c'est pas six ans de formation plus six ans/*

- Non voilà, je faisais je crois que c'était une semaine de cours trois semaines de... trois semaines en entreprise.
- *D'accord. Après vous avez déménagé sur [Ville S.]*
- Après je vous avoue, les dates et les années je suis plus exactement sûr. Mais heu... je suis peut être resté un an ou deux de plus après les six ans d'étude à [Ville O.]. Je me souviens plus trop exactement, ça commence à dater un peu.
- *Oui. Ça fait huit ans vous m'avez dit.*
- Là ça fait huit ans que je suis à [Ville S.], ça c'est sûr. Ça je sais.
- *D'accord. Donc après à [Ville S.], vous avez fait intérim, CDI, intérim, CDI, intérim.*
- C'est ça. Mais... en espérant CDI là, du coup.
- *En espérant CDI, oui. Sachant que ce ne sera pas dans le boulot que vous faites actuellement.*
- Non, je vais encore changer. Bein non. Encore une nouvelle branche ou encore un nouveau... une nouvelle aventure, on verra bien.
- *A la fin du contrat là, ils sont pas censés vous verser la prime de précarité ?*
- Non ça c'est les IFM, enfin je crois que c'est considéré dans les IFM. C'est les IFM et les congés payés. Les IFM je crois que c'est tout ce qui est contrat précaire et tout. Je crois que je touche justement dix ou vingt pourcent en plus, je crois que c'est là-dedans.
- *D'accord. Il me semblait que c'était versé à la fin du contrat cette somme-là.*
- Ha non, là j'ai des contrats tous les mois. Un coup c'est à la semaine, un coup c'est au mois, un coup... et ça je sais pas pourquoi. Des fois j'ai des contrats de trois mois, des fois j'ai des contrats d'une semaine, des fois j'ai des contrats d'un mois... je sais pas. C'est en fonction, c'est l'employeur et l'intérim qui font ça, je sais pas du tout pourquoi.
- *Et vos collègues c'est pareil ?*
- Heu... oui, ouais ouais, je crois que c'est à peu près pareil, pour tout le monde hein.
- *Vous en discutez entre intérimaires ? de comment ça se passe dans les agences...*
- Bein on est tous à la même, on est tous à la même agence d'intérim, on est tous pas content, on est tous... voilà, tous envie de partir... on est à peu près tous dans le même bateau. Après c'est vrai que j'ai pas demandé, les contrats, aux autres, mais si en tout cas, une personne avec qui je bosse beaucoup, qui est un ami à moi, lui il a le même contrat que moi à chaque

fois. Donc quand moi j'ai deux semaines, il a deux semaines, c'est pareil à chaque fois. Les autres, c'est vrai que je sais pas trop, vu qu'ils bossent dans d'autres bâtiments, je sais pas trop. J'ai pas trop posé la question.

- *Il y a une bonne entente entre les intérimaires ?*
- Entre nous ? oui, oui. Ça se passe bien, ouais ouais.
- *Est-ce qu'il y a une sorte de compétition pour être renouveler ?*
- Non parce qu'on est tous... enfin en tout cas, là c'est particulier parce que moi du coup mon poste je suis tout seul. Je suis tout seul, je vais à droite à gauche. Mes autres collègues sont tous seuls ils vont à droite à gauche aussi. Donc on bosse de temps en temps ensemble mais... chacun à son poste. Donc si moi je merde sur mon poste, dans tous les cas je me tire pas la bourre, enfin... ils me remplaceront et... voilà. Le jour d'après je suis remplacé et il y a quelqu'un d'autre. Mais non non, ça se passe très bien, même avec les titulaires, avec les gens qui bossent pour [Entreprise M.] aussi directement là-bas. Non non ça se passe plutôt bien.
- *D'accord. Mais tout à l'heure vous me disiez que c'est pas pareil avec les titulaires...*
- Non, c'est la direction. Je trouve qu'ils... ha non non, entre nous ça se passe bien mais je trouve que c'est... c'est vraiment la direction qui fait vraiment une différence entre les titulaires et les intérimaires. Par exemple, ils font une bouffe de Noël, nous on n'est pas invité, ils ont des uniformes on n'est pas invité, ils ont des places de ciné pour les CE, les machins, on n'est pas invité, enfin on n'a pas les trucs alors qu'on fait le même boulot qu'eux, qu'on bosse avec, que la plupart je bosse depuis plus longtemps qu'eux là-bas. Et c'est vraiment... voilà y a les titulaires : les gens en CDI, et les gens en intérim.
- *Vous m'avez dit aussi que pour le resto d'entreprise c'est pas le même tarif...*
- Ha non, nous c'est sept euros, quelque chose comme ça, et pour eux c'est un euro vingt, ouais. Du coup j'ai jamais mangé là-bas... donc du coup on mange entre intérimaires dans les bureaux.
- *Ouais. J'ai vu aussi que dans certaines entreprises il y a des différences de parking, les intérimaires ne se garent pas sur le parking des employés, ils ont un parking à part.*
- Ha nous on n'a même pas le droit de rentrer. Les intérimaires, on peut pas.
- *Vous n'avez pas de parking ?*
- Nous, on n'a même pas droit au parking. Donc oui, après c'est des petites différences comme ça mais... bon c'est pas très grave.
- *D'accord donc c'est pas au niveau des personnes embauchés...*

- Ha non non non. Les personnes qui bossent... c'est au niveau de la direction, je trouve qu'ils font une petite différence qui est pas très bien, c'est pas très... voilà pour la cohésion, pour... après ça va, tout le monde s'entend bien, heureusement. Mais je trouve que c'est pas terrible pour la cohésion. Puis y a vraiment une différence. Nous on est avec des gilets jaunes avec écrit « intérimaire » en gros dessus. Donc toute la journée. Voilà, je trouve qu'il y a une réelle différence, ouais. Après c'est pas bien grave hein... Nous on est vraiment... bein les petites mains quoi. C'est vraiment... les petites mains quoi. On n'a pas le droit, on a droit à rien donc heu... Tous les avantages qu'on peut avoir à travailler dans une grosse boîte comme ça, nous on les a pas. On a aucun avantage en fait. A part les tickets resto, c'est le seul truc qu'on a quoi.
- *Là vous venez de dire que c'est une grosse boîte et tout à l'heure vous avez parlé d'entreprise familiale, c'est le site qui est/*
- Alors, [Entreprise M.], quand je dis entreprise familiale, on est deux milles, deux milles et quelques quand même à bosser dedans, mais comparé aux gros sites d'aéronautique c'est une petite structure. Et après, moi du coup je suis sous-traitant de [Entreprise M.] mais je travaille pour [Entreprise C.], [Entreprise C.] qui est une super grosse boîte.
- *Oui d'accord, oui. Et vous n'utilisez pas le CE de l'agence d'intérim ?*
- Heu... j'ai... je sais même pas s'ils en ont un... je me suis pas renseigné. Je sais même pas s'ils en ont un. Puis je vous avoue que non, je... je veux même pas aller leur demander quelque chose. Le nombre de fois où je leur ai demandé quelque chose, j'ai jamais rien eu. Je crois que j'avais entendu six mois pour une paire de chaussures, quelque chose comme ça donc... Puis je vois même pas ce qu'on pourrait avoir... peut-être un ou deux euros de réduction sur une place de ciné mais bon, ça m'intéresse pas plus que ça. Je sais pas du tout, j'ai jamais demandé. En fait j'y vais que quand j'ai un problème, à l'agence d'intérim. Donc j'y vais... j'y vais pas très souvent. Heureusement. Mais... non, après l'agence d'intérim, ils pourraient vraiment nous... on pourrait avoir une cohésion, on pourrait être content de bosser pour eux, avec eux. J'ai bossé moi pour d'autres boîtes d'intérim où je m'entendais très bien moi avec les gens avec qui j'étais en relation là-bas. Là heu... pour l'agence pour laquelle je bosse, c'est pas du tout comme ça. Vu qu'ils ont quand même des gros contrats, ils ont quand même des gros chantiers, ils ont quand même des gros trucs donc ils s'embêtent pas et puis si on n'est pas content, ils nous disent bien « si vous êtes pas content, vous arrêtez, on vous remplace ». Voilà... on n'a pas trop... on n'a le droit de rien dire, de rien réclamer...
- *Le fait qu'ils vous aient formé/*
- Ils étaient obligés. Parce que du coup moi ça faisait déjà quelques mois que... que je travaillais pour [Entreprise M.], que ça se passait très bien, que [Entreprise M.] voulait me garder, et vu qu'il y avait des gens qui se sont faits virer, justement pour que moi je puisse remplacer les gens qui se sont faits virer, ils ont eux fait la demande, vu que je connaissais très bien les boulots des autres, ils avaient pas trop eu le choix en fait. C'était... voilà... c'est

pas qu'ils perdaient le contrat mais... en gros s'ils me formaient pas, ils allaient peut-être avoir plus de mal à replacer d'autres gens derrière ou je sais pas... je sais pas.

- *Oui. Si c'est le client qui demande...*
- Oui voilà. C'est le client qui demande quoi. Donc le client a dit qu'ils avaient besoin que moi je sois formé à ça... après l'agence d'intérim n'aurait jamais proposé ça.
- *Oui. Ce que je voulais dire c'est que, comme l'agence d'intérim vous a formé, quelque part vous êtes un investissement pour eux, alors est-ce que vous remplacer comme ça, parce que vous êtes pas content/*
- Ha non, pas du tout, ha non, c'est la même hein. Puis des gens qu'ont les CACES y en a plein. C'est... la plupart des gens qui... qui ont pas forcément de... d'études ou de machin, on leur dit très vite de passer les CACES au moins pour pouvoir bosser dans les hangars, les machins... donc heu... y a énormément de gens qui ont les CACES. Je pense là à des intérimaires on doit quasiment tous les avoir, tous ouais, tous, ils les ont tous les CACES je pense.
- *Oui d'accord. Ça distingue pas forcément/*
- Non. Non, je sors pas du lot parce que j'ai mes CACES. Après moi je les ai grâce à eux et heureusement, je pourrai aller bosser autre part grâce à ça... mais je suis pas privilégié parce que je les ai. Non non, ça c'est sûr.
- *Et le fait d'être assidu, tout ça... ?*
- Non, je le suis pas forcément. *(rire)*
- *Ça vous arrive d'être en retard ?*
- Ha c'est mon gros souci. Je suis tout le temps en retard. Tout le temps, tout le temps en retard. Mais bon après, vu que mon boulot est fait, il est bien fait, ils me... voilà, ils me disent rien. Après c'est parce que je m'entends bien avec mes supérieurs. Je me permettrais pas de faire ça dans une autre entreprise. Je le fais parce que ça fait un an un an et demi donc oui quand j'ai dix minutes de retard j'appelle mon chef, voilà... c'est pas... c'est pas bien grave. Après y a beaucoup beaucoup d'agences, de boîtes qui m'auraient déjà viré pour ça. Deux retards on est déjà viré, en intérim. Ça m'est déjà arrivé, bein quand j'étais à [Entreprise V.]. Je suis arrivé en retard je crois deux fois dans la même semaine, ils m'ont viré à la fin. Et pourtant, à bosser toute la journée, c'était super dur, le travail était fait, j'étais prêt à rester dix minutes de plus le soir, y avait pas de souci mais... et puis vu qu'ils savent qu'il y a énormément de gens derrière bein je suis remplacé, le jour même je suis remplacé. Ça m'est arrivé de faire des remplacements aussi, où des gens qui se sont pas pointé justement à leur boulot d'agence d'intérim enfin sur le chantier, bein moi on m'appelle à huit heures faut que je fasse un remplacement, à neuf heures j'étais déjà sur le chantier en train de

remplacer. Donc ils ont vraiment pas de souci pour... On est des pions quoi. On est un peu des pions pour eux quoi. Si on n'est pas content fff hop.

- *Oui. Au suivant.*
- C'est ça.
- *Vous faites quoi comme horaires là ?*
- Je fais sept heures et demi seize heures. Tous les jours.
- *Ça vous va ?*
- Oui, c'est très bien. Ça me va. C'est un peu tôt... mais ça me va (*rire*).
- *Ça vous laisse un peu de temps l'après-midi...*
- Oui oui. Ouais ouais, ça me laisse le temps de faire des trucs. Non c'est bien, moi ça me va ces horaires, de finir à seize heures et puis je finis à midi le vendredi donc non non c'est bien.
- *Et vous travaillez le week-end ?*
- Non. Non non.
- *Et les heures sup ?*
- Bein après l'usine est fermée mais s'ils me proposent je le ferai ouais. J'ai demandé souvent des heures sup heu... y a pas. Après c'est vrai que j'ai quand même beaucoup de trous dans ma journée donc je comprends qu'ils m'acceptent pas les heures sup. Parce que moi ça va dépendre en fait si, plus les gens de l'usine vont bosser plus je vais avoir de boulot. Donc s'ils m'envoient plein de portes je vais avoir plein de boulot à faire et si... si du coup ils y vont tranquille moi j'ai pas beaucoup de taf. Donc c'est vrai que ça m'arrive des fois d'avoir deux trois heures de trou dans la journée, où j'ai rien à faire donc je peux pas me permettre d'aller leur demander des heures sup derrière si j'ai rien foutu de la journée.
- *Oui, je comprends. (silence). Revenir sur [Ville O.] pour retenter un boulot de graphiste, est-ce qu'on peut dire que c'est un projet ?*
- Hm... non pas vraiment, c'est qu'en fait, je vais vous dire la vérité, honnêtement je pensais qu'ils allaient me proposer quelque chose, [Entreprise C.], que j'allais pouvoir continuer avec eux. J'ai appris là y a vraiment pas longtemps que... que ça allait pas être possible donc je... pff... c'est pas forcément un projet... c'est plus une solution qu'autre chose quoi. Je me dis si je trouve pas là bon je repars... je repars à [Ville O.]. Parce que je me sens pas, en fait là ce qui est intéressant c'est que je savais quand même que ça allait être des missions longue durée, là je me sens pas de repartir en intérim pour rebosser deux jours par semaine, trois

jours dans une autre heu... Y a un moment, j'avais fait dans la même année, j'avais fait trente-neuf employeurs différents. Donc j'ai pas envie de repartir là-dessus. Y a des matins je savais même plus où j'allais travailler. Je faisais que ça, jongler d'une entreprise à l'autre. Bon après l'avantage c'est qu'on se sent à l'aise dans le milieu de l'entreprise, y a plus de problème, on arrive... y a plus ce stress de changer de boulot à chaque fois, je faisais ça comme si j'allais acheter une baguette de pain quoi. Arriver dans une nouvelle entreprise. Mais au bout d'un moment ça m'a... ça m'épuisait de... de changer tout le temps comme ça.

- *Oui, c'est un effort d'adaptation à chaque fois...*
- Bein c'est plein d'efforts en fait. Au bout d'un moment c'est que je... c'était devenu machinal quoi. Je... j'arrivais dans une nouvelle entreprise, ça me gênait pas au début. Au début c'était dur justement de s'adapter à l'entreprise à chaque fois, après... après j'avais plus de souci avec ça. Mais c'est que... non, c'était physiquement c'était dur, c'était que toute la journée j'avais des transports différents, j'avais des collègues différents, j'avais une ambiance de boulot différente, chaque jour, chaque semaine. Donc heu... moralement c'était difficile ouais. Puis j'ai pas envie de repartir là-dessus. Donc s'ils me proposent des longues missions, oui... ou je sais pas. Ou me prendre un peu de congés aussi. Ça fait longtemps que j'ai pas eu de vacances. Donc là j'ai droit aux Assedics donc je... enfin Pôle Emploi... Donc je sais pas. Honnêtement... c'est pas un projet c'est plus une solution si je trouve pas de boulot intéressant ici, je pense que c'est... partir là-bas pour arrêter d'avoir des problèmes financiers et puis d'arrêter de courir après le boulot tout le temps... Là, je trouve ça plus difficile moi de chercher du boulot, d'être tout le temps en train de se demander si je vais bosser la semaine d'après que de bosser. C'est... moralement c'est épuisant à force de toujours se demander si la semaine d'après je vais pouvoir avoir du boulot, je vais pouvoir payer mon loyer. C'était... j'ai eu des périodes moi où je me demandais, j'étais obligé de vivre au jour le jour. Savoir si j'allais avoir du boulot la semaine d'après, c'est tout le temps comme ça et... Donc là, ça m'a reposé un peu de travailler chez [Entreprise M.], vu que j'ai fait plus de dix-huit mois, après heu...
- *Quand vous avez commencé vous saviez/*
- Je savais que ça allait être une longue mission, si si, ils m'ont dit en gros si je passe les deux premières semaines je suis parti pour un moment quoi.
- *D'accord. Mais c'était un contrat oral ?*
- Oui oui, c'est toujours comme ça dans l'intérim, ouais ouais. Et ça m'est arrivé à [Entreprise V.], quand j'avais fait les chantiers pour [Entreprise V.] on m'avait promis un CDI derrière, je me suis fait virer, j'ai eu deux retards, je me suis fait virer. Donc c'est vraiment, c'est toujours oral en intérim hein. Comme là, on me dit que j'ai du boulot jusqu'en juin, j'ai rien qui le prouve, j'ai rien... j'ai rien signé, je sais pas. Si ça trouve ça va s'arrêter le mois prochain, je sais pas du tout... Ou ça va peut-être durer jusqu'en septembre... ça serait tant mieux mais j'y crois pas trop. Parce que normalement on aurait dû arrêter déjà il y a trois quatre mois. Donc ils décalent, ils décalent, ils décalent donc si déjà j'ai du boulot jusqu'en juin c'est très bien mais après je pense pas... septembre ça m'étonnerait. Voilà. Donc c'est

pas un projet d'aller à [Ville O.], c'est plus... voilà, une solution de repli, si je trouve pas mieux à [Ville S.] après.

- *Si ça se termine un juin, vous allez directement chercher du boulot ou d'abord prendre des vacances ?*
- Là je pense que si ça se fini vraiment en juin, je vais me prendre... je pense juillet aout là, pour souffler un peu et heu... puis recommencer à chercher en septembre ouais. Et si je trouve pas... je pense décembre de l'année prochaine, je pense que je repartirai à [Ville O.]. Si je trouve rien d'intéressant.
- *Vous avez des doutes sur le fait de retrouver des missions en septembre ?*
- Non. Le seul truc qui me fait peur c'est de... j'aimerais trouver de longues missions. Si c'est des missions courtes je pense que je vais vite baisser les bras et... parce que voilà, j'ai eu des moments difficiles à... à toujours... vraiment c'est dur de se demander si on bosse le lendemain ou la semaine d'après ou savoir comment on va faire pour payer le loyer... parce qu'il y a des mois voilà je vais faire mille huit cents euros, le mois d'après trois cents euros. Donc heu... c'est... c'est compliqué. Et les Assedics sont toujours... parce que normalement ils comblent... ils comblent le vide, mais ils sont toujours à la bourre, ils sont toujours en train d'essayer de grappiller. Donc heu... même quand ils comblent le vide, je crois que j'arrive à sept cents ou huit cents euros... donc c'est pas suffisant pour vivre. J'arrive pas à vivre avec ça.
- *Ouais. Donc plutôt des longues missions. Et les CDD, vous cherchez des CDD ?*
- On m'en a jamais proposé... si y a, oui. Ha si j'en ai fait un. Si si, j'en ai fait un à [Ville O.], dix-sept mois. C'était un remplacement de congé maternité, ou quelque chose comme ça.
- *Dans le graphisme ?*
- Non, j'étais coursier. Donc c'est pour ça je vous dis après mes études je crois que je suis resté quand même deux ans, j'ai dû rester deux ans quand même, quelque chose comme ça. J'étais coursier pour les visas. Je faisais les visas dans les ambassades. Pour les gens qui veulent pas aller faire la queue pour faire des visas. Du coup, je récupérais les passeports, les sous, je faisais la queue dans les ambassades, je remplissais les dossiers et je retournais le passeport après.
- *Je savais pas que ça existait.*
- Ouais c'est parce que la plupart des ambassades sont à [Ville O.]. Donc tous les gens qui sont, bein qui sont dans les autres villes, qui peuvent pas forcément se déplacer à [Ville O.] ou les envoyer à ma boîte. Moi je récupérais les passeports, avec les dossiers, l'argent, j'allais faire la queue à l'ambassade, boom le visa puis je ramenait le passeport après. Mais c'est pour des gens qui ont pas mal de sous quand même. Parce que c'était facturé des centaines d'euros, juste pour ce service là... Après y avait beaucoup de gens de [ville M.], de

[Ville C.], de [Ville S.], qui faisaient ça, parce que c'était des gens qui voulaient pas se déran/ en fait, souvent les gens ce qu'ils font c'est qu'ils vont faire les visas ou ils le font à distance ou heu... On travaillait beaucoup aussi avec les militaires, donc c'est du jour au lendemain, faut faire deux cents passeports. Ou avec Interpol. J'avais des passeports d'Interpol où du coup on avait des grosses demandes et du coup j'allais faire ça dans la journée. C'était plutôt un boulot intéressant, ça me plaisait comme boulot. Et ça c'était un remplacement, donc j'ai fait en CDD, je crois que c'était dix-sept mois ou quatorze mois quelque chose comme ça... et on m'en a jamais reproposé... jamais.

- *D'accord. En fait, l'agence d'intérim vous propose des missions et du coup vous avez pas besoin de chercher à côté/*
- Ha si. j'harcèle hein. Faut que j'appelle tous les jours. Pour leur montrer qu'on est là et qu'on veut bosser... après là vu qu'ils me connaissent très bien, que ça fait un moment que je travaille pour eux, qu'ils sont content et tout, là je pense que si je commence à les prévenir que là en juin je vais avoir quelque chose, que je vais être disponible, je pense qu'ils vont essayer de me trouver quelque chose... Même si j'y crois pas trop... mais du coup, là à partir de juin, faudra que j'appelle tous les jours. Tous les jours. Pour leur dire que je suis là, je suis dispo, je suis là, je suis dispo. Pour être... en tête de file et dès qu'ils ont un poste boom ils vont savoir que moi je suis là, je suis dispo. Faut appeler tous les jours. Tous les jours, tous les jours, leur dire j'ai besoin de bosser. Puis si au bout de deux trois semaines j'ai pas de nouvelles, je pars sur une autre agence d'intérim et... Y a un moment j'étais inscrit sur quatre ou cinq différentes. Je bossais avec quatre cinq agences d'intérim en même temps, ouais.
- *Pour enchaîner les missions...*
- Ouais pour enchaîner le plus possible ouais voilà, c'est ça. Donc j'essayais, puis j'essayais de pas trop heu... quand y en avait une qui me proposait quelque chose, essayer de le décaler d'un jour ou deux pour pouvoir finir la mission que j'avais pour essayer de pas trop les contrarier non plus et leur dire non. Donc j'essayais d'enchaîner comme ça. Mais... ouais c'est fatigant l'intérim. De faire autant de... de missions différentes, d'employeurs différents, d'agences d'intérim différentes... ouais au bout d'un moment c'est fatigant.
- *Ça et pas de vacances du coup.*
- Et pas de vacances, j'ai pas eu de vacances depuis quatre ans et demi, je crois quelque chose comme ça.
- *Oui, vous m'avez dit quatre ans et demi.*
- Ouais... bein c'est le jeu hein... Non c'est vrai que c'est difficile, c'est un peu dur de pas partir. Là tous mes étés je les ai passés là depuis que je suis à [Ville S.]. J'ai dû prendre une fois des vacances où je suis parti je crois vraiment, un mois quelque chose comme ça, sinon tous mes étés, ouais, je les ai passé à bosser... Après c'est les périodes où il y a beaucoup de boulot. Juillet août il y a énormément de boulot, les remplacements... La rentrée aussi y a

beaucoup de boulot... en septembre... y a beaucoup de boulot dans la logistique, le déménagement, enfin ça dépend des branches. A Noël aussi, la période de Noël y a pas mal de taf dans... dans la logistique aussi... mais heu... je sais plus ce que je disais, pardon... ha oui, que c'est juillet et août où y avait beaucoup de boulot, ouais. C'est énormément de remplacement, en tout cas à [Ville S.] y a beaucoup, après [Ville S.], c'est quand même une ville où il y a du travail hein. Quand même pas mal de boulot, j'ai toujours trouvé du travail.

- *Oui. Et du coup vous avez fait beaucoup de métiers...*
- Je saurais vraiment plus dire tout ce que j'ai fait, non non, j'ai fait énormément de métier ouais. J'ai travaillé dans tout, la restauration, la logistique, j'ai même bossé dans les abattoirs, je me suis retrouvé à bosser là-dedans en intérim. Heu... j'ai fait de la démolition, j'ai fait du bâtiment, j'ai fait de l'électricité, j'ai fait de la plomberie et heu... Plein de fois, pour bosser aussi, à dire que je maîtrisais, après faut être un peu touche à tout quand même dans l'intérim hein. Donc même si j'avais aucune formation en électricité, j'ai aucune formation en plomberie, j'ai aucune formation en... en rien, bein la seule formation que j'ai c'est graphiste. Donc après faut y aller un peu à la tchatte et... ils me proposent des missions et si ça marche ça marche.
- *Oui, après vous voyez sur le tas en fait.*
- Je vois sur le tas, bein j'ai beaucoup appris sur le tas, ouais, j'ai beaucoup appris sur le tas. Et puis c'est surtout pour essayer de gagner une mission, enfin une journée de boulot donc heu... on prend tout ce qu'il y a hein. On prend tout ce qu'il y a.
- *D'accord. Donc avant les dix-huit mois à [Entreprise M.] c'étaient plutôt des petites missions ?*
- Alors avant [Entreprise M.] heu... qu'est-ce que j'avais fait... j'ai fait heu... Ouais c'étaient des petites missions. J'ai fait pas mal de déménagements, j'ai fait de la peinture en bâtiment, d'ailleurs j'ai repeint les bâtiments qui sont derrière vous. Le gros bâtiment là, le gris là, tout ça, c'est ça que j'ai fait. J'ai fait, j'ai fait quoi d'autre... Non, j'ai pas fait tant que ça d'intérim après le CDI, c'était y a pas si longtemps que ça mon dernier CDI, c'était y a deux ans... ouais c'était y a deux ans. Mais c'était pas un super CDI non plus, j'étais ferrailleur. J'ai fait ça pendant... un an et demi deux ans heu les dates je sais plus hein, je crois que c'est un an et demi ou deux ans que j'ai fait ça. Donc je faisais de la vente, de la vente de métal, de la découpe de métal et de la dessoudure, des machins, pareil aucune formation, j'ai appris sur le tas. Je suis venu pour une semaine en intérim chez elle et du coup après elle m'a proposé le CDI.
- *D'accord, là l'intérim avait débouché sur un CDI.*
- Ouais. Mais c'était pas prévu. L'intérim, pour eux, c'était qu'une mission d'une semaine et vu que je me suis vachement bien entendu avec eux, qu'ils étaient plutôt content de moi, ils m'ont proposé un poste qui existait pas vraiment, du coup ils ont plutôt même créé un poste

pour moi. Donc ouais, après c'était super dur comme boulot. C'est vraiment très dur. Donc oui, j'ai un peu tout fait comme taf.

- *Oui... là vous vous laissez à peu près combien de temps où vous pourriez supporter on va dire des missions intérim, comme ça, sans être en CDI ?*
- *Bein c'est compensé avec les payes en fait, souvent ces boulots-là, plus le boulot est dur plus le boulots est ingrats et plus la paye va être... plus la paye va être grosse. Donc tous les boulots comme ça, ferrailleur, dans le bâtiment, c'est des payes à mille huit, avec des paniers repas, avec plein de prime en plus. Donc je m'en sors entre mille huit et deux milles à chaque fois par mois donc ça compense... voilà. C'est dur mais au moins je suis bien payé. Donc je suis capab/ j'ai accepté ça pendant des années donc là je sais pas parce que là je me suis un peu... reposé là dans ce boulot-là, est-ce que je serai pas capable de reaccepter ça encore pendant des années, je... sais pas trop... faudrait voir les fiches de paye.*
- *Oui, donc là, si on vous propose un CDI, si c'est au SMIC ça vous intéresse pas...*
- *Non. Non. Non. Là je le fais, je continue au SMIC parce que je suis bien dans cette boîte, que ça se passe bien puis je sais que ça se finit en juin. Mais non non, là un CDI heu... au SMIC c'est pas intéressant.*
- *Oui. (silence). J'ai quelques petites questions pour finir...*
- *Oui.*
- *Alors, votre âge, vous m'avez dit trente-trois.*
- *Ouais.*
- *Vous êtes né à [Ville O.] ?*
- *Ouais.*
- *Culture française quoi.*
- *Ouais, ouais.*
- *La durée du contrat, je note dix-huit. Et du coup, le terme heu... du coup il est dépassé là ?*
- *Oui parce que normalement j'ai pas le droit de faire plus de dix-huit mois en intérim, c'est interdit. Donc en fait ils me changent de poste, sur mes contrats j'ai un poste différent quasiment tous les mois. C'est des magouilles pour pouvoir continuer à me renouveler les contrats. Normalement on n'a pas le droit de faire plus de trois contrats en intérim chez le même employeur et on n'a pas le droit de faire plus de dix-huit mois, au même poste. Donc du coup, ils me changent de poste alors que j'ai toujours le même depuis... depuis plus de dix-huit mois. Mais du coup sur mes contrats ils me changent de poste pour pouvoir, eux,*

continuer à... voilà, c'est des magouilles hein. C'est des magouilles d'intérim ouais. Mais normalement, officiellement, j'aurais plus le droit de travailler pour eux.

- *Oui je vois. Et là, ils vous ont renouvelé pour un mois ?*
- Heu... le dernier je crois qu'il est pour heu... non, je crois que c'était un de deux mois.
- *Deux mois ?*
- Ouais. Et je crois qu'après tous les derniers c'est un mois si je me souviens bien. Je crois que c'est ce qu'il m'avait dit mon employeur. Donc là je suis, c'était décembre, non c'était janvier février, donc là jusqu'à fin février c'était le long contrat et après c'est que des contrats d'un mois, jusqu'en juin.
- *D'accord. Les conditions de travail vous m'en avez parlé. Vous m'avez dit, le rythme ça dépend de l'équipe.*
- Ho c'est plutôt... enfin là où je suis je suis tranquille. Par contre, normalement dans l'intérim c'est... c'est vraiment soutenu le rythme. Là j'ai de la chance, c'est pour ça que je suis resté aussi longtemps. Mais sinon dans les autres, les autres c'est, c'est non-stop hein. Puis dès qu'on est fatigué « fiut » on est... on est mis sur le côté. Ouais... le rythme est vachement soutenu.
- *Ouais... alors, les horaires vous m'avez dit. Au niveau de l'équipe, alors, vous travaillez en équipe du coup ou... ?*
- Hm... non, enfin, moi je suis tout seul mais je travaille/ en fait moi j'ai mon petit bureau, on m'appelle au téléphone, on me dit qu'il faut telle pièce nanana, donc je vais voir, donc je vois du monde toute la journée. On peut dire que je travaille en équipe aussi mais à la base je suis autonome, je fais mon boulot tout seul. Et donc du coup, j'amène les pièces à un endroit, à droite, à gauche, je me ballade toute la journée donc oui moi je vois du monde toute la journée. Mais je suis autonome dans mon boulot.
- *D'accord.*
- Et je gère mon temps et mon taf tout seul.
- *Ha vous avez de l'autonomie là-dessus...*
- Ouais ça là-dessus c'est bien ouais. Si je veux faire des trucs plus tard je les fais plus tard, si je veux les faire tout de suite, voilà, c'est moi qui gère mon temps et le boulot.
- *Ça veut dire que pour les pauses aussi vous pouvez... ?*
- Officiellement, normalement non, mais officieusement oui, je fais ce que je veux, enfin je fais un peu ce que je veux, je prends mes pauses quand je veux. Là je suis parti un peu plus

tôt du boulot, personne ne me dit rien, c'est... Après personne vient vérifier. C'est que voilà, j'ai pas de chef sur le dos, j'ai pas... personne vient vérifier ouais. Tant que le boulot est fait... ils étaient là un peu au début, normal, mais là depuis non, personne qui... j'ai pas trop de compte à rendre en tout cas. Tant que mon boulot est fait... Mais pareil ça c'est que dans cette agence heu que dans cette entreprise-là. Toutes les autres entreprises c'est à la minute près, faut être à l'heure, les pauses c'est... dans l'intérim c'est vachement comme ça.

- *Oui, j'ai entendu ça dans l'aéro, que c'était des horaires, par exemple sept heures cinquante-trois ou midi deux...*
- Oui alors ça, les gens qui bossent, bein du coup les gens de [Entreprise M.] c'est ça. Un jour ils finissent à trente-neuf, un jour à quarante, un jour à quarante-deux. Je sais pas trop comment ils calculent leur truc mais... Et eux, ils ont des pointeuses, nous on n'en a pas. On en avait une y a quelque... ouais y a un an, quelques mois, ouais y a un an on en avait une mais ils l'ont pas changé, on n'a plus de pointeuse. Tant mieux (*rire*) tant mieux pour nous.
- *Oui d'accord... bon oui là la situation n'est pas représentative...*
- Non, c'est vraiment, là c'est, le poste que j'ai est vraiment particulier parce que, et je serais pas resté aussi longtemps si ça avait pas été le cas. Mais sinon non, dans les autres entreprises que j'ai fait c'est à la minute, la pause c'est cinq minutes, pour bouffer c'est vingt minutes et... faut pas, faut pas tricher quoi. Vaut mieux pas tricher ouais. Faut être à l'heure tous les jours sinon c'est... on est vite remplacé, très très vite remplacé en intérim.
- *Ouais. Et ils peuvent vous virer, même au milieu d'un contrat ?*
- Ha oui, bien sûr.
- *Mais c'est légal ça ?*
- Heu... je sais pas. Je saurais pas vous dire... après peut-être qu'ils continuent à payer l'intérim, je sais pas après comment ça marche mais... si si moi j'ai déjà vu des gens qui avaient des contrats d'un mois et qui se sont faits virer au bout de deux jours. Là, dans l'entreprise où je suis c'est déjà arrivé oui. Des gens qui avaient des contrats de longues durées qui se sont faits virer là pour un oui ou pour un non... Après comment ils se débrouillent au niveau de la paperasse je sais pas. Je sais même pas si c'est légal, oui effectivement... Après c'est l'avantage pour eux, les intérimaires c'est ça, c'est qu'on puisse les virer quand on veut.
- *Oui... au niveau de la situation personnelle, vous êtes célibataire ?*
- Oui.
- *Et en coloc, c'est ça ?*
- Ouais.

- *Et les difficultés financières... en gros, j'ai compris que c'est serré, c'est ça ?*
- C'est serré ouais. Je suis pas à plaindre mais je suis pas... on va dire, le moindre imprévu, je suis... je suis dans la merde.
- *Est-ce que vous pouvez vous meubler/*
- Oui quand même. Après, beaucoup de récup. Beaucoup de récup, beaucoup de trucs achetés sur Leboncoin ou voilà. Donc ça fait quoi, trois quatre mois qu'on a la colocation, on commence à avoir tous les meubles. C'était un peu galère au début. Après c'est de la débrouille, ça fait des années que je vis comme ça donc ça me dérange pas trop de vivre comme ça. Mais c'est vrai qu'il m'arrive le moindre imprévu dans la vie je suis... financièrement j'ai pas de quoi, j'ai pas de quoi... voir venir.
- *Oui. Il n'y a pas d'épargne possible quoi.*
- Ha non. Non non non. Tous les mois je finis juste mais... bon après le frigo est toujours plein, y a pas de soucis là-dessus. Mais voilà, il m'arrive le moindre... le moindre truc... Je vois mon colocataire qui lui a un enfant, il galère vachement plus que moi. Et puis lui est musicien en plus, donc il galère quand même pas mal hein.
- *Oui donc vous êtes tous les eux dans des situations précaires.*
- Oui précaire. Ha oui oui, précaire oui. Et on est obligé de se mettre à deux sinon tout seul c'est... c'est pas possible... Et pourtant en travaillant, moi je travaille tous les jours, tous les jours, depuis des années, lui il bosse tous les jours aussi. On est des travailleurs pauvres, comme on peut dire. C'est ça hein.
- *Oui... une dernière question par rapport à votre représentation de l'intérim. Vous m'avez dit en gros que vous êtes des pions/*
- Ha oui, je le vois comme ça oui.
- *Et vous en tant qu'intérimaire, est-ce que parler de pions ça veut dire que vous vous sentez discriminé ? Comment vous vivez ce statut-là ?*
- Ha non, après je le vis très bien moi. Y a pas de souci, non je le vis très bien. Après y a quand même une... une liberté que je trouve plutôt agréable. Moi le fait de... de pouvoir me dire du jour au lendemain, voilà, j'ai envie de partir sur un coup de tête, je peux le faire... je trouve ça très intéressant. Parce que je suis un peu comme ça. Et heu... non non, moi après je le vis très bien. Vous voulez dire le regard par rapport aux autres ?
- *Oui voilà.*

- Ha non non, j'ai aucun souci avec ça. Y a quelques années c'était peut-être... c'est comme les gens qui faisaient des CAP ou des BEP, c'était un peu mal vu de faire de l'intérim, maintenant, de toute façon c'est les seuls employeurs. Enfin c'est les seuls gens qui nous trouvent du boulot, en France. L'ANPE, honnêtement, j'ai pas le souvenir qu'un seul de mes amis m'ait dit « j'ai trouvé du boulot par l'ANPE » hein. Donc non non, moi l'image que je peux représenter en tant qu'intérimaire me va très bien. Y a pas de souci avec ça.
- *OK, oui. Du coup ça représenterait quoi de passer en CDI ?*
- C'est psychologique, je pense que c'est juste se dire, voilà j'ai du boulot... pour le moral, ouais c'est surtout ça. Sinon heu... j'ai plus d'avantages à être en intérim. Je suis logiquement mieux payé, je peux partir quand je veux, je dois rien à personne. Le problème quand on est en CDI c'est que quand on a envie de partir c'est... on est vraiment bloqué... c'est compliqué de partir quand on est en CDI... Ou alors faut être sûr d'avoir un autre boulot derrière, pour pouvoir tout abandonner, démissionner, mais faut être sûr de renchaîner derrière sur quelque chose. Mais voilà, on a des problèmes familiaux, on a quelque chose, on est bloqué. Puis c'est vrai que moi je suis à huit cents kilomètres de ma famille donc... Il m'arrivait du jour au lendemain de devoir partir et d'être bloqué, pas pouvoir partir parce que je devais bosser le lundi, je devais bosser la semaine d'après... c'est les seuls avantages que je trouve à l'intérim. On peut partir quand on veut et... on doit rien à personne.
- *Oui. Après dans les faits, c'est un peu compliqué non ? par rapport à la variable financière...*
- Ha oui. Mais normalement je suis toujours comblé, tous les jours où je bosse pas. Normalement, si je touche plus de mille deux cents euros les Assédics me donnent rien mais si normalement dans un mois je touche moins de mille deux cents euros les Assédics comblent le vide jusqu'à huit cents ou neuf cents euros je crois, un truc comme ça. Donc si j'ai vraiment des soucis, je pars et c'est logiquement les Assédics qui comblent le vide. Mais c'est compliqué, c'est très compliqué pour récupérer les sous. Ils sont vachement tatillons sur les contrats, sur les trucs... En fait moi je fonctionne jamais comme ça, je touche, après c'est bizarre, je touche aucune aide, je suis pas inscrit à la CAF, je touche aucune aide, je vais jamais à l'ANPE. Je bosse, j'enchaîne, j'enchaîne les boulots, les missions...
- *C'est un choix personnel de ne pas s'inscrire à ces/*
- C'est surtout que la paperasse me rend dingue, j'avoue... Après, j'en n'ai jamais eu... j'arrive à m'en sortir comme ça donc c'est vrai que je... je fais comme ça. Après la CAF... je vais peut-être le toucher pour cet appartement là, mais c'est vrai que je... jamais fait les démarches pour toucher la CAF, j'ai jamais fait les démarches comme par exemple là j'ai un trou d'une semaine d'intérim... en fait le temps de faire les démarches, de tout justifier, de... j'ai plus vite fait d'aller bosser que de... que de justifier tout ça. Il manque toujours un papier, il manque toujours quelque chose. Bein j'ai plus vite fait d'appeler l'intérim et de rebosser le lendemain. Vu que je suis payé à la semaine... ça va plus vite. Après je fonctionne comme ça, je dis pas que c'est une bonne chose hein mais moi j'ai toujours fonctionné comme ça. Dès que j'ai un trou, boum je repars travailler et... et je fais comme

ça... Je me dis qu'il y a d'autres gens qui en ont peut-être plus besoin que moi aussi... même si j'y ai droit hein... Non mais je sais c'est un problème (*rire*).

- *Ha non... je ne vous juge pas...*
- Bein je me juge tout seul alors...
- *En parlant de la CAF, ça me fait penser, vous avez des projets immobiliers ?*
- Et bein... j'en ai eu quand j'étais en CDI, je voulais acheter, à [Ville S.]. Et heu... pfff là je me pose pas la question, en intérim de toute façon c'est pas possible, le dossier financier il passe pas. Heu... je verrai ça quand je serai en CDI ouais, pourquoi pas ouais, pourquoi pas acheter à [Ville S.]. Mais là, de toute façon, je pense que je propose, avec le dossier que j'ai, je propose ça à un banquier, il rigole hein. Il l'acceptera jamais. Donc sans CDI, la question se pose même pas.
- *Vous ne connaissez aucun intérimaire qui a réussi à avoir un crédit... ?*
- Faut être en CDI pour avoir un crédit maintenant, obligatoirement. Je crois qu'il faut avoir un an et demi ou deux ans de... j'avais fait une demande il a quelques temps quand j'étais en intérim, il m'avait dit qu'il fallait un an et demi ou deux ans de CDI pour pouvoir avoir une... une autorisation de crédit, ouais. Mais c'était pas un crédit de cent cinquante mille euros hein, c'était un crédit à la consommation de trois ou quatre mille euros.
- *Oui... Par rapport à vos expériences passées, est-ce qu'il y a quelque chose que vous voulez rajouter ?*
- Heu... non, là comme ça... non.
- *Par rapport à votre situation actuelle ?*
- Précaire... non non, là vous tombez dans un moment où je sais pas trop. Oui, pour l'instant ma situation actuelle me convient mais bon elle va changer très rapidement donc je sais pas trop... sur quel pied danser, ce qui va se passer, on verra dans... on pourra refaire le même questionnaire dans trois quatre mois si vous voulez (*rire*) ça sera peut-être plus la même. Donc non non, là je sais pas trop, pour l'instant ma situation me convient, moi je suis heureux comme ça, ça me va, mais heu... ouais, à voir... à voir ce qui va se passer dans les mois qui vont venir...
- *D'accord oui... Du coup j'allais vous demandez si vous aviez quelque chose à rajouter concernant votre avenir/*
- Ha bein là c'est complètement vague. Je peux pas du tout vous dire. J'attends de voir, à partir de juin les choses vont changer et... donc je sais pas du tout. L'avenir j'en ai aucune idée. Voilà... selon les propositions, selon les rencontres que je vais faire... voilà. Ça a été beaucoup comme ça aussi, j'ai rencontré des gens qui m'ont dit « y a tel et tel poste, ils

cherchent du boulot » machin... donc on verra, je sais pas. L'avenir est incertain, pour l'instant.

- *Oui... et bien merci beaucoup, merci.*

Annexe 5 : Retranscription de l'entretien avec Stéphane

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- Oui... d'accord... Bon on va parler que du pro parce que... heu... Le passé... sortie d'étude, heu... de l'école, bac professionnel électrotechnique, électricité... Premier chantier, en bâtiment... Opportunité d'aller travailler en... sur satellite. Donc c'était mieux rémunéré. En câblage satellite, donc je suis parti sur du câblage satellite. Et puis, au bout de... cinq-six ans dans la société qui faisait du câblage satellite, je suis parti dans l'aéronautique, pareil en câblage, électricité. C'était pour faire une sorte d'évolution parce que là où j'étais, la boîte c'était une petite structure, y avait aucune évolution possible. Donc au bout de cinq ans on était... voilà. Et là, ça a été des années formidables jusqu'aux années deux mille... Quand je dis formidable, c'est formidable... Des années deux mille... dix. Niveau travail, niveau ambiance, niveau...tout. Niveau salaire, niveau... C'était vraiment l'apothéose. Des années mais vraiment heu... d'ailleurs qu'on aurait dû garder hein. Qui étaient vraiment très bonnes quoi. Y avait pas de soucis, c'était vraiment très très bien. Et après... restructuration de la société. On devait faire trop de bénéfices je pense (*rire*). Ils ont changé la tête de la... tout ce qui est dirigeants. C'est parti par en haut, ils ont licencié tous les gros salaires. Ils ont remis des nouveaux RH, qui eux aussi ont été relicencié parce qu'ils arrivaient pas à dégraisser, à nous faire dégraisser. Alors, on a eu tous les styles de modèles de pressions... psychologiques, pour nous faire sortir parce qu'évidemment on avait des trop gros salaires, enfin ils estimaient...
- *Parce que là c'était en CDI ?*
- Voilà, là c'était que du CDI. Trop trop bien payé... Et c'est comme ça, au bout d'un moment à l'usure ils arrivent à faire sortir les gens hein. Donc là je suis sorti et après... bein... je me suis mis artisan pendant un moment, à mon compte. Ça a bien marché au début. Après je me suis blessé, au genou. Suite à une blessure bein il a fallu que j'arrête. Le temps de se guérir, d'aller à l'hôpital, machin... c'était plus possible de continuer. D'où l'intérim après, pour rebondir... C'est là où j'arrive à l'intérim... voilà.
- *D'accord.*
- Alors comment on vit l'intérim ? c'est ce que vous voulez savoir ?
- *Oui entre autres, oui.*
- Bein... là on tombe heu... personnellement, moi ce que je vis c'est l'esclavage moderne quoi. C'est du... c'est une très bonne main d'œuvre, patronale. Ça évite toute pression... on

a aucun collectif, aucune... en fait on peut rien dire, c'est... voilà. C'est oui, non, c'est à la semaine, c'est tu travailles du lundi au samedi, du lundi au vendredi mais si le vendredi, pour x raison la boîte elle veut pas faire travailler, on travaille pas, on n'est pas payé. On revient le lundi, donc c'est plus des semaines à trente-cinq, c'est des semaines moins sept. Heu... c'est... non, c'est... honnêtement l'intérim c'est... c'est très bien pour le patronat mais après pour la vie heu... à vivre c'est... c'est une infection. C'est une infection... je sais pas quoi dire de plus, après pour le boulot c'est... on demande toujours plus, plus de cadence, plus de... voilà. Après on peut pas spécialement dire grand-chose... voilà... malléable à... à souhait, même si en vieillissant ça devient très compliqué mais... voilà.

- *Surtout que vous avez connu des conditions en CDI...*
- Ouais. C'est ça qui est... qui est... Après je peux dire que j'ai eu la chance de connaître quelque chose de bien. Mais heu... ouais.
- *La mission que vous faites actuellement c'est la seule que vous ayez fait en intérim ou/*
- Ha non, non... ça fait deux ans, deux-trois ans que je suis en intérim.
- *Et vous avez fait plutôt des longues ou des petites missions ?*
- Ho... maintenant des gros contrats c'est très rare. Des contrats au mois on trouve, dans le bâtiment, je parle pour moi hein, des contrats à la semaine ou à la quinzaine, renouvelés, ou pas... et... voilà. Généralement on peut, sur certains employeurs, ils ont un malin plaisir à dire le vendredi, si on finit par exemple à midi, parce que dans le bâtiment on commence tôt mais on finit tôt, enfin le vendredi on coupe tôt, au lieu de nous dire par exemple en milieu de semaine « bon bein je te reprend pas parce que... pour x raison », ils se font un malin plaisir à attendre le vendredi, un quart d'heure avant, de nous faire signer le bon, la feuille de présence pour la semaine, et dire « bein la semaine prochaine tu reviens pas ». Ça c'est... c'est leur jeu ça, comme ça ils savent qu'ils nous tiennent, qu'au moins on est productif. Parce que certaines personnes, bon après tout le monde le fait au bout d'un moment, moi au début je le faisais pas mais... après tout le monde lève le pied quoi au bout d'un moment on sait très bien qu'on sera pas reconduit, pour question de chantier... ils ont plus besoin de nous parce qu'ils ont les délais, ils sont après les délais, ils sont...
- *Vous pouvez prévoir l'activité ?*
- Ouais mais eux ils prévoient rien, enfin ils veulent pas... nous le dire et nous on n'a pas le temps de se retourner aux agences pour dire « lundi je suis dispo », donc on l'apprend le vendredi, le vendredi on appelle l'agence mais c'est trop tard pour reprendre le lundi parce qu'en agence... y a pas du boulot, enfin dans mon secteur en électricité, y a pas... beaucoup beaucoup d'offres quoi. Y en a mais c'est pas non plus heu... je peux passer deux semaines sans rien avoir quoi. Pourtant je suis connu dans l'agence, j'ai une bonne agence, les gens me connaissent mais...
- *Vous avez une bonne image au sein de l'agence, ils vous font confiance ?*

- Ha il faut. Ouais il faut. Autrement c'est cuit (*rire*). C'est mort, y a plus de boulot après. Enfin y en aura toujours mais ça sera... déjà que c'est compliqué. Après les autres je sais pas/ mais les jeunes je sais pas comment ils font hein. Ou ils font manutentionnaires mais... après je sais pas. C'est compliqué.
- *Vous, vous faites que de l'électricité ?*
- Que de l'elec ouais. Que de l'elec. Ouais... j'ai rien fait d'autre.
- *Du coup, après le bac vous m'avez dit chantier, satellite et aéro, tout ça c'était que du CDI ?*
- Oui oui oui.
- *Après il y a eu une période où vous étiez artisan à votre compte et c'est après que vous avez commencé l'intérim.*
- Oui voilà.
- *Et là votre contrat vous en êtes où ?*
- Heu... il se termine ce vendredi-là. Sur cette mission j'ai eu deux ou trois contrats... dans cette société où je suis là. Je connaissais le chef de chantier, il a changé de boîte donc il m'appelle. Et... il m'a dit « viens, j'ai un boulot pour... » normalement c'était six mois, c'est toujours pareil, y a six mois de boulot on y va et « haaaa ça a pas tout à fait signé, tu viens pour deux-trois semaines, tu attends un peu, tu reviens... » Après c'est compliqué je pense le secteur du bâtiment. Moi je... déjà j'avais du mal à m'en sortir... C'était quoi la question ? (*rire*) pardon je suis fatigué...
- *Oui c'est la fin de la journée... Je voulais savoir où vous en étiez de votre contrat.*
- Ha oui, je finis vendredi là. Je finis vendredi mais heu... j'ai eu des soucis avec l'agence parce que, moi j'ai mon agence attiré, j'aime bien tourner avec la même agence et j'ai confiance en eux, eux ils ont confiance en moi... enfin moi je suis âgé aussi donc je préfère avoir une relation, quand je rentre on se connaît, c'est pas pareil quoi. Là y a un peu de turn-over, c'est pareil les agences d'intérim maintenant on connaît... y a beaucoup de turn-over hein.
- *Au niveau des conseillers vous voulez dire ?*
- Ha oui, ça... ça... Mais bon, alors entre deux conseillers ils se passent toujours le mot « lui il est bien, lui il vaut mieux éviter, lui... » Donc... mais là ils m'ont fait changer d'agence, pour aller travailler chez eux là, et ça c'est vraiment pas bien passé. Donc je coupe... j'arrête... ma mission se termine vendredi et ils me proposent un CDD mais heu... Parce qu'ils veulent pas changer d'agence pour des histoires de... enfin soit disant c'est moins cher leur agence. Parce que c'est pas une boîte BTP où je suis après, c'est on rentre dans des

magouilles... C'est une boîte aéronautique mais heu... moi j'ai eu des problèmes sur ma feuille de paye, ils versent pas toutes les indemnités, ils les stockent enfin c'est... je vais pas rentrer dans les détails c'est... enfin bref. Heu... il m'a appelé le patron là sur la route. Il veut me faire un CDD parce que l'agence... ça allait pas, je lui dis que moi je coupais, je retournais dans mon ancienne agence... Mais après ça va être des contrats du style... bein au ras des pâquerettes, moi ça me... après c'est plus intéressant quoi.

- *C'est-à-dire qu'il va vous faire un CDD au SMIC... ?*
- A 1200 euros voilà, à travailler comme un con. Prendre le véhicule, aller à [Ville N.], bon là déjà c'est mort (*rire*). Pour 15 euros tu vas à [Ville N.], tu reviens, tu prends l'autoroute. Après faut se payer les outils, il faut... Ils donnent pas, ils donnent plus les caisses à outils, ils donnent plus rien...
- *L'agence d'intérim vous voulez dire ?*
- Ha l'agence d'intérim elle ne donne que les chaussures de sécurité. Le casque je sais même pas, c'est moi qui me le suis acheté. Ça dépend des agences. Et les gants. C'est tout. Et les tee-shirts mais le tee-shirt c'est la boîte qui l'a donné. Voilà, c'est tout ce qu'ils donnent.
- *D'accord, donc s'il y a besoin d'outils c'est à l'entreprise de/*
- Non, non, c'est à nous, en tant qu'électricien je parle, on doit fournir notre caisse à outils. Ça veut dire que tous les outils en plus doivent être isolés. Alors c'est des outils qui coutent... c'est pas un tournevis lambda quoi. Donc c'est plus cher, il faut la dénudeuse, le coupe câble, la pince coupante... Vous l'avez vu ma caisse à outil là quand je suis arrivé ?
- *Oui.*
- Et bein y avait pas tout dedans encore.
- *Ha oui...*
- Ça c'est à ma charge. Quand je casse un outil, c'est à ma charge. Eux ils donnent... avant y avait des primes outillage, qu'on appelait, ils donnaient un peu plus pour pouvoir s'acheter les outils. Maintenant ça n'existe plus non plus. Voilà.
- *D'accord. Donc si vous n'avez pas vos propres outils vous ne pouvez pas travailler.*
- Non. Non, ça... non. Eux ils sont... ils disent « on vous fournit que l'électro portatif ». ce qu'ils appellent électro portatif c'est : visseuse, perforateur, des choses comme ça. Mais là sur le chantier où je suis par exemple j'ai demandé trois fois un perfo, je l'ai jamais eu, ça a été marteau burin. Parce qu'il faut faire le trou, il faut passer le câble. Donc heu... non c'est... c'est vraiment dégradant comme métier (*rire*). Je conseille même pas de faire élec actuellement aux jeunes quoi. Il faut pas. Ou alors dans une bonne boîte, un truc sérieux qui tient la route. Après j'ai fait des grosses boîtes comme... la dernière elle a été racheté par

heu... [*Entreprise F.*]... c'est du même acabit quoi. On était sur le chantier, on était huit, on avait deux perceuses. Pour huit bonhommes, il y avait deux perceuses. Alors qu'il nous en faut une pratiquement, sur du neuf on est tout le temps en train de percer. Manque d'outillage... des échelles on n'en avait pas, on était en train de se les piquer entre nous, c'est infect quoi.

- *Donc grosse ou petite boîte, les conditions de travail ne changent pas...*
- Le seul avantage c'est qu'il y a un treizième mois. Qu'ils nous reversent en intérim, parce qu'en intérim, dans l'électricité comme dans toutes, on commence, quand on sort de l'école, on est... ils ont gradé ça n1p1, n2p2, puis au fur et à mesure on monte, et on monte aussi en salaire. Et les grosses boîtes, ils ont bloqué tout à n2p2. C'est pas le plus haut de la grille. Moi, même si je suis n3p3 ou n3p2 ou/ « non, on te prend pas à ce taux horaire là, on te prend à dix euros quatre-vingt de l'heure ». Mais pour compenser ça... évidemment on y va parce qu'il faut y aller mais... Alors ce qu'ils font c'est qu'ils intègrent une sorte de treizième mois dedans pour relever un peu le salaire.
- *Et il compense ce treizième mois ?*
- Non... ça fait un euro, un peu moins d'un euro de l'heure en plus. Voilà. Non parce qu'après la cadence ça reste... c'est pas parce qu'on bosse pour une grosse boîte que les cadences sont plus... Peut-être on a un peu plus de relâche mais... Moi dans les petites, là dans la petite je suis responsable du gars avec qui je suis, un autre intérimaire. Avant ça se faisait pas ça. On mettait pas sur un chantier deux intérimaires, le matos, et on revenait voir le vendredi où est-ce qu'on en était et si il fallait du matos heu... ça se faisait pas comme ça. On avait un électricien, de la société, qui prenait, qui interpellait, il appelait un autre électricien, de la société, ils faisaient le chantier, s'ils étaient appelés, ils appelaient un intérimaire. Maintenant, on est... on est qu'intérimaires, y a un gars, un embauché, qui arrive, il dit « faut faire ce chantier-là », il nous montre le chantier, il nous pose le matériel, s'il manque du matériel il faut lui envoyer le texto, lui dire il nous faut ça, ça et ça, il faut justifier pourquoi. Et à la fin du chantier il vient, il regarde « ouais, tout est fait, machin... ». voilà.
- *Donc en fait, il ne supervise pas, c'est vous qui êtes responsable/*
- C'est ça. C'est ça. Avec évidemment, bein en fait ils ont tout croqué, les payes, non mais... moi sur ma fiche, sur mon contrat y a pas marqué responsable de chantier, y a rien, y a marqué tireur de câbles mais... après c'est pas vrai. C'est pas ça la réalité. C'est que je suis responsable du jeune, c'est moi, quand ça marche pas sur le chantier, il m'appelle il me dit « Steph, sur ce chantier y a une merde, qu'est-ce t'as fait ? » Eux, de suite, ils poussent quoi.
- *Alors que ce serait en fait son/*
- Son rôle. Son rôle ouais.
- *Ce monsieur-là, c'est le contact avec l'agence, c'est votre référent sur site ?*

- C'est un responsable chantier on va dire. Maintenant ça marche comme ça, ils mettent un responsable chantier et derrière y a que des intérimaires. Y a plus de... y a plus beaucoup d'embauchés. Là j'étais à l'hôpital, à la clinique heu... c'est gros une clinique quand même hein, y avait un embauché et on était une dizaine d'intérimaires... ça peut pas tourner... ça tourne plus... on peut pas travailler comme ça, c'est pas possible. Chaque intérimaire en plus, maintenant ils font, dans l'électricité, c'est tellement vaste l'électricité, les mecs ils sont plus forts sur du courant faible, d'autres sur du courant fort, d'autres ils font que de la haute tension, on se retrouve à faire... voilà, au bout d'un moment ça coince quoi, on peut pas travailler comme ça. C'est pas possible. C'est compliqué à gérer.
- *Du coup, si vous voulez continuer dans l'électricité, ça va être difficile de trouver un poste stable ?*
- Ha si, là il va m'appeler là, je peux prendre le CDD hein. Il va me... je suis sûr qu'il va me donner mille deux, mille trois maxi. Pour quatre mois, trois mois. Après, l'été arrive donc ils aiment bien avoir quelqu'un sous la main juillet-août, et puis en septembre bam ! Parce qu'ils savent pas trop ce qu'ils vont avoir encore en septembre ou même si le carnet il est plein heu... alors que là je sais très bien qu'ils ont rentré un parking où il y a mille heures de travail. En fait on compte en heure... de chantier. Sur les chantiers c'est... on dit voilà il y a mille heures de travail, donc ils disent on divise le nombre de mille heures par le nombre de personne sur... le temps que les maçons arrivent, le temps que... voilà, c'est répertorié, on dit que sur ce poste y a tant d'heures, tant d'heures... ils le savent déjà le boulot mais... voilà, ça marche comme ça maintenant.
- *Ils se mouillent pas.*
- Ouais voilà. Mais plus personne hein. Je sais pas si, les autres intérimaires c'est quoi comme... c'était quoi ? des... des...
- *Alors, j'ai eu plusieurs métiers...*
- Manuels ?
- *Oui, essentiellement oui.*
- Et c'est le même cas ?
- *Bein c'est souvent des petits renouvellements/*
- Voilà c'est ça.
- *Avec une organisation du travail qui n'est pas toujours idéale on va dire...*
- Ouais c'est ça. C'est ça.
- *Après j'ai eu des discours positifs aussi mais ils disent tous que c'est exceptionnel.*

- Ha mais c'est très rare.
- *Quand ils trouvent des bonnes missions ils précisent bien que c'est pas comme ça ailleurs quoi.*
- Non... non non.
- *Mais oui, c'est des métiers plutôt manuel et même ceux qui sont qualifiés, qui n'ont pas trop de mal à trouver des missions, ne trouvent qu'en dessous de leur qualification.*
- C'est ça. Mais tous hein. Là je suis allé voir le... j'étais en rendez-vous lundi avec le patron de la boîte, je lui dis là le jeune que j'ai il... je lui dis ce jeune là il travaille beaucoup, il faut faire quelque chose pour lui. Parce qu'ils l'ont pris au SMIC. Il travaillait dans une fromagerie, il était payé presque un euro de plus, je lui dis. Et là, il travaille comme un chien, il mouille le maillot, je lui dis il faut faire quelque chose. « ha oui mais s'il faut percer il va prendre trop de temps... ». Après on rentre dans des trucs non mais... Qu'est-ce qu'il me parle de percer, moi je te dis qu'il faut le motiver le gamin autrement il va partir. Après je lui ai dit, lui il sort vous me mettez quelqu'un d'autre derrière, moi les chantiers j'ai des dates à livrer. C'est des chantiers d'une semaine, deux semaines. Moi tout seul je pourrai pas faire le chantier. J'aurai beau pousser le gars, s'il veut pas le gars, il veut pas, je peux pas faire plus... après c'est une entente et ça devient... voilà tout est à la baisse quoi.
- *Ils se disent qu'ils vous enverront un autre intérimaire/*
- Voilà. Et puis moi je sauterai parce qu'au bout d'un moment ils diront « ouais Steph il est fatigué, ils l'ont épuisé ». Ça c'est, ça se dit beaucoup ça « ouais non lui ça fait longtemps qu'il est là, on l'a fatigué, faut qu'il dégage ».
- *Ha ouais ?*
- Ouais. Sur les gros chantiers ça se dit beaucoup ça. Au bout de six mois. Moi j'ai eu de la chance à chaque fois je suis parti avant... d'être fatigué... ouais d'être fatigué.
- *C'est vous qui avez rompu les contrats ?*
- Non à chaque fois ça se finissait. A chaque fois y avait, soit y avait un problème avec les plaquistes, soit y avait un problème avec heu...donc à chaque fois... Le chantier se coupait donc y avait tout le temps l'équipe qui était en place ou ils coupaient toute l'équipe ou ils en gardaient qu'un ou deux, les plus anciens... ou des fois heu... « qui c'est qui va rester ? » Donc nous on lève pas la main hein (*rire*). Non moi je suis prévu ailleurs, je te remercie, j'ai un chantier qui va commencer...voilà. Non l'intérim c'est... je le souhaite pas pour la future génération... j'ai bien peur que ça... je veux pas être pessimiste... mais j'ai bien peur que ça gangrène le système du travail... Non puis après pour vivre, c'est compliqué à vivre... Moi je sais que Sylvie, ma femme, face à ça elle est courageuse mais... c'est pas facile à vivre. Pour faire des projets c'est pas facile... « tu travailles au mois de juillet ? » bein je sais pas.

- « On part quand en vacances ? » je sais pas, je sais pas si je vais avoir un contrat, un machin...
- *Donc dans le doute, vous vous tenez disponible pour du travail ?*
 - Avant je le faisais, maintenant je le fais de moins en moins. Quand elle me dit « on s'en va » bein on s'en va. Parce qu'au bout d'un moment ça... au début je... ma femme partait toute seule avec les deux filles, quand elles étaient petites, moi je travaillais. Maintenant ça je... j'ai tendance à moins le faire.
 - *Oui, donc vous arrivez quand même à poser des congés ?*
 - Pas à en poser mais je... je suis disponible, je dis à l'agence moi je suis pas là.
 - *Et ça cause pas de problème avec l'agence ? Ils acceptent ça ?*
 - Oui... ouais, ouais. Oui parce qu'au mois d'août généralement les chantiers heu... ils ferment. En bâtiment c'est ça, soit on est sur un gros chantier et faut qu'il soit livré mais généralement au mois d'août y a pas de boulot. Septembre ça reprend mais doucement. Mais c'est pareil, juillet, on arrive sur la fin et ça marche pas terrible... C'est un peu comme les poissonniers (*rire*) y a des saisons.
 - *C'est intéressant parce que généralement les intérimaires travaillent justement beaucoup pendant l'été pour assurer des remplacements...*
 - Non, en élec non. Dans le bâtiment, c'est... le mois d'août c'est assez calme... Oui, c'est calme.
 - *Du coup c'est plutôt une chance ? pour les congés...*
 - Oui. Oui mais après par derrière il y a l'aspect financier, c'est pas terrible quoi. Du coup... y a pas la paye, y a pas le... Après y a... y a le Pôle Emploi quand on justifie mais pareil le Pôle Emploi après derrière c'est compliqué. Je sais pas s'ils vous en ont parlé les autres, il faut faire ce qu'on a gagné, déclarer sans avoir encore gagné, faut savoir, faut faire une déclaration, savoir combien, approximatif parce que nous on est payé le douze du mois, il faut remplir les papiers avant, après refaire des justificatifs, moi je me suis fait déjà radié deux fois du Pôle Emploi, sans le vouloir hein.
 - *A cause de la paperasse ?*
 - Ouais c'est ça, c'est ça. C'est heu... même là j'ai, j'ai, je suis même plus inscrit à Pole Emploi parce que c'est, c'est... On perd du temps, on y va, on leur donne les papiers, y a toujours un truc. Après honnêtement, pour ce qu'ils versent heu... ça va bien si on s'arrête plus d'un mois. Mais passé heu... si on s'arrête quinze jours ils versent rien, c'est par rapport au nombre d'heure, mais je pense que c'est fait exprès hein. C'est fait exprès.

- *Oui c'est quelque chose que j'ai déjà entendu, oui, les problèmes de paperasse... le fait que finalement ce soit plus facile de retrouver du travail que de faire les démarches...*
- *Oui, mais c'est ça... c'est ça... Après je sais pas ce que je pourrais vous dire de plus...*
- *Et bien, on n'a pas trop abordé la partie futur...*
- *Heu... bein je me pose la question souvent (rire). J'espère trouver un truc stable... voilà... un CDI, avec une boîte correcte... Là j'ai pas à me plaindre chez [Entreprise P.], le boulot est... ça va. Y a pire.*
- *C'est les conditions de travail qui sont bien ?*
- *Bein oui, on est au chaud, on est à l'abri... ça va... Mais bon, après ça fait pas tout non plus quoi. Parce qu'on sait qu'on n'est là que pour un temps quoi. Donc heu... pour le futur ouais je sais pas trop. Je sais pas trop. On va voir ce que ce monsieur me dit pour un CDD mais un CDD c'est comme l'intérim, ça revient au même, il va me faire quoi ? trois mois ? quatre mois ? Là je lui ai sorti, depuis que je suis chez lui, je lui ai sorti six immeubles en wifi. Six bâtiments de chez [Entreprise P.]. Tout équipé et tout, dans les temps, même en avance... Et là... j'ai quarante-cinq ans quand même, il me dit « bon bein on va te tester, voir si tu sais mettre des prises, des inter... » (soupir). Non mais... je leur réponds même pas à ce genre de jeu. On peut pas répondre quoi... je... merde quoi, fais-moi un CDD si tu veux... machin... Du coup il dit, il dit même pas les tarifs, il parle de rien hein. Il met en doute déjà mes capacités sauf qu'il dit pas que je lui ai sorti six bâtiments en wifi avant... C'est compliqué le monde du travail hein.*
- *Oui. Ça doit compter un minimum s'il vous propose un CDD ?*
- *Oui. Mais derrière il enfonce quoi.*
- *Oui, il veut diminuer les prétentions salariales.*
- *C'est ça. Fortement (rire).*
- *Et vous penchez pour partir là-dessus ou faut vraiment voir ce qu'il vous propose ?*
- *Pfff... non... c'est compliqué non parce que moi j'ai demandé le véhicule de fonction, ils vont pas vouloir j'en suis sûr. J'ai demandé la caisse à outil, ça va être un truc encore... et c'est que du matériel, je, ce que je demande, pour travailler, une voiture, une caisse à outil et heu... oui niveau salaire je voudrais quelque chose heu... par rapport à mon âge. Je demande pas la lune non plus hein. Je demande... parce que je sais qu'il va y avoir du déplacement, il va falloir partir sur [Ville O.], sur machin... Moi j'ai ma famille quand même, partir toute la semaine sur un chantier, revenir le week-end c'est pas non plus... non... Après je peux vous dire, moi ce que j'espère c'est mille huit net par mois. En sachant que s'il faut pendant trois-quatre mois je serai à [Ville O.] après à [Ville C.] après heu... c'est pas excessif, moi je trouve pas ça excessif. Pour un mec qu'on balance sur un chantier, on lui dit « y a ça à faire,*

tu fais le chantier, tu t'en va ». Avec... enfin moi j'ai que un bac et j'ai une formation domotique derrière. Je suis pas un bac plus heu... j'ai pas... mais bon, après y a un minimum quand même.

- *Là ce que vous demandez, ça correspond à vos compétences ? Quand vous parliez de n1p1, n2p2...*
- Ouais mais ça c'est... tout est revu à la baisse aussi. Parce qu'avant quand on était... là je suis considéré... un n2p2 ne peut pas encadrer, et moi je suis encadrant... et responsable de chantier (*rire*) c'est pas ça, c'est pas ça un n2p2. C'est, il faut avoir un électricien à côté de lui, il a pas le droit d'être tout seul sur le chantier, il faut lui dire quoi, pas quoi faire mais il faut lui dire aujourd'hui tu fais ça. Le mec il le fait, il passe le soir, « t'as été emmerdé, pas emmerdé... ? » c'est ça un n2p2. C'est pas un responsable de chantier avec heu... un gars derrière avec des délais à tenir.
- *D'accord donc techniquement vous avez un niveau supérieur à n2p2.*
- C'est ça. C'est ça. C'est ça. Mais après voilà ils remettent tout à la baisse, la grille salariale, donc ils font baisser. Je pense que je suis pas tout seul à vous dire ça.
- *Non, concernant le salaire, non. Par contre un autre intérimaire m'avait dit que dans le bâtiment ça payait mieux... que manutention par exemple...*
- Haaa manutention c'est le SMIC hein. C'est le SMIC.
- *Oui. Ce qu'il fait qu'il s'en sorte c'est la prime de précarité et les congés qui sont inclus dans la paye mais...*
- Ouais voilà, c'est ça qui fait gonflé la paye... mais le problème c'est que ça, ça marche bien sur des gros contrats, trois mois, six mois. Mais quand on a des contrats-semaine, on bosse trois semaines, on a un arrêt d'une semaine... sur le mois, bein en fait la paye elle est pas énorme quoi. Parce qu'il nous manque une semaine. Et après on reprend trois semaines... ou deux semaines... Donc non c'est pas intéressant. Eux ils le voient de leur côté mais au final à vivre... Et puis les aides Pôle Emploi c'est par rapport au nombre d'heures travaillées dans le mois, donc dès qu'on commence à passer quinze jours ou je sais plus combien, la dernière fois... ils payent plus. Même si on prend cinq cents euros dans le mois ça les intéresse pas eux, c'est par rapport au nombre d'heures travaillées. Donc heu... en fait pour donner les indemnités ils regardent combien d'heures on a travaillé dans le mois et passé un certain nombre d'heures ils indemnisent plus. Donc c'est pour ça, la dernière fois ça s'est très mal passé avec le chef de chantier. Le gars, on était en fin de... de mois et il voulait le reprojeter une semaine. On va dire que le lundi c'était le 1, il voulait le reprojeter jusqu'au vendredi. Le gars il lui a dit « si tu me prolonge qu'une semaine, je veux pas, je pars à Pôle Emploi. Au moins j'ai mon mois vide et je vais pas perdre de l'argent. Parce que si je viens bosser, Pôle Emploi... je vais venir bosser à perte ». Après on rentre dans un truc heu... Moi j'ai pas assez calculé tout ça, je devrais plus calculer tout ça. Mais ouais... c'est pas évident, c'est tortueux, c'est hyper tortueux... Bon après ils font tout pour bloquer

heu... Non mais après le futur c'est compliqué hein. A moins de trouver une bonne boîte mais j'en ai écrémé là des boîtes...pfff... Alors je pense changer de... faire une formation AFPA... je sais pas... changer de métier... je sais pas... Ma femme me disait parfois de devenir formateur... adultes... mais après heu... leur dire la vérité sur ce qu'ils vont trouver derrière c'est pas cool hein (*rire*) c'est pas cool... non...

- *Si c'est pas formateur, vous partiriez dans quoi ?*
- Heu... honnêtement, je sais pas... Je sais pas. Là je discutais avec des mecs de la clim et... il semblerait qu'il y ait des demandes en clim, en génie climatique... ça s'est pas trop touché encore par la... par la... comment dire ça... Le gros problème qu'on a nous, électriciens, plaquistes, peintres... tout ça, nous, on est touché de plein fouet par la... pas par le travail au noir mais pas loin quoi... sur les chantiers. [*Sur chantier d'état V.*], y a eu une descente, contrôle ! Et bein tous les peintres sont partis en courant ! Tous ! C'étaient des ghanéens, les mecs ils parlaient pas français, très gentils hein, ils peignaient, tout ce qu'il y avait ils peignaient les mecs, ils peignaient tout, les mecs. Et voilà... chantier d'état... voilà, ils sont tous partis en courant. Les plaquistes, très gentils aussi les plaquistes, j'ai rien contre les portugais, tout le monde doit travailler, pour l'Europe machin, mais y avait que des polonais, ou des portugais.
- *Vous avez eu l'occasion de discuter avec eux, de leur contrat, leur salaire... ?*
- Ha bein on peut pas parler, la plupart ils parlent pas français. Le seul gars avec qui j'ai pu parler, sur un chantier, c'est un portugais. Lui il est carreleur, carreleur et peintre. Et bein même en France il dit qu'il va peut-être rentrer chez lui parce qu'il est pas assez payé (*rire*). Et il est embauché lui par contre. Il est embauché, CDI dans une boîte et il me dit, sa femme fait des ménages dans les hôtels, il me dit « je pense rentrer au pays parce qu'on est pas assez payé ». C'est rigolo, je l'ai regardé comme ça il me fait « oui, au Portugal j'ai des chevaux, peut-être que je vais me mettre à faire du cheval, élever des chevaux au Portugal ». C'est la première fois que j'ai entendu ça, je l'ai regardé, je lui ai dit « c'est vrai ? », il me dit « bein oui, tu comprends... » non mais c'est pas possible (*rire*). Et c'est ça, peintres, plaquistes, élec... on subit de plein fouet tout ça. Après peut-être que les ingés tout ça ils le voient pas, y a moins de concurrence ou y a moins de... je sais pas. Mais là c'est disproportionné quoi. Ça devient disproportionné. Que sur les gros chantiers comme [*Entreprise P.*] là par contre ils font attention à ce que le personnel sache parler français, donc ça limite l'accès aux entreprises qui sont un peu... malsaines quoi... qui plombent tout ça. Après faut pas se leurrer, ça vient de là quoi. Après c'est compliqué, de trouver un échappatoire là-dedans ça devient compliqué. Après je vois les pauvres gars qui arrivent en France, qui veulent essayer de faire... c'est mort hein. Faut leur dire, venez pas c'est pas la peine... non c'est pas la peine, faut pas venir les gars. Essayez ailleurs.
- *Oui, c'est-à-dire qu'il y a du travail mais c'est difficile à trouver à cause du travail clandestin ?*
- Voilà c'est ça. Oui. Après ça s'invente pas, un chantier d'état quand même... ça se fait pas d'employer les mecs au black quoi. Sur un petit chantier, un appart, moi je veux bien, j'ai été

le premier à en faire, j'en ai fait du... Mais après c'est des sous-traitant des sous-traitant des sous-traitant... voilà... Ouais l'avenir, j'espère heu... je perds pas espoir, j'espère trouver un truc de mieux. Mais là où je suis je pense pas hein, le mec... c'est du style, là on est payé trente-cinq heures, avec les jours fériés il a réussi à nous payer que trente-quatre heures trente. Semaine.

- *Mais heu...*

- Parce que on a une demi-heure, il nous a monté tout un baratin du coup toute les semaines avec un jour férié on n'est payé que trente-quatre heures trente. Un jour férié ça va mais y en a eu cinq ou six. Alors sur le total déjà ça commence à faire un paquet d'heures quoi. Surtout que on est deux-trois derrière. Le patron ça va, il se ramasse bien là.

- *Et dans ce genre de situation, l'agence d'intérim/*

- Ha non mais l'agence elle était d'accord elle. Faut que... elle... je pense que... qu'ils abdiquent aussi quoi. Ou alors ils se le prennent mais ils nous le disent pas. Parce que si à chaque fois ils prennent une demi-heure par gars, ils ont trois cents gars à placer, ça va très vite. Donc ouais, il s'est amusé à faire ça là donc heu... quand ça commence à partir comme ça c'est que c'est pas bon. J'ai essayé de lui réclamer, j'ai essayé de lui faire comprendre, on bosse trente-cinq tu payes trente-cinq pas trente-quatre et demi, c'est mesquin quoi. Parce qu'en plus on est pas des gros salaires... non tu... pff.

- *Il vous a expliqué comment il avait fait son calcul ?*

- Ha mais c'est simple, quand on appelle l'agence d'intérim c'est « trente-cinq heures ça se passe comme ça, c'est sept heures journée ». Mais nous dans le bâtiment on fait sept cinquante, sept cinquante, sept cinquante... et le vendredi on fait que cinq heures, ça fait trente-cinq, mais vu que les jours fériés sont tombés entre le lundi et le jeudi, pas le vendredi, ils nous enlèvent le cinquante.

- *Ha d'accord... !*

- Ça c'est leur truc, de dire ça. Alors une fois ça va, après le patron il aurait été sympa, il dit « bon, vous faites du bon boulot, machin... trente-cinq je vous mets trente-cinq, c'est fini, je vous les paye ». Mais là...

- *Et donc si le jour férié était tombé un vendredi, ils comptaient cinq ou sept ?*

- Et bein je leur ai posé la question, je leur ai dit si le prochain jour férié tombe un vendredi vous me donnerez deux heures supplémentaires ? Alors là, ça a explosé (*rire*) je leur avais demandé la lune, elle m'a dit que je la harcelais au téléphone. Parce que je lui ai demandé ça je la harcèle au téléphone. Non, c'est très tendu les relations... enfin avec cette agence là... Avec la mienne non ça se passe pas comme ça, mais là où il m'a envoyé heu... ouais y a des agences très heu... on sent déjà d'entrée que c'est... C'est tendu, les relations sont pas... saines.

- *En fait, si j'ai bien compris, ce patron-là vous connaissait d'avant, il vous a demandé vous sur son chantier et donc ça vous a fait changer d'agence d'intérim pour pouvoir travailler sur son chantier ?*
- Oui voilà c'est ça. Et moi qui suis benêt, il me dit « je te reprends au même taux horaire », j'ai pas fait gaffe, premier contrat je signe, deuxième contrat je signe, je regarde... c'est pas le même taux horaire (*rire*). Donc voilà. Non là... il m'appelle mais évidemment il veut m'appeler mais... il le sait tout ça, on a essayé d'en parler, il le sait mais... c'est malsain comme situation... Après je vais en parler avec Sylvie, voir ce qu'elle en pense mais... on verra.
- *Et si vous partez pas là-dessus vous continuez les missions intérim avec l'autre agence ?*
- Je retourne dans mon agence ouais. Oui...oui parce que je suis retourné les voir et heu... c'est vrai que après quand on est connu ils tapent, ils voient... on doit avoir un système de notation en intérim parce que... c'était une nouvelle, je la connaissais pas, elle a tapé et de suite « haaa Mr XXX oui...ha bein je l'envoie de suite votre CV à machin, à machin ». De suite ça change.
- *Oui, donc il y a sûrement quelque chose de noter sur votre profil.*
- Je pense ouais. Je pense que sur notre page... facebook intérim (*rire*) y a différentes étoiles... de placées. Mais ouais, le futur j'espère que ça s'arrangera quand même... mais j'y crois pas honnêtement... honnêtement j'y crois pas (*silence*).
- *Pour l'instant, ça s'enchaîne bien les missions ?*
- Non, bein non, c'est pas des longues missions quoi, c'est des missions de... contrat semaine ou contrat mois, mais même mois c'est rare... c'est plus des contrats trois semaines.
- *Oui donc entre chaque contrat il y a un battement d'une semaine en moyenne ?*
- Une semaine voilà une semaine... au mieux c'est une semaine, on prend un arrêt d'une semaine. Après on peut prendre un peu plus... c'est pour ça que j'ai anticipé, mon contrat se termine vendredi, hier j'ai été à l'agence pour qu'elle me repositionne sur d'autres trucs. Sur une autre mission. Même si je sais que... il veut me faire un CDD mais... voilà... après si c'est pour faire un CDD et pas... et rester heu... quatre mois, trois mois, on se dit bon on a quatre mois... mais derrière c'est bataille pour avoir un perforateur, bataille pour avoir ceci, plus de responsabilités, plus de pression, plus de... ça sert à rien, au bout d'un moment c'est... Je vois plus trop l'utilité.
- *Oui, au niveau des conditions de travail c'est pas mieux.*
- Bein non, ça dérive trop après. Après c'est open bar. Partir à [Ville O.] toute la semaine en déplacement heu...

- *Vous dites ça par rapport à votre vie de famille ?*
- Mais oui, après faut tout mettre heu... pour quatre mois... après on sait pas... Bon pff... Peut-être une réinsertion, pour le futur, je pense. Parce qu'après je vieillis, j'ai quarante-cinq ans, j'ai déjà eu des opérations, j'ai eu un accident, je me suis cassé le coude allant sur le chantier au mois de janvier. Après, j'ai souvent des problèmes de dos...
- *Oui... ce serait une réorientation dans un métier moins physique du coup.*
- Ouais. Oui. Oui, il faut que je cherche... ambulancier, on m'a parlé d'ambulancier... on verra, je sais pas. Faut voir. Après peut-être qu'il va m'appeler, il va me dire « Steph, t'es formidable » et voilà, lundi je suis plus en intérim hein (*rire*). Je sais pas... Non j'y crois pas, je dis ça pour rigoler mais j'y crois pas. Je pense plutôt à une reconversion, donc il faudra voir. Vu que c'est quoi, c'est soixante-cinq ans l'âge de la retraite ?
- *Ça dépend de vos annuités.*
- Ouais mais avec les trous, les trucs, les machins... et oui... je sais pas (*silence*).
- *Oui... Vous cherchez des postes en CDI dans l'électricité ?*
- Bein à chaque fois je propose ouais. Mais bon...
- *Dans les missions ?*
- Ouais, ouais. J'essaie de proposer... après ça reste des missions quoi, c'est pas... Ils prennent et puis c'est tout quoi. C'est rigolo parce que j'ai répondu même à des agences Pôle Emploi, les mecs ils répondent même pas (*rire*).
- *C'est-à-dire des postes que propose Pôle Emploi ?*
- Pôle Emploi. Et le meilleur que j'ai eu c'est, non mais c'est, c'est extraordinaire, j'aurai du le garder cet e-mail. Annonce Pôle Emploi, je postule, je reçois un mail « désolé, je viens de quitter l'entreprise, veuillez contacter Monsieur untel » (*rire*). Evidemment j'ai contacté Monsieur untel, il a jamais répondu. J'ai trouvé ça formidable. Après ça on se dit je vais peut-être pas postuler dans cette boîte (*rire*) s'il s'en va (*rire*). Je sais pas ce qu'il s'était passé mais bon ça, ça... bon après il a jamais répondu. Après si, j'ai postulé à la SNCF, ils cherchaient un mec, mais bon après la SNCF ils pfff... Voilà c'était un stage, alors il fallait y passer une journée d'épreuve, de test, psychologique, théorique, écrit... à Bordeaux, bon ils payaient le billet pour aller à Bordeaux. J'avais eu un entretien téléphonique, un test, avec un RH, il m'a dit « c'est bon, vous allez partir à Bordeaux », il m'a tout expliqué, ce qu'il fallait faire. J'avais un entretien en même temps à la mairie de [Ville U.], en tant que... au poste d'électricien, je me suis dit attend, faut partir à Bordeaux, faut faire... y avait presque huit mois de formation... pour faire la signalisation sur les chemins de fer, pour dire aux trains « arrête-toi, ralenti... » enfin tout leur... toute leur signalétique là. Tout ça pour me dire

après heu... bon un salaire... au minimum mais ils le remontent avec des primes soit disant. Donc là déjà j'ai dit non, je veux pas travailler pour mille deux « est-ce que vous êtes prêt à travailler pour mille deux ? » j'ai dit non, je travaille pas pour mille deux. Pas à quarante-cinq ans, à la SNCF. Il me fait « oui mais avec des primes vous allez gagner un peu plus »... Huit mois de formation... et après le truc formidable c'est les astreintes, en vingt minutes il fallait être sur site, n'importe quel site. Alors je lui dis, moi j'habite en centre-ville, « ouais bein vous recevez l'appel, vous avez vingt minutes pour intervenir », je lui dis bein moi à cinq heures et demi vous m'appellez, en vingt minutes je serai jamais où vous voulez. On sort là le périph il est mort, tout est mort, ou alors vous achetez un hélicoptère (*rire*). Après on rentre dans des trucs, je me dis mais non, qu'est-ce que vous me racontez ? d'intervention rapide ? Il faut habiter à côté du lieu du site d'intervention, faut pas... faut pas... Il fait « oui mais ça c'est une... c'est une... ça fait partie du... de la demande »... Non mais après les mecs ils grignotent comme ça là... je lui ai dit on va s'arrêter là, j'ai un entretien à la mairie de [Ville U.], je lui ai dit votre... ça m'intéresse pas de faire ça. Et... à la mairie de [Ville U.] ça a pas fonctionné... trop de demande et...

- *Et pas assez de postes...*
- Oui pour un poste, en fait y avait marqué des électriciens, mais en fait il y avait un électricien (*rire*). Et quand j'ai croisé les personnes à l'accueil, en fait y avait déjà des gars embauchés de la mairie... qui essayaient de changer de service.
- *Ha... vous pensez qu'ils ont été prioritaires ?*
- Bein évidemment, après les mecs ils sont déjà en poste, ils prennent... Donc heu... oui. Après, c'est humain, c'est normal hein, ils ont leur propre gars... Après j'ai pas très bien compris pourquoi il l'avait ouvert à... au... peut-être que c'est obligatoire... Enfin voilà, après oui je postule, je postule, plusieurs fois, en ligne, voilà... des lettres, j'ai reçu des lettres de refus donc voilà c'est pas... Après je postule pas tous les jours non plus... moi ça me... ça me fatigue psychologiquement... c'est fatigant, moi je trouve ça fatigant... Ma femme elle comprends pas ça... La dernière c'est ma femme qui a envoyé l'e-mail. J'étais fatigué, je lui ai dit mais non ça marchera jamais, laisse tombé, elle me fait « si, si, on remplit le truc, on l'envoie ! » Je lui ai dit écoute t'as le CV, t'as tout, vas-y envoie-le. Ils m'ont même pas répondu les mecs. Je lui dis tu vois... j'étais fatigué, je suis parti au lit, je lui dis tu vois... Trois après, j'ai jamais eu de nouvelles. Non le marché de l'emploi est très compliqué... dans mon secteur.
- *D'où l'idée de se réorienter... ?*
- Ouais. Pour le futur je pense que ça serait une réorientation. Parce que même les mecs qui sont embauchés dans les gros groupes heu... ils saturent. Ils saturent, ils veulent faire autre chose.
- *C'est-à-dire que même pour ceux qui sont en CDI, les conditions de travail ne sont pas/*

- Ouais, non. Non non. Là sur le dernier chantier, l'avant dernier chantier [*Entreprise P.*] y avait des gars de chez [*Entreprise G.*], enfin je dis [*Entreprise G.*], un gros groupe électrique, électricité, et on discutait et il y avait deux jeunes et deux vieux qui partaient à la retraite. Les jeunes ça faisait même pas un an qu'ils étaient là, ils comptaient partir. Ils voulaient partir parce que c'est tout le temps plus, plus, plus, au final y a rien. Et le jeune il rigolait il me disait « regarde, j'ai demandé une augmentation, ils m'ont donné un camion » et pas un petit camion en plus, je sais pas comment il le gare. C'est pas un cadeau, c'est un cadeau empoisonné ça. Quand on habite en ville... c'était même pas un Traffic, c'était un truc mais... un super long camion (*rire*). « Ces cons ils m'ont filé ça, je peux même pas le garer chez moi ! » (*rire*). Non ils allaient partir les jeunes, ils allaient... ils restaient pas. (*silence*).
- *Oui... Donc peut-être génie clim ou...?*
- Ouais peut-être dans la clim... mais après c'est pareil, c'est... Je vais voir à l'AFPA, je pense qu'il faudrait que j'aille voir à l'AFPA... Qu'est-ce qui pourrait... autre que le... après j'aimerais bien essayer autre que le bâtiment quand même.
- *Vous avez un conseiller Pôle Emploi ?*
- J'ai eu un conseiller oui, pendant longtemps. Après ils sont... ils sont... C'était une personne, une dame, très gentille hein, mais la pauvre... c'est chronométré, c'est heu... à la chaîne...y a... « vous êtes quoi ? vous avez eu des trucs ? », elle sortait deux-trois annonces vite fait puis on répondait... Ils essayent de faire de leur mieux les pauvres... Mais c'est compliqué Pôle Emploi... La dernière fois, juste avant que je me fasse radier, c'était énorme, y avait une queue ! pour aller au guichet... Ils ont des postes informatiques, alors il y a une dame qui passe qui dit « vous c'est pourquoi ? ha oui faut aller au guichet », « vous c'est pourquoi ? ha oui faut aller au guichet », « vous c'est pourquoi ? ha oui, peut-être qu'on va regarder ensemble sur l'ordinateur, voir si on peut pas débloquer ». Et y avait une dame, elle dit « ha mais t'es là ? » la dame justement qui orienté les personnes, elle dit « bein oui je me retrouve au chômage » et tout ça, elle dit « ha toi tu bosses à Pôle Emploi ? », elle dit « bein non mon contrat il se termine dans trois mois, dans trois mois je suis avec toi derrière ». Et là, je l'ai regardé, j'ai failli éclater de rire (*rire*). Alors je l'ai regardé, elle discutait après heu... la dame de Pôle Emploi elle avait un certain âge déjà, l'autre elle était un peu plus jeune... j'ai trouvé ça formidable... « ha non mon contrat il s'arrête dans trois mois, dans trois mois je serai à ta place ». Alors elle l'a prise parce qu'elle devait régler un truc, c'est normal, c'était une amie à elle alors... (*silence*).
- *Oui... finalement on retrouve des contrats précaires dans tous les secteurs.*
- Ha mais c'est ça ouais. Pas Pôle Emploi ni le bâtiment. Voilà.
- *Oui. Je vous pose la question parce que ça fait aussi parti des missions de Pôle Emploi la réorientation/*

- Ouais faire un bilan, elle a pas arrêté de me le dire ma femme « va faire un bilan, va faire un bilan ». J'ai jamais fait. J'ai jamais fait, j'y crois pas. Peut-être que c'est un tort hein. J'y crois pas au bilan de compétences. Quand on est électricien on est électricien on n'est pas...
- *Et bien, il y a des compétences qui sont transférables, on s'en rend pas forcément compte. On ne se rend pas compte des compétences qu'on a, pour nous c'est normal. Puis le bilan de compétences ne se limite pas à ça, ça permet aussi d'investiguer d'autres possibilités, prendre le temps de se renseigner sur d'autres métiers ou d'autres secteurs d'activité... voilà, il y a plusieurs temps, plusieurs activités dans le bilan de compétences.*
- Oui... c'est vrai que j'ai jamais fait. Pourtant on me l'a dit, de le faire. Mais j'ai jamais heu... jamais fait.
- *Oui. Là pour l'instant vous partiriez plus sur l'AFPA ?*
- Oui, je pense que je vais aller à l'AFPA ouais. A l'AFPA ouais... ça m'a l'air... voir ce qu'ils proposent... Après reprendre les études heu... moi niveau étude j'ai jamais été trop... futé donc heu... après faut... c'est pas à quarante-cinq ans qu'on reprend des études quoi. On peut reprendre un peu pour se recycler, pour huit mois mais... je vais pas faire un master de... (*rire*). Et puis intellectuellement ça me... non. Après j'espère que je vous ai pas cassé le moral mais c'est vrai que l'électricité c'est pas terrible. Prenez plutôt je sais pas un autre gars hein, que l'élec heu... vous avez eu des plombiers ?
- *Plombiers non.*
- Plaquistes ?
- *Heu non plus. Enfin j'ai interviewé une personne qui a fait un peu de tout dans le bâtiment alors peut-être qu'il a été plaquiste...*
- Ouais... après je sais pas trop... je sais pas si ça vous a suffi comme explication...
- *Heu... je regarde mes notes. Votre âge, vous m'avez dit/*
- Quarante-cinq.
- *Quarante-cinq. Culture française ?*
- Oui.
- *Le contrat, vous m'avez dit... vendredi/*
- Oui.
- *Et du coup, là ça fait combien de temps que vous êtes en contrat ?*

- Heu... ça fait... ça va faire... vendredi ça fera deux mois et demi.
- *D'accord.*
- Que je bosse pour la même boîte.
- *Nombre d'heures par semaine, trente-cinq.*
- Trente-cinq.
- *Secteur d'activité, électricité. Possibilité de renouvellement du coup c'est sûr qu'ils ne vont pas vous renouveler sur mission ?*
- Non parce que je suis allé voir l'agence d'intérim, je la connaissais pas cette agence, comme je vous dis ils sont super agressifs. Déjà pour les trente-cinq heures j'ai tapé dedans. Après j'ai eu, vu que je m'étais blessé, il a fallu que je passe devant une visite... pour faire une reprise de travail faut passer à la Sécu ça c'est normal, on passe devant, ils regardent si le bras ça va, enfin ils disent oui ou non, bon là ça passait et après faut passer une autre visite médicale... du travail quoi... Et là ils m'avaient pas payé l'heure parce que... enfin bon, après on va pas rentrer dans les trucs... Alors j'avais appelé pour qu'ils me payent les heures de la visite médicale (*marmonne*) Et là à la fin là... non je... non non je travaillerai plus jamais pour cette agence.
- *D'accord donc c'est vous qui décidez de pas... même si eux vous renouvelle c'est vous qui décidez ne pas continuer ?*
- En fait eux, eux ils se comportent comme si c'était eux les patrons... quand je les ai au téléphone. C'est « tu fais ça... et tu fais ce que je te dis ». Et moi je leur dis mais non, moi j'ai quarante-cinq ans, je vous connais pas, comment vous travaillez ça me plait pas, je suis obligé de réclamer des trucs qui sont dus, et dès que je vous réclame c'est agressif... non... ça marche pas comme ça, j'ai dit. Moi je repars dans mon agence. « et bein repartez-y, de toute façon on vous casse le contrat ». Mais le contrat ils l'ont pas cassé parce que si ils cassent le contrat ils doivent des indemnités. En fait ils voulaient que je parte avant la fin du contrat pour que eux se gardent les indemnités. Après on rentre dans des trucs heu... Non y a des agences mafieuses dans... en intérim, et ça, ça en fait partie... ça en fait partie. J'ai discuté justement avec l'autre agence, parce que j'ai été gentil, j'ai dit au patron cette agence moi j'ai des problèmes, le jeune il a des problèmes, il touche pas ces... ces IFM, ils touchent rien, en plus c'est une boîte aéronautique c'est pas du BTP. Je leur ai pas dit parce que moi ça me regarde pas mais le jeune, en électricité faut des habilitations pour rentrer n'importe où, même le peintre s'il travaille à un poste où il y a de l'électricité il faut qu'il soit habilité... Eux... ça ils le savent pas... le jeune il a même pas d'habilitation. S'il y a un pet sur le chantier... moi j'ai regardé mon contrat, je suis pas responsable, le mec il va en taule... le patron il va en taule. Tout ça pour gagner quoi... un euro, un euro vingt... Et l'agence intérim, ça ils en sont même pas capable de s'en apercevoir, non ils sont pas... eux tout ce qu'ils voient c'est le financier... c'est pas une bonne agence, c'est des mafieux cette agence. J'en parlais avec le... j'en ai parlé avec le patron, je lui dis il faut changer d'agence,

ils sont pas biens. Il m'a dit « ok parce qu'on veut te garder, on va te migrer dans une autre agence », je lui ai dit il y a cette agence, elle est très bien, « donne-nous les coordonnées », j'envoie les coordonnées, « ha ouais... mais ils vont être trop cher... ». Je lui dis à combien je suis ? ils me prennent combien ? « un quatre-vingt-seize », ha... je vais les voir, tu signes un quatre-vingt-seize ? En fait c'est le pourcentage qu'ils prennent sur mon salaire. Le mec il dit « bein ouais, un quatre-vingt-seize on signe ». un quatre-vingt-seize il signe, « ha ouais... mais... c'est pas ça... il faut pas voir ça comme ça... on va peut-être... non je garde mon agence... ». En fait il y a des trucs cachés dessous qu'on sait pas, c'est caché, c'est bien empilé, c'est bien... elle est mafieuse cette agence. Je lui ai mis le contrat, quand je suis allé le voir là, je lui ai mis ma feuille de paye je lui ai dit regardez y a pas les IFM, y a rien et en plus ils me piquent de l'argent sur ma feuille de paye, je lui ai dit. C'est quoi ces trucs-là ? Et là, j'avais ma feuille de paye et je lui ai mis comme ça, et là il a fait « ouais mais l'agence c'est une boîte [bruit] faut m'écouter à moi » (rire). Mais j'en ai parlé à l'agence, je lui ai montré ma feuille de paye. Elle m'a dit « ce qu'ils font, retenir de l'argent, c'est complètement illégal ». Mais maintenant ils font signer des papiers quand on arrive comme quoi ils gardent soi-disant les IFM, les trucs, sur tant de contrats de travail, qu'ils les reverseront quand y aura ça, ça et ça... mais ils font signer mais ils gardent le papier. On n'a pas de double nous. Elle me dit « t'as un double de ça ? », je lui dis non, elle me dit « mais t'es pas le premier à me le dire ». Elle me dit « j'ai repris des fiches de paye d'autres intérimaires, y en a certains qui se sont fait bananer plus de six cents euros comme ça ». Ils versent pas toutes les indemnités. Et ça c'est du... après c'est pour ça, à mon avis les prix ils doivent bien heu...

- *Chuter...*
- Voilà. Et je pense entre autres pour... pourquoi il veut pas changer d'agence aussi. Et elle me disait que ça ça commençait à gangrener aussi sur [Ville U.], ce style d'agence.
- *C'est-à-dire ? que ça devient des pratiques courantes, normales ?*
- Normales oui. Alors que c'est illégal hein. C'est illégal... ce système de fonctionnement. Peut-être qu'il y en a d'autres qui vous en parleront de... ces systèmes d'agence...
- *Ho, des magouilles... oui on m'en a déjà parlé, oui... les primes qui ne sont pas versées...*
- Ouais...
- *Ou les contrats qui sont interrompus avant le terme...*
- Oui ça aussi oui... ouais... (silence).
- *Oui (silence). Heu... les conditions de travail, rythme, charge, horaire, bon les horaires on en a parlé, rythme, vous m'avez dit il faut toujours en faire en plus/*
- Toujours plus.

- *Oui. Le travail en équipe, vous m'avez dit que vous travaillez avec un jeune/*
- Un jeune ouais.
- *Et... juste lui ou vous travaillez aussi avec des salariés/*
- Ha non, on est que tous les deux, on fait les chantiers, on sort les chantiers à deux. On fait les chantiers à deux ouais...
- *D'accord... du coup vous n'avez pas de contact avec l'entreprise ?*
- J'ai... au bout de deux mois et demi, j'ai vu la secrétaire hier et elle m'a reconnu parce que j'avais un tee-shirt [*de l'entreprise cliente*], elle me dit « mais je vous connais pas », mais moi non plus madame je vous connais pas, pourtant ça fait deux mois et demi que je travaille pour vous (*rire*).
- *Oui, donc il n'y a pas de contact...*
- Ha y a aucun contact. Y a aucun contact. Le patron, je l'ai reconnu la dernière fois parce que il est venu faire un tour de... et il avait un badge et je savais son nom. J'ai regardé, je me suis dit putain mais c'est l'emblème de la boîte, je regarde haaa c'est le patron (*rire*). « Bonjour », salut moi c'est Stéphane et toi ? (*rire*). Mais après il y a plein de boîtes où j'ai jamais vu autre que le chef d'équipe hein. Je connais pas... je connais personne de la boîte. Là je connais le patron, c'est quand même énorme... et la secrétaire. Non là c'est... c'est un gros boum en avant là.
- *Oui, d'habitude vous êtes juste en contact avec le référant en fait ?*
- C'est ça. Vu que nous on travaille sur chantier, peut-être que ça change avec les gars qui travaillent en usine... Là ils rentrent dans l'usine, ils voient le... le RH, le directeur enfin je sais pas ils ont... ils sont noyés avec les effectifs... Alors que nous on est tout le temps détaché sur les sites. Donc on voit personne. On voit personne. (*silence*).
- *Oui (silence). Après situation familiale, vous êtes mariés avec deux enfants.*
- Oui.
- *Hébergement, vous êtes locataire ou propriétaire ?*
- Propriétaire là.
- *Et vous avez réussi à être propriétaire avant d'être intérimaire ?*
- Ouais, quand ça marchait super bien, on a eu la chance d'acheter un appartement pas loin et quand ma deuxième fille est née on a eu un bol énorme on l'a vendu quand le boum... immobilier... enfin juste... nous on l'a acheté en francs l'appart et on l'a revendu en euros et

on a fait du fois trois. Et c'est pour ça qu'on a pu acheter cette maison. On n'aurait jamais pu l'acheter. Et on a acheté cette maison par la connaissance d'un gars qui, cette maison, la dame, la mamie elle était morte mais c'était une succession, ils étaient, quand on est passé devant le notaire ils étaient pff cinq ou six, derrière. Donc personne ne voulait s'en occuper. Nous on a rappelé on leur a dit vous en voulez combien, machin... et avec l'argent de l'appart et le crédit on a pu s'acheter la maison. Mais après y a des travaux mais *(rire)*.

- *D'accord. Du coup le fait d'être intérimaire n'a pas posé problème puisque c'était avant.*
- Et bein mon dernier contrat de... quand on a signé le crédit, c'était ma dernière feuille de paye... CDI. Le mois après... j'étais Pôle Emploi... à un mois près ça s'est joué.
- *Oui... Après j'ai une question sur les difficultés financières, vous m'avez dit que le fait de pas travailler/*
- C'est hyper moyen, on peut rien prévoir... on peut rien prévoir. Non non c'est compliqué, heureusement que ma femme elle travaille, elle a un temps plein...
- *En fixe ?*
- Oui oui en fixe. Mais... mais moi c'est simple, j'ai repris... mes deux derniers bulletins de paye, j'ai pris six cents euros, parce que j'ai fait moitié de mois... et le bulletin... le dernier, de mai, j'ai pris mille cent. En fait c'est de la merde enfin c'est... voilà... c'est des salaires heu...
- *Oui... ça varie...*
- Voilà... Et normalement sur le dernier salaire je devrais, si on me les vole pas, récupérer mes IFM donc là... normalement je devrais heu... je devrais être à mille huit. Mille huit... après si on relisse sur le truc heu...
- *Oui sur les derniers mois.*
- Voilà.
- *Oui, comme vous dites on peut pas prévoir...*
- Non. Bein ouais c'est compliqué ouais.
- *Oui. Bon du coup votre représentation de l'intérim est plutôt négative ?*
- Ouais même très, enfin actuellement c'est... Je pense qu'il y a eu une époque où c'était formidable...
- *C'est-à-dire ?*

- Au début.
- *Au début de l'intérim ?*
- Ouais, je pense que c'était formidable, c'était bien carré. Là c'est énorme, ils nous ont imposé une mutuelle. Je les ai appelé, je leur ai dit je veux pas de mutuelle j'en ai une. Ils m'ont dit « nous c'est obligatoire », non j'en veux pas, je leur ai envoyé un courrier recommandé à la mutuelle, j'ai jamais eu de nouvelles... comme quoi je voulais pas de cette mutuelle. Et tous les mois ils me ponctionnent x euros pour une mutuelle que j'utilise pas et qui... j'ai même pas la carte de mutuelle.
- *Ha ils ne vous ont pas envoyé les papiers/*
- Rien. Non mais ça c'est l'arnaque la plus... la dernière arnaque, elle est énorme... Après le collègue, pareil il recevait pas la carte, il a appelé, il l'a reçu lui. Mais moi j'ai demandé à pas faire partie de la mutuelle et qu'ils me prennent pas sur la feuille de paye... parce que j'en ai une. J'ai envoyé un recommandé machin... ils bougent pas les mecs... ils disent simplement c'est obligatoire... ça c'est une belle arnaque ça... Parce que même si... on a le droit de la refuser sur leur site pendant un an et je sais plus combien de jours, donc j'ai dit voilà... mais même ça ils prennent pas en compte... Ils prélèvent quand même... et ça c'est énorme comme arnaque.
- *Mmh... vous connaissez le Fastt ?*
- Heu... ha bein quand je me suis cassé le coude j'ai reçu le papier du... comme quoi ils voulaient me faire passer sur le Fastt oui. L'agence d'intérim quand même, quand on travaille, ils cotisent justement pour les accidents de... de travail comme ça... et c'est une mutuelle, c'est [Mutuelle D.] ou un truc comme ça, je recevais, j'ai reçu les papiers après, une fois que j'ai été consolidé, ils m'ont reversé une... une petite indemnité et ils m'ont dit justement... si je voulais aller au Fastt enfin que mon dossier risquerait de partir au Fastt... Mais j'ai pas eu de nouvelles après... ils sont pas allé plus loin...
- *Ha... parce que je sais qu'ils s'occupent des intérimaires, sur des formations des choses comme ça, du coup je me demandais s'ils peuvent aussi aider quand il y a des problèmes heu... administratifs comme ce que vous me dites sur les bulletins de paye et la mutuelle...*
- Non... à mon avis non... c'est... c'est... il faudrait qu'un intérimaire porte le pet... pour que ça parte au tribunal... mais ça partira jamais, c'est trop lourd comme heu... un mec tout seul il fera jamais rien... un mec tout seul il fera jamais rien. Après ils sont malins, ils le vendent comme quoi ils placent, ils vous le donne pas mais ils placent l'argent à deux deux.
- *Ils placent l'argent à deux deux ?*
- Pourcent. Comme ça quand ils vous le reversent vous avez deux deux... Alors moi je leur dit mais sur un salaire de six cents vous m'enlevez soixante-dix euros mais vous allez pas bien ou quoi ? « et ouais mais on va vous le placer à deux deux monsieur ». Je leur ai dit mais

vous êtes fou ou quoi ? Sur un salaire de trois mille ou de quatre mille ouais d'accord y a pas de souci, vous me le placez à deux deux à deux huit je m'en fous... Mais avant de faire remonter ça heu... ça remontera jamais ça... y a... y a... avant que ça parte au tribunal et tout ça, ça partira... non. Même l'agence ils le savent qu'il y a des sociétés pourries comme ça qui gangrènent... (*silence*).

- *Et vous êtes en contact avec d'autres intérimaires ?*
- Mais non... mais tout le monde fait grève c'est ce que j'arrête pas de leur dire. A nous ils nous ont baissé les grilles, ils nous ont tout baissé, la pression augmente, tout augmente, le BTP il est jamais dans la rue. On le voit pas le BTP dans la rue. On voit jamais le BTP, on voit pas les électriciens... si EDF, mais tous les autres élec on les voit pas. Les plombiers, on les voit pas. Les plaquistes, ils défilent pas les plaquistes...
- *Vous pensez que c'est du à quoi ?*
- Bein ils ont gagné dans l'intérim hein... On voit les gars trois semaines, ça coupe, on repart sur un autre chantier, on les voit trois semaines, ça coupe, trois semaines, moi je vois jamais les mêmes sur les chantiers, on est trop nombreux. Ça c'est énorme, divisé, cette division qu'ils ont fait c'est énorme pour le patronat. Quand on reste groupé on peut monter un syndicat, on peut faire... mais là on est... on va à la... et même quand je vais dans les agences d'intérim y a des turn-over dans l'agence (*rire*). Non ils ont monté un truc c'est énorme. Non le mec qui a fait ça, non là ils ont atteint un sommet. Moi j'avais le souvenir quand j'étais jeune, à l'agence, on y allait, c'était tout le temps la même personne. Y avait des personnes d'un certain âge à l'accueil... je pense qu'elles étaient rentré là secrétaires et elles... c'était comme ça.
- *C'est-à-dire quand vous étiez jeune ?*
- En sortant de l'école. Avant que je trouve mon CDD, mon CDD et mon CDI là.
- *D'accord, alors moi j'avais noté après le bac vous avez fait un chantier...*
- J'étais dans le BTP dans le chantier puis après je suis parti. Donc là j'étais intérimaire.
- *D'accord donc le chantier c'était de l'intérim/*
- Ouais
- *Et ensuite satellite et aéro c'était en CDI.*
- Ouais, ouais. Mais là, à cette époque-là heu... c'était heu... tout le temps les mêmes personnes, c'était... y avait pas de... En un an, j'ai épuisé, j'ai eu trois turn-over dans l'agence quand même. Trois équipes qui sont rentrées sorties, en un an.
- *Toute l'équipe ?*

- Toute l'équipe. Ça fait un beau turn-over hein.
- *Oui alors du coup je vous demande pas si vous avez un suivi personnalisé...*
- Bein si parce que quand... quand j'y vais, je lui dis bonjour je suis monsieur, ha mais elle est partie elle ? Elle me fait « ha bein oui, elle vient de partir ». Alors de suite je me présente alors elle voit que je connais puis elle tape mon nom « ha oui, on vous connaît », grâce à... à leurs profils. C'est comme ça qu'ils font le suivi mais... après non y a plus de suivi hein. Enfin y a plus de... même entre eux. Comment on peut monter un syndicat même... même quand la base elle est vérolé ? Pas vérolé mais même eux ils supportent pas. Après c'est eux qui prennent. Je sais pas trop là. Vous avez des amis qui travaillent dans l'intérim ?
- *Non, non. Et je n'ai pas interviewé les conseillers... dans les agences...*
- C'était la commerciale. Elle, elle me disait, elle travaillait dans la sécu avant, je sais pas ce qu'elle faisait, commerciale dans la sécu, elle me dit, la sécu c'est vrai que c'est dur hein, « ils m'ont épuisé, j'en suis partie ». Elle me fait « j'ai fait sept ans, et bein là dans l'intérim j'ai fait que trois ans, en trois ans ils m'ont épuisé plus que la sécu », elle me dit « ils ont réussi à plus m'épuiser quoi ».
- *Oui c'est intense de l'autre côté aussi...*
- Ouais de l'autre côté ils sont pas à la fête, ouais. Après non, là, une fois que... Après j'ai une vision assez... peut-être heu... négative hein mais je pense qu'une fois que tout le monde sera mis... au pied du mur, soit autoentrepreneur... parce que... comme les uber, les trucs, les machins-là qui gagnent pas... qui roulent pour gagner trois ronds là, ou intérim... là y aura plus de grève, y aura plus rien hein... Après y aura du monde dans la rue... les mecs ils vont, les CRS ils vont en prendre plein la gueule... mais le patronat il aura gagné là. Là il est en train de gagner là pour moi. En pétant tout heu... non c'est... D'accord y a des problèmes de boulots, y a... y a du travail au noir, y a... après en ingénierie je pense que ça se fait moins... y a des secteurs heu... y a beaucoup de concurrence aussi mais il doit pas y avoir trop de travail au noir... j'imagine en ingénierie heu... non ça doit pas se faire. Y a des postes ça reste un peu... même s'ils ont pas mal égrené quand même... à France Télécom pareil... ça a été heu... ouais, c'est mal barré moi je dis. Pour une certaine partie de la population c'est très mal barré.
- *Ho, le chômage touche aussi les plus diplômés, un peu moins mais ils sont quand même touchés.*
- Ha oui oui, ha oui oui oui. Ha non mais là-dessus je fais pas de... parce que ma femme avant qu'elle trouve du boulot heu... Elle est sortie de son DESS heu... moi je travaillais à... câblage là, elle est resté heu... un an et demi ou deux ans au chômage... Et elle a trouvé un boulot au début c'était pas top, elle a essayé de retrouver un autre boulot c'était pas top heu... Pourtant heu...

- *Oui elle a un DESS.*
- *Bein oui quoi, on pense que ça devrait sortir... C'est pour ça je me suis dit pour vous DESS y en a encore qui le font ? Parce que quand j'ai vu ma femme, les problèmes qu'elle a eu... Mais il semblerait que ce soit un peu plus ouvert pour vous...*
- *Et bien... La psychologie du travail ouvre sur plusieurs métiers donc ça ouvre des possibilités, maintenant... ce sont beaucoup de postes précaires, la probabilité de trouver un CDI au début n'est pas...*
- *Bein oui, c'est pareil. C'est quoi ? c'est du placement ? comme à [Entreprise B.] ?*
- *Heu... alors je connais [Entreprise B.]...*
- *J'étais en face, dans le nouveau bâtiment, ils ont construit un nouveau bâtiment à [Ville C.]. Le bâtiment il était tout neuf, ils les ont mis dedans, les mecs ils sont sortis con. Les ingés. Ils ont fait grève.*
- *Mais [Entreprise B.] du coup...*
- *C'était une boîte qui plaçait.*
- *Oui ils plaçaient des ingénieurs en aéro oui.*
- *Oui c'est ça. C'était formidable, ils avaient monté un magnifique bâtiment, le jour où ils sont rentrés les mecs, tous dehors « non on n'y va pas, les conditions ça va pas du tout » (rire). Ils nous avaient bloqué l'accès et tout c'était rigolo... oui c'est des placements pour vous, c'est comme dans l'intérim c'est des contrats à durée ?*
- *Heu... c'est-à-dire ? ... Moi par exemple je peux trouver des CDD...*
- *Oui voilà.*
- *C'est ça que vous entendez par placement ?*
- *Oui c'est ça. Mais ça touche toute, après je parle de moi mais, ma catégorie, mais je suis convaincu que ça touche toute la population hein. Plus ou moins... mais ça touche toute la population... Bon on va rester positifs quand même... faut trouver... faut trouver une idée lumineuse...*
- *Et vous pensez qu'avec l'élection du nouveau président/*
- *C'est mort. C'est mort... le libéralisme là... après pousser plus le libéralisme que c'est à l'heure actuelle, pour moi, dans ma condition... je sais pas comment... on me dit « tu travailles du lundi au vendredi » mais le vendredi on ferme donc cette semaine j'étais pas payé le vendredi donc tu fais lundi, mardi, jeudi. Mais tu reviens lundi parce que ton contrat*

il court. Là on arrive dans des trucs là maintenant... plus libéraliste je sais pas comment on peut faire... plus libéralisme... ouais je sais pas... mais je suis sûr qu'ils vont, ils parlaient des heures supplémentaires, de baisser les charges et le pourcentage... là je... je sais pas ce qu'il va faire là Macron... comme El Khomri... Pourtant, en France, il y a eu du monde dans les rues mais c'est pas... envoie les CRS, laisse pisser c'est bon... ça va sortir, ça va sortir... Non mais après c'est vrai que... moi, les petites là... et vous allez avoir des enfants vous aussi, bein je sais pas trop... c'est compliqué hein.

- *C'est compliqué...*
- Ouais... Après y a des secteurs, dans l'intérim, je sais que ça marche super bien. Y a des gars qui sont super contents. Ça doit dépendre... enfin je connais pas trop moi, je connais que le BTP donc heu... je sais pas moi après.
- *j'avais cru comprendre moi que dans le BTP, il y avait de l'activité...*
- Ouais mais de l'activité heu... comme ça quoi, une semaine, trois semaines, une semaine...
- *Oui d'accord.*
- C'est pas serein quoi. J'appellerai ça plus de l'exploitation moderne qu'autre chose. Le jeune qui est avec moi il me le dit souvent. Il me dit « on est les esclaves des temps modernes ». Je lui dis bein oui mon pauvre ami, qu'est-ce que tu veux... La société où je travaillais avant là celle où j'ai vraiment heu...
- *Où ça se passait bien au début ?*
- Ouais. Bein tout est parti en [*Pays Q.*] (*rire*). Tout en [*Pays Q.*]. Ils ont gardé quelques mecs et tout est parti, tout ce que je faisais, tout est parti en [*Pays Q.*]. Puis maintenant, pour avoir un truc, j'ai rencontré un ancien gars... qui est parti, il a fait un an de plus que moi après il s'est fait heu... Il me dit « Steph, tu sais avant, quand on avait besoin de matos on allait le chercher, on le prenait », je lui dis oui, « bein c'est fini ça. Quand t'es parti après, ils ont tout balancé en [*Pays Q.*] puis il fallait envoyer des mails, faire des demandes, pour avoir le matériel, ils faisaient venir ça de [*Pays Q.*] » (*rire*). Le truc... ho le truc... Je lui ai dit mais c'est pas possible c'est quoi ça... pour avoir certains matos déjà il y avait du délai... après y avait ces trucs qu'il fallait assembler, fallait les câbler, fallait... si le mec en [*Pays Q.*] il capte que dalle, s'il connaît pas le métier, avec le... Ha c'est sûr que financièrement ils doivent... je sais pas... Moi je ressortais des feuilles de paye, j'ai pas honte de le dire hein, en deux mille un j'étais à plus de deux mille euros... en deux mille un. Sans les primes, sans rien. On avait le quatorzième mois... c'était énorme. C'était énorme...
- *Oui ça fait un écart important...*
- Oui... c'est compliqué hein. Après je suis pas le seul dans ce cas-là y en a plein, tous les collègues ils ont mangé la sardine hein. Mais heu... après non ils s'en doutaient parce qu'on avait vu un mec arriver... le patron il nous a dit « il m'a demandé tous vos salaires ». Un

mec détaché, il est arrivé là, il est rentré dans la boîte, il dit « je veux voir tous les salaires... et vous justifiez tous les salaires ». Ça c'était jamais vu hein... à l'époque... puis peu de temps après... « aller vous dégagez les gars »... Nous on demandait des bonhommes, on se disait putain on fait du fric tout ça il nous faut des bonhommes. Ils arrêtaient pas de rentrer, rentrer, rentrer... en aéronautique, ils arrêtaient pas de rentrer du pognon. « Ha bein je peux pas embaucher », je lui dis tu peux pas embaucher mais tu es fou, tu as vu tout ce qu'on fait comme boulot ? Et le patron il dit « ouais mais je peux pas... bon je vais vous trouver du bonhomme ». Alors le... moins cher que l'intérim c'est heu... les jeunes qui sont en alternance. Ça c'est formidable. Ils nous envoyaient des jeunes en alternance... on n'avait pas le temps de les former, on les envoyait directement au taf, et le patron c'était « non, non, dans la semaine ils se démerdent ». Non... c'est un gamin, il est là pour apprendre... Il faut qu'on lui montre... les trucs, les... La RH qui dit « oui ils sont là pour apprendre alors... il faut qu'ils travaillent », un truc comme ça là... Bon entre temps on a eu heu... cinq RH quand même qui ont pam pam pam pam qui sont tombées l'une après l'autre... le temps qu'ils arrivent à tout casser là... la boîte là. Ha mais c'était extraordinaire... des jeunes... et y a des jeunes qui en voulaient en plus hein. On leur expliquait rien. On leur mettait le truc, je voyais des chefs d'ateliers, le jeune il comprenait pas la pièce, le truc, les docs étaient en anglais, il fallait un peu d'expérience pour comprendre, même s'ils lisaient l'anglais y avait des trucs techniques un peu... il fallait l'expérience pour pouvoir... Il leur parlait mais comme de la, des chiens putain... je me disais mais on va leur apprendre ça aux gamins là ? Le mec il fait un BTS mais il va rentrer chez lui, il va dire « papa, maman, je vais vivre ailleurs parce que c'est pas possible là ».

- *Oui et au niveau de la sécurité du coup...*
- Ha oui non mais y avait des faisceaux, des cartes, des trucs qui sont partis... après comment... moi je veux rien savoir, je suis pas responsable de tout ça... c'est pas moi qui signait les documents après. Parce qu'il y a les certificats après à signer, c'est pas moi qui les signais. Au début le gars, de la qualité, il faisait... deux dossiers, trois dossiers à l'heure. A la fin les certificats il les signait comme ça (*mime le geste*).
- *Oui il les lisait plus quoi...*
- Non c'est pas possible, il lisait plus. Je le voyais faire (*mime*) je lui dis mais Christian, qu'est-ce tu fous là ? les papiers tu les vérifies plus, tu vérifies plus la marchandise, tu vérifies plus rien... « ha bein non, maintenant c'est l'autre qui contrôle, machin, moi j'ai plus le temps »... Voilà, ils ont tout pressé là et après ils ont tout... tout éclaté, ils ont tout pris en... tout ça pour que ça finisse en [*Pays Q.*] con, le truc heu... enfin bref... c'est n'importe quoi con... c'est n'importe quoi. Je suis un peu noir hein, je suis désolé mais c'est... c'est ce que j'ai vécu et c'est n'importe quoi. Après je suis pas le seul, y a des mecs qui se font virer parce que ça délocalise, y en a à la pelle hein. Mais quand on voit les techniques de management qu'ils peuvent mettre en place... le harcèlement moral, le harcel/ mais c'est un truc heu... c'est extraordinaire... là les RH qui cautionnent parce que elles aussi elles sont comme ça (*mime la peur*). Elles sont prises heu... pareil. Ma femme (*marmonne*) la RH elle appelle à la maison... une fois que je me suis fait lourdé... elle m'appelle elle me fait « Steph heu... » je lui dis ouais qu'est-ce qu'il y a ? j'étais pas très content de l'entendre

« ouais je me suis fait virer ». Je lui dis mais t'es conne ou quoi, je te l'ai déjà dit vingt fois que ce que t'es en train de nous faire à nous ils vont te le faire à toi. Tu t'en n'es pas rendu compte encore ? « ha oui mais moi je travaillais même quand j'étais à l'hôpital, enceinte, ils avaient pas le droit de me faire ça... ». Je lui ai dit mais t'es conne ou quoi ? Je lui ai dit mais tout le monde a donné dans la boîte, t'es pas la seule à avoir donné. Je lui dis regarde moi je me suis fait virer comme un/ coup de pied au cul... et toi tu viens me pleurer parce que tu t'es fait virer ? Y avait ma femme à côté, elle me fait « Steph ! Raccroche ! » (*rire*) Je lui ai fait bon aller bonne journée... C'est pas possible quoi... c'est... fallait ouvrir les yeux kikine... après elle aurait rien pu faire parce que y en a certaines elles se sont rebellées, du jour au lendemain on les a pas revu les RH hein. C'est fort ça quand même... d'une boîte... la RH elle est où ? « Ha bein elle reviendra plus », comment ça elle reviendra plus, y a son bureau, y avait ses cahiers et tout ça encore, « c'est fini elle reviendra plus ». Mais attend heu... elle a pas délogé son bureau... « non mais c'est fini ». Et qu'est-ce qu'il s'est passé ? « ça vous regarde pas », fiiiou... ok... ok... ok... Non c'est malsain... j'espère que vous connaîtrez pas ça... que ça va s'arranger... mais je pense pas... je pense pas... Le monde est merveilleux... de toute façon, tant qu'on sera gouverné par la finance, c'est mort. Tant que l'humain n'est plus à sa place, on n'est plus à notre place nous dans le monde du travail... on n'est plus à notre place... on est des Kleenex, on est du jetable... une fois qu'on est usé... Quand je me suis cassé le coude, les mecs ils ont même pas appelé les pompiers quoi... j'étais sur le chantier quand même, devant la cabane de chantier je suis tombé, ils ont même pas appelé les pompiers. Ils m'ont dit « Steph, y a l'armoire à câbler ». Putain j'avais mal tout ça et tout, j'y suis allé, j'essaie de soulever le câble et le coude... putain je commence à... puis le... je lui dis putain j'ai mal au coude, ça me fait mal, il me dit « mais attend il est tout bleu ton coude, il a gonflé ». Pfff putain... bon aller je vais aller heu... je vais aller faire des radios parce que là ça va pas. J'étais en vélo, ils m'ont laissé rentrer en vélo sous la flotte avec la caisse à outils hein. Et là j'appelle mon chef heu mon toubib je lui dis putain je suis tombé, je suis pas bien, viens vite. Il vient il me dit « bein tu peux partir aux urgences il est pété ton coude ». Et les mecs ils m'ont jamais rappelé, du chantier. Je leur ai dit, je crois que je me suis pété le coude « ha putain ! », la réaction « ha putain ! un accident de travail, putain ! ça va nous coûter combien encore cette merde ? » Heu... et moi là ? Mes indemnités, mes trucs, je vais faire comment là pendant trois mois ou quatre mois, le temps que ça se règle à la CPAM, pour vivre ? Tu t'en cogne de tout ça ? Toi tu penses qu'à ton armoire qu'est pas câblée... et que la boîte elle va prendre heu... Ouais faut remettre l'humain à sa place, ça va plus ça... Après... ça risque de partir en saucisse dans la rue aussi... ça c'est déjà parti un peu quand même... avec leur quarante-neuf trois là... ils ont toujours pas compris hein... Après moi j'ai pas à me plaindre hein, on est... on a une maison... moi ma femme travaille... si je veux je pourrais rester à la maison... mais j'exagère hein, je pourrais pas mais... Mais après j'ai croisé des jeunes qui vivent tout seuls, ils ont plus les parents. Le mec il me disait il a roulé pendant six mois sans assurance auto parce qu'il pouvait pas la payer hein. Le mec tout ce qu'il veut c'est bosser mais y a pas de chantier... Il trouve trois semaines, il arrête, machin... Et puis exploitable à merci, l'intérim pff... l'intérim c'est de la merde... Mais enfin bon, le patronat s'est tout gagné... Bon on arrête. Hein ? ça suffit ?

- *Oui, bien sûr...*

- Je peux plus rien dire moi, je vais déprimer sinon (*rire*).

Annexe 6 : Retranscription de l'entretien avec Sébastien

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- D'accord, c'est heu... bein on va commencer par le passé en fait... dans l'ordre quoi... donc du coup le passé... l'intérim c'est, ce qui est bien dans l'intérim c'est que ça m'a permis quand même d'acquérir pas mal d'expérience... changements de boîtes aussi, regarder un peu plusieurs... secteurs d'activités que j'aurais pas pu faire forcément heu... dans une boîte fixe. Heu... ça m'a permis d'évoluer, de... enfin d'évoluer, d'augmenter mes capacités heu... personnelles, niveau travail quoi, donc tout ce qui est secteur surtout de la logistique... en gros, c'est un peu heu... sur le passé, c'est un peu tout quoi... on peut effacer le un peu ? *(rire)*.
- *Un peu tout dans la logistique ?*
- heu... logistique, bâtiment, j'ai fait quand même pas mal de choses, après ce qui est bien c'est que ça m'a permis de viser plutôt un secteur qu'un autre. Donc plutôt dans la logistique que le bâtiment, en fonction de la dureté du travail, de l'ambiance, des horaires... de plein de choses... et puis... et puis voilà.
- *C'était surtout des missions intérim la logistique et le bâtiment ?*
- J'ai fait des CDI aussi, j'ai fait des CDI, en fonction des secteurs d'activités, comme à *[Entreprise B.]* j'ai travaillé heu... trois ans dedans... J'avais fait une boîte complètement différente, donc à *[Entreprise B.]* j'étais chauffeur-livreur, et j'ai fait aussi *[Entreprise N.]*, là j'étais responsable de réception et d'expédition, j'ai fait aussi du vendeur comptoir, je fais heu... j'ai fait pas mal de choses, j'ai fait... beaucoup cariste aussi...
- *Et ces deux boîtes c'était en CDI ?*
- Non, certaines boîtes non. *[Entreprise B.]* c'était en CDI. *[Entreprise N.]* au début intérim, CDI après. Donc ce qui est bien aussi dans l'intérim c'est que t'as le... le visu en fait, de tes sociétés, ça fait que en fonction de ça, je signe ou je signe pas quoi... voilà on a déjà l'expérience de la boîte... vu qu'on a travaillé dedans et tout ça... ça donne une image autre en fait. Moi ça m'a permis de signer à certains boulots où j'aurais pas forcément heu... dit oui de suite quoi. En intérim c'est ça qui est bien c'est qu'on a quand même la possibilité de voir un peu comment se déroule la boîte avant de... de s'avancer. Ça c'est bien. Après niveau boulot j'ai fait surtout, surtout tout ce qui est logistique... après le bâtiment c'est... c'est beaucoup de black et... *(rire)* bon en même temps c'est une réalité hein...

- *Oui... Donc en CDI il y a eu [Entreprise B.] et [Entreprise N.] et tout le reste c'est de l'intérim ?*
- C'est que de l'intérim, pratiquement... Ouais. Que de l'intérim... Ce qui est bien avec l'intérim c'est que... j'ai... je crois je suis pas très, je suis pas stressé, donc je varie mon temps en fonction de certaines choses. Je peux m'arrêter, je peux reprendre, je peux aller, j'en ai marre je vais voir une autre société... donc c'est ça qui est bien quoi.
- *La liberté ?*
- La liberté, voilà. J'ai pas trop à être coincé... à part si vraiment c'est une boîte qui est intéressante et y a beaucoup de... de possibilités d'évolution... ce qui se fait de plus en plus rare de nos jours aussi... donc voilà, le visu déjà en intérim c'est pas mal.
- *Et financièrement, vous pouvez vous permettre de dire je quitte cette mission... ?*
- Oui financièrement après... voilà moi je sais que l'intérim, quand on a l'habitude, quand ils nous prennent en intérim, quand ils ont l'habitude de travailler avec toi, on peut... on a quand même le pouvoir de... de dire moi je veux pas une mission d'une semaine, de deux semaines, moi généralement c'est des missions d'un mois, deux mois, trois mois, donc heu... ils me calent dessus, ils vont pas me prendre moi pour... pour faire qu'une semaine ou quoi. Donc moi je varie en fonction de ça, donc je fais des mois entiers, de suite après moi j'ai le Pôle Emploi qui reprend directement derrière donc ça me permet d'être pas stressé, j'ai toujours une rentrée d'argent aussi derrière... donc y a ça aussi quoi. Donc déjà pour ça c'est pas mal... (*silence*).
- *D'accord, et actuellement c'est quoi que vous faites comme mission ?*
- Alors là je travaille, je suis cariste, je fais tout ce qui est heu... alors je sais pas si vous connaissez la société [Entreprise L.] ?
- *[Entreprise L&O.]?*
- Non, [Entreprise L.](épelle le nom de l'entreprise), juste [Entreprise L.] quoi. Ils font tout ce qui est machine agricole, donc pulvérisateur de champs... petites ou grosses machines... les ramasseuses heu... pour le maïs les choses comme ça et tout ça... Après j'ai fait électricien dedans et là je suis cariste.
- *D'accord, donc vous avez commencé électricien...*
- J'ai commencé électricien, j'avais déjà bossé pour eux, donc heu... C'est une société en fait, quand ils ont beaucoup de boulot, ils... c'est en fonction des saisons, du coup ils nous arrêtent généralement en avril, mai... Mais là on va arrêter plus tard parce qu'ils ont beaucoup plus de commandes. Mais ils reprennent beaucoup les mêmes intérimaires. Donc en fait, c'est ça qu'est bien, on peut s'arrêter trois mois et on est sûr de reprendre du boulot, comme là je sais que je reprendrai en octobre, et pour dix-huit mois alors...

- *Ce sera un contrat de dix-huit mois d'un coup ou se sera renouvelé/*
- C'est heu... En intérim c'est des contrats d'un mois ou heu... d'un mois ou maximum six mois. Ils font pas plus... Après ils voulaient me faire un CDD mais heu... CDD j'avais pas ma liberté, c'était pas pareil, c'est pour ça que je préfère faire heu... dix-huit mois d'intérim. Quitte à m'arrêter trois mois ou quatre mois après, le temps de refaire un nouveau contrat mais... mais non, CDD dans la société j'ai beaucoup plus à perdre de signer un CDI dedans que de continuer dedans quoi, afin de continuer en intérim.
- *Pourquoi ?*
- Parce que... si vous voulez... on n'a pas les mêmes avantages en intérim... on a les congés payés, les IFM... donc fin de mission tout ça et... dans leur société, le problème c'est que... ils sont payés vraiment le SMIC, quand on commence, on est payé le SMIC et heu... bein on n'a pas beaucoup d'avantages dedans en fait... Et puis quand on rentre on voit l'ambiance qu'il y a, on voit aussi, on entend tous les anciens qui nous parlent aussi de leur patron, comment il est... tout ce qu'ils donnent et derrière ils ont rien non plus... Donc c'est vrai qu'il y a des choses on n'a pas forcément envie de signer dans des sociétés comme ça quoi. Donc pour l'intérim c'est impeccable mais pour signer un CDI après... hors de question quoi c'est heu...
- *Là en fait vous savez que vous allez partir à un moment donné...*
- Voilà. C'est ça qui est bien. Et ce qui est bien justement en intérim, c'est qu'on me prévient avant, je pars pas du jour au lendemain donc heu... c'est pour ça que les boîtes aussi heu... faut faire attention parce que les intérim faut pas non plus partir heu... on fait pas ce qu'on veut non plus quoi. C'est pas... parce que derrière si on veut retrouver du boulot après on est pris pour des couillons quoi donc heu... faut pas non plus... donc voilà, ouais sur la liberté, l'intérim quand même c'est pas mal. Et comme je vous disais ils font aussi des CDI intérimaire.
- *Des CDI intérimaires...*
- Qui sont pas mal. Mais bon après tout ça c'est... c'est en fonction des boîtes quand il manque des effectifs ou il y a une personne malade on part remplacer heu... y a plusieurs trucs, le problème c'est qu'on sait jamais, avec les CDI intérimaire, on sait jamais où on va aller. Disons si, quand même, on a un corps de métier qu'on a acquis... comme moi la logistique ils vont pas m'envoyer faire du n'importe quoi derrière quoi. Mais ça se fait de plus en plus mais... moi je suis très bien comme ça, sans signer de CDI. Jusqu'à temps que je trouve une boîte, justement ce qu'est bien en plus qu'en t'es en... en intérim c'est que, comme je disais, on a le visu de la société donc ce qui est bien c'est que le jour où je trouverai vraiment quelque chose qui m'intéresserait et bein... je pourrai signer un CDI dedans, au contraire parce que j'aurai déjà le visu, l'acquis de certaines choses...
- *Vous savez que vous vous y plairez quoi...*

- Voilà c'est ça. Et puis vu que j'ai déménagé plusieurs fois, je suis allé dans plusieurs régions heu... faut que je trouve aussi heu... que je regarde un peu différentes sociétés... je veux pas me mettre à l'aveuglette et qu'après je sois déçu de... de la boîte avec laquelle je travaille après donc heu... C'est pour ça que l'intérim c'est bien parce que ça me fait voir plusieurs sociétés, et au moins derrière je sais à peu près, plus où m'orienter quoi aussi.
- *Oui. Et là au niveau des conditions de travail, ça se passe comment pour l'instant ?*
- Bein heu... conditions de travail faut faire attention parce que y a des sociétés quand même aussi derrière que... enfin je veux dire on... on nous oblige par exemple nous en tant que cariste à conduire certains charriots qui, enfin certains charriots qui peuvent être dangereux aussi. Donc nous on a le droit de veto aussi derrière, on peut dire non aussi... on le conduira pas mais le problème c'est que la société elle va dire « lui il m'emmerde donc je le reprendrai plus derrière quoi ». Vous voyez ce que je veux dire ? Donc y a des trucs après il faut faire attention, faut pas non plus faire du n'importe quoi... Après avec mon âge j'ai un acquis où je peux me permettre aussi de dire non, ça c'est dangereux, je prendrai pas le charriot, d'une manière ou d'une autre... Ils ont pas forcément grand-chose à dire quoi, ils font le nécessaire, ils appellent et puis on se dépatouille en attendant autrement. Mais ça m'est arrivé de voir plusieurs jeunes, c'était ça « tu fais ça comme ça puis... tu te tais quoi » c'est... Que moi maintenant, avant peut-être quand j'étais jeune oui ça m'est arrivé une ou deux fois ces trucs-là mais maintenant c'est... c'est fini quoi. Et voilà... après par la suite heu... comme je disais voilà mon futur c'est heu... c'est de faire surtout beaucoup, beaucoup, beaucoup de... de sociétés, afin de regarder beaucoup, beaucoup de sociétés différentes et... en espérant quand même par la suite de trouver quand même un CDI pour... pour commencer à me poser parce que quand on arrive un certain âge c'est vrai que l'intérim c'est pas forcément évident, là j'en fait quand même trente-huit donc heu... j'ai pas envie de bourlinguer dans... quinze boîtes toute ma vie non plus quoi.
- *Pourquoi ?*
- Bein parce que... y a un moment où j'arrive plus dans une période où j'ai envie de me poser donc heu... j'ai envie de me poser, peut-être faire un enfant ou... et puis je me dis pour la sécurité... la sécurité de ma famille ou quoi que ce soit, ce sera...
- *La sécurité financière ?*
- Voilà, surtout. Financière ouais.
- *D'accord, donc à terme vous cherchiez un CDI mais pas à tout prix, vous voulez d'abord voir, être sûr que l'entreprise vous plaise, que les conditions de travail vous conviennent...*
- Ouais voilà ouais. C'est ce qu'est bien en intérim, c'est que t'as la possibilité de regarder ça quoi déjà. Après maintenant on verra, si... si je me sens très bien dans ma boîte d'intérim et qu'ils me trouvent toujours du boulot et que j'ai toujours à peu près les mêmes boîtes, que je tourne un peu... si ça me va comme ça, c'est bien aussi hein. Au moins ce qui est bien c'est

que je peux prendre des vacances quand je veux quoi. Parce que je suis pas... j'aime bien mes congés aussi... voilà... Je suis pas une personne qui aime trop faire les trois huit non plus ou heu... ouais j'aime bien, j'aime bien mes horaires...

- *Parce que dans la logistique ce sont des horaires normaux, entre guillemets ?*
- Non, non non, tu peux avoir des deux huit, des trois huit heu... c'est complètement dérisoire quoi c'est... tu peux avoir des missions ou tu fais que le week-end par exemple, mais le reste de la semaine tu travailles pas quoi. Mais t'enchaîne par contre heu... pas mal d'heures d'un coup quoi... je crois que tu fais plus de douze heures dans la journée quoi. Donc des grosses grosses journées quoi, donc heu... Après c'est tout un chacun hein, y en a qui aime ça... y en a qui aime ça, moi je suis arrivé un âge où voilà... Pour les jeunes c'est bien parce que eux ce qu'ils regardent c'est qu'ils veulent de l'argent derrière, c'est des grosses missions tout ça, deux mille balles par mois ils sont contents, comme ça ils peuvent acheter leur voiture, mettre de côté aussi pour acheter une baraque ou quoi que ce soit... Mais bon, j'ai passé l'âge de ça, et puis j'ai pas envie, j'aime bien rentrer le soir chez moi, tranquille... enfin bref. Et donc du coup... voilà.
- *Oui... et être cariste, c'est venu avec l'intérim ?*
- C'est venu avec l'intérim, c'est surtout que... je me suis... je me suis blessé le dos... en fait je me suis pas mal bloqué le dos et heu... y a des boulots voilà comme la manutention tout ça, que je trouve un peu ingrats et c'est des trucs que je veux pas faire donc oui... cariste ça m'a permis de... de toucher un peu plus de secteurs, de trouver un peu plus de boulots aussi d'ailleurs parce que du coup on peut faire plein de choses différentes et... sur tout ce que j'ai eu à peu près niveau salaire et tout ça, c'est... cariste j'ai... j'ai aimé parce que d'une manière ou d'une autre heu... j'avais pas forcément acquis assez... d'expériences niveau étude ou quoi que ce soit pour... voilà.
- *Là niveau étude, vous avez quoi comme qualification ?*
- Bein niveau étude j'avais fait heu... j'avais commencé un CAP de tourneur-fraiseur... tourneur-fraiseur, après j'ai fait heu... j'ai fait un an tourneur-fraiseur et... j'étais à [Ville Q.] à cette époque-là et le problème c'est que ma boîte elle se trouvait dans une heu... dans un quartier où c'était assez chaud et ça m'a dégouté justement parce que j'avais, j'étais pas très fier d'aller bosser. Donc j'ai arrêté, à cause de ça.
- *D'accord, du coup vous n'avez pas validé le CAP ?*
- Non. Et j'ai essayé de faire un CAP vente aussi mais heu... je suis pas une personne qui était trop trop sur l'école donc heu... j'ai assez abandonné vite quand même, j'ai commencé à bosser tôt par contre.
- *C'est-à-dire ?*
- Bein déjà l'alternance, j'ai commencé à bosser j'avais heu... seize ans.

- *Pendant le CAP Tourneur-fraiseur ?*
- Ouais. Parce que je commençais à être un peu rémunéré là par contre heu... et puis après j'ai toujours bossé donc heu... j'ai trouvé quelques missions... Normalement on n'avait pas le droit de commencer à... avant dix-huit ans, j'ai réussi à bosser à dix-sept ans avec certaines boîtes donc heu... Et du coup bein... je voulais des sous, je voulais bosser et puis... ce qui m'a, ce qui m'a porté c'est de partir de chez moi, être tranquille et puis... et puis voilà. Maintenant avec le recul oui j'aurais aimé un peu plus de... un peu plus faire d'étude pour avoir un niveau on va dire un peu... pas un niveau mais... un stade de vie un peu... un peu mieux que le mien maintenant mais bon je me plains pas moi après je suis pas... j'ai pas besoin de beaucoup de choses moi vous savez...
- *Oui, à l'époque le projet c'était plus d'avoir votre indépendance que/*
- Ouais voilà c'est ça.
- *Qu'un projet professionnel... ? Vous n'aviez pas en tête une idée de métier... ?*
- Bein le problème c'est que j'avais des idées mais heu... fallait faire des études énormes et heu... je me suis... enfin pour moi j'avais pas forcément, je me suis dit, je me suis un peu rabaisé dessus, pour moi j'avais pas forcément la capacité donc j'ai... j'ai mis toutes mes... tous mes idéaux de côté et puis j'ai commencé à bosser et puis... et puis après je suis arrivé à un âge où bein... reprendre les études c'était impossible donc heu... voilà. Puis je suis parti assez tôt de chez moi aussi donc... je me suis autogéré assez vite et... bein financièrement au bout d'un moment faut quand même payer son loyer tout ça donc heu... on peut pas se permettre d'aller... d'aller reprendre les études ou quoi que ce soit derrière quoi... Mais bon, ça m'a pas gêné plus que ça alors bon...
- *Vous vouliez partir dans quoi ?*
- Moi j'aurais bien voulu être plutôt dans tout ce qui est astronomie et tout ça quoi... ouais. Ha bein un secteur qui m'intéressait beaucoup. J'étais pas mal en math aussi. Mais c'est vrai que tout ce qui est astronomie c'est... c'est mon petit rêve de gamin quoi, après c'est comme ça.
- *Oui du coup je comprends que reprendre les études... c'est des longues études effectivement.*
- Bein ouais ouais ouais puis c'est des trucs heu... j'aurais dû... j'aurais dû faire ça... de suite et le souci c'est que j'habitais dans un quartier aussi... heu... niveau familial, mes parents s'engueulaient pas mal aussi. Ce qui fait que... bein j'avais pas beaucoup de soutien pour tout ce qui était école et tout ça. C'était ou « demande à tes frères » machin... mais les frères à cet âge-là... bein ils étaient occupés à autre chose aussi... Donc je me suis assez vite dit stop et puis... voilà... donc pas évident.
- *Oui... Donc l'autonomie ça date déjà de l'époque de l'école...*

- Ha oui, oui oui. Ouais, ça remonte hein (*silence*).
- *Donc là, pour le futur l'idée ça serait...*
- Bein ça serait heu... de trouver une boîte qui m'intéresserait, qui... me permettrait d'évoluer dedans. Pas une boîte où on est bloqué à un stade heu... voilà on sait qu'il y a pas d'évolution, c'est pas une chose qui m'intéresserait non plus. Parce que j'ai quand même fait pas mal de boulots de responsable aussi... tout ce qui est responsable d'expédition, chef d'équipe, tout ça j'en ai fait aussi. Donc c'est... c'est bien quand heu... tu as le soutien de ta hiérarchie derrière quoi. Mais généralement bein... c'est beaucoup de responsabilité pour très très peu de... de reconnaissance derrière. Donc c'est un truc où je me suis aussi détaché de ça parce que... je me suis dit je préfère gagner mon petit... un peu plus du SMIC mais... ma petite somme sans... bein sans... sans pression, sans tout ça, rentrer le soir sans être... la tête pleine de... de conneries comme on dit quoi et voilà.
- *Oui... oui donc vous cherchez pas forcément un métier précis... vous verrez quoi...*
- Ouais je verrai, ouais. C'est assez vaste après la logistique, c'est en fonction des secteurs d'activités. Maintenant y a des sociétés qui sont plus intéressantes que d'autres niveau heu... comment dire... niveau CE, niveau enfin tout, tout ce qui va avec quoi. Quand on regarde même à [*Ville T.*] il y a [*Entreprise B.*] qui est intéressant, y a toutes les bases navales aussi, là où ils construisent les bateaux et tout ça, donc heu... c'est vrai que c'est des secteurs où on se sent heu... on se sent fier quand même, quand on voit les bateaux sortir ou les avions... c'est quand même... même pour nous c'est glorifiant quand même. Donc c'est des sociétés qui... qui... bein sur le visu qui me plairaient un peu plus quoi. Pour heu... pour toute la beauté du truc quoi en fait, c'est ça.
- *Oui, je vois (silence). Je reviens un peu sur le contrat de travail, ça fait combien de temps que vous avez commencé la mission là ?*
- Mon contrat là heu... j'ai repris dans la boîte heu... j'ai repris, j'ai repris heu... alors que je vous dise pas de bêtises... j'ai repris en... en décembre. J'ai pas travaillé très longtemps là. J'ai repris en décembre. Et en fait je vais m'arrêter là parce qu'ils voulaient me proposer un CDD et ils m'ont dit que si je m'arrêtais trois mois, parce que là je vais avoir un mariage donc heu... faut que je parte, puis pour les quarante ans d'un ami tout ça... et du coup heu... le fait que je m'arrête trois mois, pour eux ça les arrange parce que du coup, vu que je voulais pas signer leur CDD, ils me reprennent dix-huit mois en intérim. Donc pour moi c'est... c'est mieux. Mais faut que je m'arrête trois mois pour ça. Donc voilà. Parce que quand on est en... quand on est en intérim on peut pas faire une mission plus de dix-huit mois. Voilà, parce qu'après sinon heu...
- *Oui, ils doivent vous proposer un CDI s'ils veulent vous garder/*
- Voilà, ou sinon m'arrêter, alors quand on fait dix-huit mois je crois qu'il faut s'arrêter pendant quatre mois je crois. Après ils sont obligé de faire heu... ou des CDD... ou des CDI. Mais ils font beaucoup de CDD.

- *Là ils proposaient un CDD de combien ?*
- Ho là c'était un CDD heu... je pense heu... c'était parti sur dix-huit... dix-huit mois je pense ouais. Dix-huit mois pour après peut-être un CDI derrière quoi. Mais souvent les boîtes d'intérim ils te prennent en CDD parce que niveau heu... enfin pas les boîtes d'intérim, les sociétés, quand on fait un peu d'intérim, ils reprennent en... ils font des petits contrats parce que... sur tout ce qui est financier, ils payent deux fois leurs intérimaires en fait. Alors qu'en CDD ça leur coute moins cher quoi.
- *Oui... oui mais du coup, de votre côté, pourquoi choisir dix-huit mois d'intérim au lieu de dix-huit mois de CDD ?*
- Ha mais moi je sais que... j'ai pas peur moi de m'arrêter parce que du boulot j'en aurai toujours, j'en ai toujours eu, je suis une personne qui bosse, je suis inscrit à droite à gauche et... quand on veut on trouve. Donc moi ça me fait pas du tout peur de m'arrêter, de retrouver du jour au lendemain... Voilà, ce que je veux c'est la sécurité aussi d'avoir acquis, quand même, assez d'heures pour pouvoir toucher le Pôle Emploi, et j'ai toujours une rentrée d'argent derrière, et bien calculer que... je sais que par exemple... j'ai six mois de Pôle Emploi je vais pas faire forcément six mois au chômage quoi, c'est pas le but non plus. Mais je sais que derrière si y a quelque chose ou quoi que ce soit j'ai quand même au moins une rentrée d'argent et j'ai le temps de me retourner pour trouver quelque chose d'autre derrière quoi. C'est important parce que ça si t'as pas ça du jour au lendemain t'as pas de sous c'est pas possible, c'est... c'est pour ça qu'en intérim tu peux... tu peux commencer à calculer des choses comme ça et tout mais enfin bon c'est... Y en a beaucoup qui jouent à ça, y en a beaucoup qui font, qui s'arrêtent six mois qui bossent six mois qui... ou qui bossent dix-huit mois et qui s'arrêtent un an au chômage... ouais bon après c'est pas pareil niveau heu... niveau... bein pour la retraite on cotise pas pareil quoi... quand on est au chômage. Je crois même qu'on cotise pas du tout... ou on acqui[ert] les points de retraite mais... financièrement on a zéro... voilà.
- *D'accord, en fait vous avez suffisamment de compétences pour savoir que vous retrouvez facilement du travail, y a pas cette/*
- Ouais... non... parce que y a toujours, sur le secteur, tout ce qui est secteur logistique dessus y a du boulot partout partout partout partout... contrairement à ce qu'on croit. Mais... non je sais très bien que avec les acquis que j'ai, les acquis que j'ai et mon CV heu... mon CV que j'ai fait heu... enfin sur mes entretiens on m'a beaucoup... on m'a beaucoup dit que mon CV est bien et que... qu'ils aimaient justement avoir des personnes comme ça... avec une certaine expérience dessus aussi donc heu... dessus j'ai pas peur, mon CV il a toujours plu, j'ai pas de problème dessus pour trouver quoi que soit donc... ça c'est important aussi...
- *Oui... oui... c'est ce qui fait que l'incertitude de l'intérim vous inquiète moins ?/*
- Moins que d'autres personnes peut-être ouais. Et puis y en a beaucoup, y en beaucoup qui font de l'intérim heu... bein... voilà ils... ils viennent pas forcément travailler toute la

semaine heu... ils travaillent à droite à gauche vite fait mais heu... c'est juste histoire de gagner un peu d'argent, trouver un petit boulot et puis le reste du temps ils se mettent au chômage quoi. C'est pas ce que cherchent les boîtes d'intérim non plus quoi. A part... à part peut-être [ETT N.] ou des choses comme ça parce que eux c'est carrément des usines à intérimaires et... moi c'est pas du tout l'optique que j'ai d'une boîte d'intérim quoi. Il faut quand même que... ils ont le visu des personnes qu'ils prennent, qu'ils engagent quoi sur certaines choses, qu'il y ait... qu'il y ait quand même quelqu'un à l'écoute derrière, que si nous on a un problème ou quoi que ce soit qu'on ait un retour qu'on puisse quand même parler heu... au responsable ou quoi que ce soit quoi, que... Je suis allé chez [ETT N.] parce que je suis inscrit un peu dans toutes les boîtes d'intérim et j'ai été très déçu et... je leur ai fait comprendre quoi, je leur ai dit que c'était pas du tout l'optique de parler à un répondeur ou de... voilà, vous êtes là vous... faut... enfin voilà pour moi c'est pas normal quoi.

- *Oui... là votre agence c'est... c'est une petite agence ?*
- C'est une petite agence qui s'appelle [ETT B.] qui est pas mal du tout et... là par contre impeccable. Super accueil, dynamique, j'ai besoin de trouver du boulot c'est de suite ils... voilà, ils sont vachement à l'écoute sur énormément de choses, ils fournissent heu... tout ce que t'as besoin, ils rechignent pas sur le fait de te donner deux pantalons ou quoi que soit... que y a des boîtes d'intérim maintenant c'est juste juste et... c'est « t'as ça et c'est tout ». Mais voilà au niveau de plein de choses, on est invité tout le temps à la fin de l'année à... à un petit heu... à un petit coup à boire entre nous pour remercier les intérimaires, on a des petits cadeaux, y a quand même pas mal de choses qui... voilà j'aime, j'aime cette ambiance-là moi... c'est pour ça aussi que derrière je me permets pas de faire n'importe quoi avec eux. Voilà. Par contre si j'ai envie de m'arrêter et tout ça, c'est des choses que je vois... que je vois avant avec eux, comme ça y a pas de surprise, ils ont le temps de mettre quelque chose en place derrière et même si y a un pépin je suis pas à... deux-trois jours ou une semaine prés quoi... c'est pas le souci quoi. Donc non non c'est pas du tout quoi.
- *D'accord... et ça fait longtemps que vous êtes dans cette agence ?*
- Et bein... quand je suis arrivé en [Département M.]... bein depuis quatre ans et demi. Et c'est la société avec qui je travaille le plus. Sinon après je suis inscrit vraiment partout hein...
- *Oui... c'est pour enchaîner les missions plus facilement ?*
- Ouais, ouais ouais. Et puis... quand on est que dans une boîte d'intérim, ils ont pas forcément des chantiers partout parce qu'il y a des boîtes qui travaillent qu'avec des grosses sociétés, d'autres avec heu... donc le fait d'être inscrit dans d'autres boîtes d'intérim ça me permet quand même de... d'avoir plusieurs cordes à mon arc pour trouver du boulot quoi. Parce que des fois dans une société t'as pas forcément le boulot, t'attends, t'attends... que dans les autres bon au moins ça va plus vite donc heu... et puis après avec [ETT B.] ce qui est bien c'est que même quand je suis en mission ils me disent « bon bein tu nous préviens quand t'es... quand t'as fini parce qu'on a du boulot pour toi ».

- *Ha c'est eux qui vous proposent...*
- Ouais ouais ouais.
- *Ha oui. Moi j'ai plus entendu que les intérimaires à la fin d'une mission faut qu'ils harcèlent leur agence pour retrouver/*
- Ha non non non non non. Quand ils ont des personnes qu'ils connaissent les personnes avec qui ils bossent et que c'est des personnes heu... consciencieuses et que derrière y a aucun problème c'est... ils sont plutôt en train de vouloir les placer pour heu... pour valoriser aussi leur société parce qu'on est quand même... une image, une image quand même pour eux aussi. Donc heu... y a des secteurs d'activités ou certaines sociétés qu'ils veulent pas jouer avec, ils envoient vraiment le... leur grandes pointures dans... dans ces missions-là quoi.
- *Ouais... donc ça se passe bien, il y a une bonne confiance avec l'agence...*
- Ouais, puis c'est ça, quand on est bien dans une agence et... pour trouver du boulot, les choses, voilà c'est... Faut qu'ils nous respectent mais faut surtout les respecter aussi, et on peut pas jouer avec une société qui donne du boulot non plus donc voilà... je suis pas une personne je-m'en-foutisme donc heu... J'estime que d'un côté ou d'un autre faut rester correct et heu... et voilà, la base c'est la confiance aussi parce que... ils nous font confiance niveau du boulot, ils sont pas là pour voir ce qu'on fait non plus dans les sociétés et tout ça donc heu... derrière c'est pas mal quoi. Mais généralement ils ont, ils ont des bons retours donc y a pas de problèmes quoi. Après ça dépend comme je disais y a des personnes moins sérieuses que d'autres et y en aura toujours hein... Mais bon généralement ils ont une petite marque sur l'ordinateur pour dire sérieux, pas sérieux... s'abstenir, pas du tout (*rire*). Donc voilà.
- *Ok. Et avec l'entreprise ça se passe bien, l'ambiance de travail... ?*
- Ha c'est... l'ambiance est géniale. C'est des personnes qui aimeraient me garder, qui... qui aiment avoir des intérimaires comme ça ou des, mais le problème c'est que c'est... c'est pas au niveau des responsables que ça coince c'est au niveau de la hiérarchie du dessus quoi. Parce que eux-mêmes sont coincés, ils peuvent rien faire quoi y a des choses qui bein ils sont... ils me le disent des fois « bein... c'est embêtant que tu t'en aille... » voilà mais je leur dis « ne vous inquiétez pas, je reviendrai » (*rire*). Donc dessus voilà mais c'est vrai que... ils auraient préféré que je reste une semaine de plus et pas... voilà. Y a des personnes qu'ils veulent garder mais après le problème c'est que c'est pas eux qui décident. Et après, même niveau des CDD heu... il faut privilégier aussi quand même les personnes qui sont là depuis un moment, heu... voilà, moi j'ai pas à passer non plus devant quelqu'un... voilà niveau... voilà sur, enfin niveau consciencieux ça... ça me plairait pas quoi... de me dire je viens d'arriver je signe un CDD et puis les mecs derrière ça fait trois ans qu'ils font de l'intérim dans la société puis qu'ils ont rien du tout quoi... donc dessus heu... moi je vais pas griller la place à quelqu'un quoi. Et en sachant ça, parce que c'est ce qu'ils faisaient, ils faisaient des CDD, il me dit « haaa on va essayer de t'en mettre un pour toi » non non moi je suis très bien en intérim et voilà. Donc vous privilégiez ceux qui sont là depuis un moment,

c'est des bons bosseurs, vous avez besoin d'eux aussi... Et puis moi d'une manière ou d'une autre... bein je serai là hein après... l'intérim heu... y a pas de problèmes les gars quoi. Non mais après c'est pas mal, non ça se passe très bien chez [*Entreprise L.*].

- *Même avec les employés/*
- Employés, intérimaires, génial. Et puis moi je suis une personne assez conviviale... Je bosse, je suis sérieux dans mon boulot mais heu... je déconne tout le temps quoi. Je me marre tout le temps machin... bon quand faut bosser, faut bosser mais derrière je suis une personne assez ouverte d'esprit donc du coup bein... quand je passe je me marre toujours, j'envoie un petit truc marrant et du coup tout le monde m'aime bien quoi... voilà ça passe super bien quoi. Vaut mieux être comme ça je trouve, on passe quand même la moitié, plus de la moitié du temps au boulot quoi donc heu... si c'est pour y aller, trainer la patte ou tirer la gueule, ça sert à rien quoi. Voilà.
- *Oui... oui c'est sûr... (silence). Je regarde si j'ai rien oublié... Oui, on n'a pas trop abordé votre situation personnelle. Financièrement, de ce que j'ai compris, vous arrivez à vous en sortir...*
- Financièrement ça va. C'est... je fais attention, je roule pas sur l'or mais... j'ai pas besoin de plus quoi. Je suis une personne heu... très peu matérialiste ou heu... donc moi ce que je gagne me suffit, voilà. Après je dis pas que si j'aurai été tout seul que j'aurai pas eu ma copine, que... ça serait heu... aussi simple. Parce que quand t'es tout seul à tout payer derrière, tout ça, c'est pas évident quoi. Mais sinon ça va quand même, je me suis toujours débrouillé d'une manière ou d'une autre donc heu...
- *Oui. Tout à l'heure vous parliez d'avoir peut-être un enfant, ça rajouterai un stress financièrement ?*
- Non ça passerait parce que je gèrerai mes sous différemment parce que là je peux me permettre de... bein je m'amuse quoi, je sors quand je veux, on se ballade...voilà. Après maintenant y a des choses qui... qui seront différentes, y aura... y aura... moins de plaisir de enfin d'aller boire un coup là ou quoi que ce soit, y a des choses qui... que je privilégierai plus que... voilà. Mais non non ça passera, façon après heu... un gosse généralement tu perds quand même pas mal de choses et tout ça mais... non non. Puis je suis pas une personne qui va se mettre à quatre pattes pour... pour lui payer des Nike à je sais pas combien, machin, qu'il va garder trois semaines et puis voilà quoi, non non, non non.
- *Oui, donc ça va, financièrement ça vous va.*
- Non, ça va.
- *Ok. Au niveau de l'hébergement, vous êtes propriétaire ou locataire ?*
- Là je suis locataire. Locataire... c'est vrai que j'aurais bien voulu acheter quelque chose mais... mais c'est de ma faute aussi parce que j'ai jamais mis... j'ai jamais mis des sous de

côté alors que je pourrais quoi. Mais... c'est vrai que je me suis posé plusieurs fois la question et heu... on verra plus tard mais bon. Après là où je suis c'est vrai que je paye pas cher donc heu... je payerais même plus en étant propriétaire que là où je suis. Mais non... c'est... c'est pas excessif... après je dis pas, c'est un peu vétuste dedans (*rire*).

- *Et niveau trajet pour aller travailler, ça va ?*
- Et bein justement ce qui est bien c'est que je suis à vingt minutes. Et vu que c'est des petites routes de campagne et tout ça bein niveau bouchons machin et tout ça et bein je suis tranquille. Donc niveau trajet non c'est impeccable. Je suis pas loin des sociétés et puis maxi heu... de là où je suis c'est vachement bien desservi niveau heu... comment dire heu... niveau trajet donc heu... que j'aïlle dans ce coin-ci ou ce coin-ci je suis à peu près à... allez à vingt minutes... vingt-trente minutes de tout quoi. Donc ça va. Après même s'il faut que je fasse un peu plus de bornes pour aller heu... pour une autre société ou quoi que ce soit ça me fait pas peur, une demi-heure, trois quart d'heure de route c'est pas... Mais non non, les routes c'est pas comme les routes au centre-ville, y a pas de bouchons, c'est pas... c'est pas pareil quoi, donc pour moi le trajet ça me gêne pas. Donc si je me dis oui faut que je me lève, c'est pareil y a le temps, je suis une personne qui gère un peu son temps, si je peux le plus... le plus longtemps au lit, je reste le plus longtemps au lit (*rire*). Donc c'est vrai que si je devais me lever à cinq heures du matin pour commencer à huit heures parce que j'ai deux heures de bouchons et tout ça, c'est pas quelque chose qui m'intéresserait non plus. Parce que perte d'argent, perte de temps et...
- *Et perte de sommeil.*
- Ouais voilà. Et perte d'énergie (*rire*).
- *D'accord donc de ce que je comprends globalement c'est que votre vie professionnelle il faut qu'elle soit équilibrée avec la vie privée, c'est ça ?*
- Voilà ouais, surtout ouais. Après heu... ce que je veux, voilà, je vais pas... ouais je veux rentrer chez moi en ayant l'esprit tranquille, voilà, pour moi c'est pas... c'est pas logique de se rendre malade pour un travail où... où t'enrichis quelqu'un qui te dit... pas merci... donc heu... voilà c'est pas dans l'optique. Y a des... toutes les boîtes sont pas pareil, c'est pas... y en a c'est pas comme ça. Après maintenant oui, comme je disais si y a un CDI heu... si la boîte est bien, qu'il y a de l'évolution et tout, pourquoi pas. Voilà.
- *D'accord oui. Une boîte qui est bien, à part l'évolution c'est quoi... ?*
- Bonne ambiance heu... ce qu'on sort aussi de l'usine, c'est ça aussi le... le...
- *Le prestige ?*
- Le prestige aussi, parce qu'y a des usines bon... bon après ça dépend, on peut faire des fenêtres, des machins mais... on se marre bien, le temps est... le temps au boulot est adéquat et ça peut le faire aussi, c'est pas le souci après... c'est pas voilà quoi. Mais c'est surtout que

tout le monde s'entendent, que le boulot soit fait et qui ait pas des gens qui se tirent dans les pattes ou des choses comme ça. C'est pas du tout dans des sociétés où je vais aller en...

- *En priorité... ?*
- Ouais voilà.
- *Ok... est ce que vous aimeriez rajouter quelque chose sur la perception du passé ?*
- Heu... pas plus que ça... à part que... le problème c'est que quand j'étais plus jeune j'étais... j'étais moins sûr de moi sur beaucoup de choses et c'est vrai que je voyais pas l'intérim comme heu... comme je la vois maintenant en fait. C'était plus heu... un peu on te met là, tu te tais, voilà tu prends ça et puis heu... et puis basta. Tu fais ce qu'on te dit et puis... que maintenant je vois ça complètement différemment quoi. C'est pas pareil. Après c'est pour ça que j'ai pas voulu heu... j'ai pas voulu forcément, quand j'étais jeune, signer de contrats en CDI parce que... je voulais pas me mettre dans une société où... où je me verrais pas dedans quoi. Mais le problème c'est que quand tu dis oui je suis pas une personne qui dit oui et puis quinze jours après le client il te dit de partir donc heu... après ça arrive hein, y a des sociétés où j'ai bossé dedans, j'ai arrêté hein comme [Entreprise N.] parce que ça a changé complètement d'optique derrière, y avait heu... bein y avait plus du tout la même entente, plus du tout les heu... le même comportement qu'on... enfin les gens, la hiérarchie, les choses qu'on sait tout ça et c'est pour ça que moi j'ai mis un terme à mon CDI aussi.
- *Des changements dans le management, dans/*
- Tout, tout tout, ils ont tout changé parce qu'il y a eu des problèmes dedans et donc... y a des boîtes où je suis parti heu... de moi-même. C'est comme par exemple à [Entreprise B.] pareil aussi quand j'étais chauffeur-livreur, j'étais avec [Entreprise B.], donc avec tout ce qui était allemand machin tout ça, c'était une super bande de... de joyeux lurons comme on dit, donc c'était super bien de bosser avec eux, mais le problème c'est qu'après nous on était je travaillais pour un sous-traitant en fait et heu... donc... bein le contrat s'est arrêté, avec [Entreprise B.]... et du coup moi ils m'ont placé à faire des heu... des petites livraisons chez [entreprise L&O.]. Donc voilà. Et là c'était heu... j'envoyais quand même pas mal et puis l'autre à côté il était tranquille et heu... et puis c'était « tu vas pas assez vite » nanani... y a des trucs où...voilà, c'est pas dans l'optique... je mettais à fond à fond, maintenant au bout d'un moment faut... faut qu'ils ouvrent les yeux aussi les autres... et puis voilà. Donc moi quand ça me plait pas généralement je prends vite le coup de « fiout » j'arrête.
- *Et ça c'était votre dernier CDI ?*
- Oui le dernier CDI.
- *Et ça remonte à combien ?*
- Ça remonte à... ça remonte... alors ça fait quatre ans et demi que je suis parti heu... cinq ans... ça va faire pratiquement cinq ans et demi je crois, ouais.

- *Ouais, donc cinq ans et demi que vous faites de l'intérim ?*
- Heu... depuis mon ancien CDI oui.
- *Vous avez eu d'autres types de contrats pendant ces cinq ans et demi ?*
- Heu... ha non non non non non, après c'était que de l'intérim, mais après si vous voulez entre les deux j'ai toujours fait de l'intérim depuis que je suis jeune après derrière.
- *Oui d'accord, c'est pour me rendre compte de la durée/*
- Ouais non non, ha si, j'ai signé... quand je suis arrivé [Ville U.] j'ai signé à... à [Entreprise E.], [Entreprise E.] sud, c'était à [Ville U.]... tout au début. Et... c'était pas mal et puis pareil ça a changé de directeur machin tout ça, et moi je m'occupais de et bein j'étais responsable d'expédition, c'est moi qui envoyais tout, je réceptionnais les machins et tout ça donc heu... ça a été jusqu'au moment où bein tout a changé et c'est passé différemment... l'ambiance enfin l'ambiance du boulot ou heu... et puis tout le contexte du boulot aussi puisque tout avait changé donc pareil j'ai... j'ai signé mais les seuls CDI que j'ai signé c'était à [Ville U.], voilà. J'en ai fait trois, j'ai fait [Entreprise E.], j'ai fait heu... [Entreprise N.]... et du coup j'ai signé heu... je sais plus oui un sous-traitant pour [Entreprise B.]quoi. Voilà, en gros.
- *Ok... Est-ce que vous aimeriez rajouter quelque chose concernant votre futur ?*
- Non, non non, je pense après c'est... tout un chacun, tout un chacun voit l'intérim un peu différemment, après... on a tous des opinions différents, y en a beaucoup qui vont dire que bein... qu'ils sont là pour boucher les trous et puis c'est tout, et puis y a d'autres personnes qui... qui sont dans une optique où ça se passe très bien parce que ils ont l'habitude des boîtes, qu'il y a beaucoup d'échanges, on peut parler et ça se passe très bien et... Et puis après c'est... c'est une façon de vivre, y en a qui... qui font que ça. Je connais des personnes qui ont cinquante heu quatre ans, ils sont toujours en intérim... après heu... par choix, mais heu... moi dans l'optique c'est pas... c'est pas trop ce que je voudrais parce que il y a un moment où heu... bein la peur de... de chercher du boulot, à droite à gauche, et puis bon plus on vieillit y a un moment je voudrais me caler aussi parce que quand t'arrive à cinquante ans ou soixante ans, t'es pas loin de la retraite, y a des gens qui te reprennent pas forcément donc heu... Ils trouvent beaucoup moins de boulot aussi. Parce que tu travailles pas... plus vite qu'avant ou quoi que ce soit donc heu... Après c'est... oui par la suite j'aimerais bien me trouver une société où je peux quand même heu... me poser puis heu... et finir là-bas quoi on va dire. En gros quoi.
- *Oui... d'accord... et bien merci beaucoup, merci.*

Annexe 7 : Retranscription de l'entretien avec Nicolas

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*

- Donc heu... déjà, par rapport à ma situation professionnelle, c'est pas du tout ce que je m'imaginai. Parce que déjà, c'est pas par... choix que j'ai choisi l'intérim, c'est aussi un peu par obligation... donc c'est surtout... ça a surtout été le moyen de trouver après mes études justement un travail rapidement. Mon ressenti par rapport à ça, je suis... très déçu, en fait, parce que je suis heu... je travaille dans un secteur, l'industrie, où ils ont recours régulièrement à ça donc heu... au travail intérimaire, et... du coup c'est un peu de la vie au jour le jour. Et... moi j'aspirais vraiment pas à ça, j'aspirais vraiment à quelque chose de plus tranquille... avec un poste cédésé et ne pas... ne pas avoir régulièrement à refaire des démarches en plein contrat pour retrouver du travail. Et du coup, ça demande énormément d'organisation et sur le plan personnel c'est quand même assez difficile... notamment pour trouver des appartements... ce genre de choses. Donc là c'est par rapport à la situation actuelle et... concernant le passé... heu... à vrai dire j'ai pas grand-chose à dire par rapport à ça parce que... je ne me projetais pas à faire ce genre de métier... donc heu... c'est sûr que là y a eu heu... c'est plutôt une grosse déception en pensant à ça. Voilà. Concernant le futur, par rapport au travail intérimaire, moi je compte arrêter. Donc là heu... je termine mon contrat fin février et à partir de là j'ai décidé d'arrêter l'intérim justement pour pouvoir dans l'avenir me... poser, ne pas... comment dire, ne pas avoir à chercher régulièrement du travail, avoir un poste fixe. Et donc c'est pour ça, je vais même faire une réorientation professionnelle. Voilà, parce que dans mon secteur d'activité c'est vraiment ça, c'est contrat en intérim ou alors des contrats à durée déterminée, ce qui est aussi précaire. Voilà.

- *Il n'y a pas d'embauche en CDI après l'intérim ?*

- Il peut y en avoir mais... le... c'est... pff, voilà c'est toujours à condition. Faut donner toujours le plus heu... comment dire, faut donner toujours plus et on est davantage heu... plus exigeant qu'avec une personne qui a été embauché directement en fait. C'est... l'intérimaire c'est un peu le... le fusible dans la société quoi. C'est... quand il y a besoin de... de faire des coupes budgétaires c'est directement là-dessus qu'on va... qu'ils vont jouer quoi. Voilà, donc moi c'est pour ça que par rapport à l'avenir moi je souhaitais heu... donc une réorientation professionnelle pour pouvoir arrêter l'intérim. Parce que c'est vraiment quelque chose heu... c'est précaire. Voilà c'est... et même en termes d'organisation ça demande beaucoup de temps aussi.

- *Par exemple...*

- Par exemple, tout ce qui est démarches administratives heu... vous devez aller fournir tous les mois vos fiches de paie au Pôle Emploi, si vous continuez à être inscrit sur les listes de demandeurs d'emploi. C'est ce que je fais. Heu... ensuite par rapport à tout ce qui est paiement des factures, donc là pareil, faut voir, faut jouer avec les... vos assurances, tout ce qui est heu... les prestataires d'énergie donc gaz, électricité, pour pouvoir faire décaler les prélèvements... enfin c'est... c'est une gymnastique heu... c'est un peu au jour le jour. Et en plus de ça votre paye tombe, justement la paye tombe le 12 du mois donc faut... faut organiser les dépenses par rapport à ça. Pour éviter... bein les découverts, pour éviter, comment dire, les factures impayées... donc c'est gérer les budgets, ça demande énormément de temps en fait. Et... bon moi j'ai pas mal de loisirs et... justement j'aimerais bien en avoir plus, plutôt que d'avoir tout le temps à... comment dire, à... à m'organiser, enfin c'est une organisation qui est... enfin qui est juste embêtante quoi, au bout d'un moment c'est usant.
- *Oui, donc là le temps libre que vous avez vous le passez moins sur les loisirs que sur la gestion/*
- Ha bein oui ! oui voilà, pour la gestion de ma vie privée c'est... ouais c'est... c'est casse-pied pour être poli (*rire*). C'est vraiment casse-pied.
- *Est-ce que c'est par rapport aux horaires que vous faites aussi ?*
- Alors les horaires, d'une société à l'autre ça varie mais dans l'ensemble je suis souvent sur du 6h20-15h30... donc justement ça permet d'avoir un peu de temps libre l'après-midi mais bon après enfin... c'est très court parce que comme vous vous levez très tôt généralement l'après-midi vous vous reposez et vous faites deux-trois démarches, après votre après-midi voilà elle est sciée. Et quand je fais les horaires ce qu'ils appellent de petites nuits donc c'est-à-dire 15h45-minuit, voilà... vous rentrez chez vous, vous mangez, vous regardez un film, en fait comme si vous faites une journée normale. Donc vous vous décalez, vous vous levez plus tard et quand vous vous levez bein c'est comme une journée normale quoi vous avez deux heures pour vous préparer, aller manger puis... ainsi de suite. Voilà c'est... on est mieux avec des horaires de bureau, pour l'avoir vécu franchement c'est nettement mieux (*rire*).
- *Et pour faire les démarches aussi...*
- Oui voilà, pour faire des démarches... et puis vous êtes pas décalé quoi.
- *Là vous ne pouvez pas choisir les horaires que vous faites ?*
- Et non, pas du tout, je ne peux pas du tout choisir en fait tout est imposé même le travail le week-end parfois ça peut être imposé. Moi j'ai fait des sociétés où c'était obligatoire de venir le samedi matin. Voilà, donc si vous voulez partir en week-end ou en vacances bein... bein vous oubliez, voilà. Et aussi, le problème aussi de l'intérim c'est par rapport aux vacances, voilà, parce que vos congés payés sont payés donc heu... vous les prenez pas. Donc c'est pareil c'est toute une organisation si vous voulez partir en vacances faut faire des mois où il

faut économiser énormément, enfin c'est... c'est de la gymnastique quoi... avec les dates, le temps, enfin... voilà, c'est souvent ça. (silence).

- *Oui. (silence). Là vous avez fait combien d'agence d'intérim, de mission... ?*
- Houlaaaa... des missions d'intérim j'en ai fait énormément. C'est simple en dix ans de carrière dans l'aéronautique, j'ai fait que deux ans de CDI et un an de CDD et le reste que de l'intérim. J'ai tourné entre... sept, sept et dix sociétés d'intérim. Mais après moi c'est avec des sociétés d'intérim ciblées qui travaillent avec l'aéronautique. Voilà... et aussi avec un réseau heu... comme un réseau social sur internet, qui... qui fonctionne avec l'aéronautique et qui met en lien donc les personnes inscrites sur ce site avec les agences d'intérim. Voilà... c'est un peu du réseautage l'aéronautique.
- *D'accord... et vous avez commencé par les deux ans de CDI ou/*
- Alors pas du tout, j'ai commencé directement justement par de l'intérim. Parce que quand vous êtes en formation on vous met en avant la flexibilité, les salaires... mais heu... en fait pas du tout quoi. Et heu... donc moi j'ai commencé directement par de l'intérim et j'ai obtenu mon premier CDI déjà après trois ans d'intérim. Voilà... et bon après le CDI je l'ai rompu pour heu... d'autres raisons mais oui oui à choisir si maintenant je pourrais revenir sur du CDI heu... enfin je signe de suite quoi.
- *Et préférentiellement dans l'aéronautique ou l'envie de changer/*
- Heu là, là je change parce que l'aéronautique c'est quand même assez particulier. Vous travaillez à l'usine, comme vous êtes intérimaire c'est à vous qu'on confie les tâches les plus ingrates et les plus répétitives parce que les embauchés ne veulent pas le faire. Donc là c'est pareil, vos journées sont très longues, quand vous faites des travaux répétitifs et donc moi c'est pour ça que je veux... je veux complètement changer, je veux passer vraiment à autre chose... voilà... qui aura rien à voir avec tout ça.
- *Vous avez déjà une idée ?*
- Ha oui oui tout à fait. J'ai... là j'ai entamé pour faire les démarches pour faire une formation de technicien réparateur de vélo.
- *Technicien réparateur de vélo...*
- Voilà. Parce que là je fais de la mécanique sur des avions donc heu... voilà... ça se tient. Ça sera même beaucoup plus simple et avec des horaires beaucoup plus flexibles. Dans un cadre on va dire quand même un peu plus fun parce que ça reste du loisir, enfin le vélo c'est du loisir.
- *D'accord. Ça fait partie des loisirs dont vous parliez tout à l'heure ?*

- Oui voilà c'est ça. Donc heu... au moins là je joindrai l'utile à l'agréable entre guillemets. Voilà.
- *Oui. Parce que là votre poste dans l'aéronautique c'est quoi ?*
- Heu... là moi je suis mécanicien cabine sur avion. En gros je fais tout ce qui est installation et aménagement des cabines d'avion. Des meubles quoi. Donc c'est vraiment sur des tâches assez répétitives. Voilà.
- *D'accord. Et du coup je suppose que vous travaillez en équipe vu les horaires que vous faites...*
- Voilà je travaille en équipe, en horaires décalés et... souvent dans des très grands effectifs... avec aussi pas mal de turn-over donc pour vous habituer aux gens c'est... c'est très dur... même émotionnellement parce que quand vous passez dix-huit mois d'intérim avec des individus vous vous liez d'amitié et justement il y a aussi ce problème-là de pas entre guillemets tisser des liens avec les personnes avec lesquelles vous travaillez. Enfin même sur le plan professionnel des fois il y a des personnes qui font juste deux semaines donc heu... enfin c'est... c'est très compliqué et il faut s'adapter à chaque nouvelle personne aussi donc heu... c'est humainement aussi c'est assez dur. Enfin du moins dans le secteur d'activité dans lequel je travaille.
- *Oui... et vous travaillez qu'avec des intérimaires ou dans l'équipe il y a aussi des permanents ?*
- Alors il y a des permanents mais heu... souvent les permanents ne travaillent pas avec les intérimaires en fait, c'est... ils font souvent des équipes où il y a que des intérimaires... Ou s'il y en a, ils sont sur d'autres tâches.
- *D'accord, ils ne font pas la même chose.*
- Ha non pas du tout. C'est tout ce qui est répétitifs, ingrats c'est pour les intérimaires, tout ce qui est on va dire un peu plus variés, plus complexes c'est pour les embauchés. C'est comme ça que ça fonctionne. Et des fois oui vous trouvez le temps mais très très long quoi. Quand vous faites des vacations en heures supplémentaires qui vont parfois jusqu'à douze heures... quand vous faites pendant douze heures la même chose heu... (*souffle*) c'est dur... c'est très très dur.
- *Oui... comment ça se passe la gestion des heures supp ? vous avez le droit de dire par exemple « là j'aimerais faire des heures supp » ou « là je peux pas » ... ? Il y a une souplesse ?*
- Alors... c'est assez compliqué... vous pouvez dire non mais si vous dites non on vous dira « pense au CDI ». Voilà c'est un peu le... le bâton et la carotte. C'est pas imposé... mais on vous fait comprendre que c'est préférable... de venir. Voilà. C'est... enfin c'est malheureux

quoi, dès que vous refusez de faire des heures supplémentaires vous êtes mal vu après. Donc heu... vous les faites.

- *Oui... Dans votre secteur, c'est facile pour eux de trouver des intérimaires ou il faut une formation assez spécifique... ?*
- Alors oui, là oui, ça devient très facile pour eux parce qu'ils ont... maintenant il y a plusieurs centres de formations qui le font. Avant c'était la région qui formait... comment dire... les futurs mécaniciens d'aménagement cabine sur avion, maintenant il y a même des organismes privés qui le font. Et donc du coup ils ont lancés des grandes vagues de recrutement et là on se retrouve énormément en fait sur le... sur ce marché là, dans l'aéronautique. Donc du coup même là les taux horaires baissent fortement parce qu'il y a énormément de personnes qui sont prêts à prendre... à prendre une place donc heu... les salaires ont aussi baissé. Voilà... moi par exemple avec dix ans d'ancienneté, ça devient plus compliqué pour moi que pour un jeune qui sort de l'école en fait, ou qui sort de formation. Ça sera beaucoup plus facile pour lui parce que justement vu qu'il débute il prendra des taux horaires plus bas.
- *Oui donc pour vous la paye c'est pas un argument positif dans l'intérim.*
- Ha non pas du tout. Pas du tout. C'est... enfin... non. Et puis même quand vous êtes intérimaires vous passez dix-huit mois dans une entreprise, vos collègues de travail qui seront eux embauchés au bout de douze mois, enfin moi je prends mon cas dans la grande entreprise d'aéronautique où je travaille, ils vont toucher entre quatre et cinq mille euros de prime de participation aux bénéfices... en fin d'année. Donc ça ça pourra payer leurs impôts et leurs vacances. Moi j'aurai pas le droit à ça. Voilà... et pourtant j'aurai fait le même travail qu'eux... voilà, j'aurai pas de treizième mois, j'aurai pas la participation.
- *Et je suppose que votre agence d'intérim ne propose pas de participation/*
- Les participations c'est très rare, il y en a certaines qui le font mais heu... elles sont pas beaucoup à le faire. Et le treizième mois c'est pareil, c'est... c'est un peu au bon vouloir de l'entreprise d'intérim. Voilà, moi maintenant je l'exige mais je sais que y a certaines entreprises d'intérim qui le font pas. Voilà.
- *Là ça fait longtemps que vous êtes avec votre agence ?*
- Non pas du tout, c'est la première fois que je travaille avec eux et... parce que je sais qu'il y avait qu'eux qui travaillaient avec l'entreprise avec laquelle je travaille donc heu... j'ai postulé directement là-bas. Voilà, pour être sûr d'être positionné là où... là où je suis actuellement. Voilà, mais... les bons salaires de l'intérim, y en a eu mais c'était bien avant que moi je rentre, enfin du moins dans le secteur de l'aéronautique, c'était bien avant que j'y travaille. Il y a eu des périodes plus fastes mais là c'est plus les périodes fastes. Voilà, enfin moi c'est ce que j'ai entendu parler des personnes qui ont un peu plus d'ancienneté que moi et qui l'ont fait.

- *Oui... là j'ai cru comprendre qu'ils n'étaient pas dans une période d'embauche, il y a un ralentissement de l'activité...*
- *Oui tout à fait. là ils ont des... ils ont des soucis de livraison... dus à des problèmes de sous-traitance et donc du coup justement ils lâchent du lest sur les... comment dire... sur les intérimaires. Donc là il y a beaucoup de contrats qui seront pas reconduits et... oui là c'est une période un peu plus creuse, ils embauchent heu... ils en prennent beaucoup moins. Par contre ça va repartir d'ici six mois, un an ou là bein ils vont embaucher de l'intérim à foison.*
- *D'accord. Est-ce que ça veut dire que du coup ils font plutôt des contrats courts en intérim ?*
- *Heu... là oui. Alors généralement ils commencent pour des... par des premières périodes de six mois et après, selon l'activité, si l'activité est bonne ils embrayent sur un contrat de douze mois... enfin là où je suis, et... sinon il y a d'autres sociétés qui eux sont vraiment en flux tendu, ça peut aller du contrat à la semaine ou au contrat au mois ou trimestre... enfin voilà c'est variable d'une société à l'autre.*
- *D'accord, donc vous là vous avez un contrat de combien ?*
- *Six mois pour commencer. Mais à l'issue des six mois moi je vais pas embrayer sur... sur un nouveau contrat. Voilà, je préfère passer à autre chose, ça... trop de précarité...*
- *Oui... (silence). Donc février vous m'avez dit...*
- *Voilà, en février j'arrête.*
- *Donc après, formation...*
- *Formation et... stage et après recherche d'emploi. Voilà.*
- *Oui. Et prioritairement un CDI...*
- *Ha oui tout à fait, CDI, tout à fait... bon même pour faire une expérience professionnelle au début, je sais que dans le secteur d'activité où je vais aller, vu que c'est lié au commerce, il y a très peu d'intérimaires dedans. Donc je pense que si j'ai un contrat court ce sera plus un CDD, donc effectivement dans un premier temps je le ferai. Voilà, même le taux horaire, je serai de nouveau débutant donc là il y aura pas de souci, enfin... je tiendrai compte des barèmes qui se fait dans le métier.*
- *Oui (silence). Vous m'avez dit tout à l'heure qu'avant de faire de l'intérim vous ne vous imaginiez pas faire ce que vous faites/*
- *Ha oui pas du tout.*
- *Vous pensiez à quoi avant ?*

- Haaa pff... alors (*rire*), moi c'est... c'était... c'est complètement à part, en fait moi ma formation de base je suis dessinateur industriel. Mais j'ai... en fait heu... c'est un Bac et... à l'heure actuelle, maintenant pour être dessinateur industriel, en mécanique, c'est... ils prennent des niveaux ingé en fait. Donc moi quand je suis sorti de bac, j'ai voulu postuler dans l'aéronautique, pour être dessinateur mais pas mécanicien, et... en fait j'ai pas... j'ai pas trouvé de poste, donc du coup on m'a conseillé, on m'a dit « bein passe par la production et après avec ton expérience de dessinateur dans l'avenir tu pourras peut-être monter dans un bureau d'étude ». Sauf que là, après dix ans... enfin voilà...
- *Oui, vous ne voyez pas d'ouverture...*
- Ha non, non, non, non, non. On m'a proposé de la qualité mais heu... même en tant que qualificateur on reste sur de la production et... sur les horaires que je vous ai dit donc heu... enfin... ça change rien à part que vous êtes dans un bureau et plus... et plus avec une caisse à outils enfin voilà... c'est... ça reste la même chose quoi.
- *Ça aurait été en tant qu'intérimaire ou embauché ? dans les bureaux.*
- Ha non, dans les bureaux on me l'avait proposé mais pareil pour de l'intérim. C'était pas pour de l'embauche. On pouvait me faire évoluer mais en intérim. Voilà... donc s'il faut six mois après vous repartez derrière avec une caisse à outils heu... enfin vous retournez en production. Voilà... c'est vraiment... c'est... c'est trop flexible, y a trop de flexibilité en fait. Et... la loi est assez heu... on va dire il y a un delta assez large et les entreprises jouent avec ce delta-là quoi. Enfin c'est légal mais c'est limite quoi.
- *Vous pensez que les entreprises reçoivent beaucoup de recours de la part des intérimaires ?*
- Des recours ...?
- *En justice, des plaintes...*
- Bein très peu parce qu'à partir du moment où vous faites ça c'est le meilleur moyen pour vous faire blacklister. Enfin l'aéronautique c'est un... c'est un petit secteur et qui fonctionne justement par réseau. Donc si vous faites ça vous êtes directement blacklisté et après pour retrouver du travail ailleurs... enfin ça sera compliqué... parce que ça communique d'entreprise à entreprise.
- *Et d'agence en agence aussi ? si une agence d'intérim vous blackliste/*
- Ha oui. De toute façon ils vous le demandent lors de l'entretien avec l'agence d'intérim « est-ce qu'on peut faire »... comment dire « une prise de références ». Donc heu... à partir de là heu... voilà. Moi j'ai jamais eu de problèmes sérieux de... de prud'hommes tout ça... mais moi on me l'a toujours dit « en intérim, si un jour tu as recours aux prud'hommes ou à l'inspection du travail, après c'est fini, tu retrouveras pas de travail ». Voilà, donc aussi c'est pour ça que l'intérimaire on... bein on appuie un peu plus dessus que sur un embauché parce

que l'embauché aura des recours et aura la possibilité de pouvoir mieux se défendre qu'un intérimaire.

- *Oui. Puis c'est plus facile pour eux de remplacer un intérimaire s'il y a un souci...*
- *Voilà (silence). C'est... là aussi humainement c'est dur (rire)... voilà, à cause de ça (silence).*
- *Ça se passe comment les relations au sein de l'entreprise ? Vous m'avez parlé des intérimaires mais comment ça se passe avec les autres employés ?*
- *Bein avec les autres employés, du moins dans l'aéronautique, y a énormément de distance en fait. Parce que pour la plupart, ceux qui sont embauchés se connaissent depuis des années donc heu... souvent vous arrivez dans des équipes où y a déjà un noyau dur. En plus de ça c'est très... c'est très hiérarchisé, y a... dedans vous avez des leaders qui sont nommés par les chefs enfin... c'est... ça fonctionne un peu comme des équipes de... des équipes sportives en fait, comme des équipes de foot, enfin c'est comme, vous avez le capitaine quoi dedans donc heu... vous arrivez là-dedans, les groupes sont déjà faits et... et voilà. Vous êtes ouais... vous êtes à part, vous êtes les intérimaires, d'ailleurs on vous appelle comme ça, vous êtes les intérimaires. Et tout ce qu'ils veulent pas faire eux, c'est pour vous quoi. Enfin c'est ça hein.*
- *Oui, d'accord, vous ne partez pas sur un même pied d'égalité...*
- *Ha pas du tout. Pas du tout... Enfin du moins dans le secteur où je suis non.*
- *Oui... et même pendant les temps de pause, de repas... ?*
- *Ça non, ça c'est respecté, ça par contre là-dessus heu... ça c'est, y a aucun problème mais c'est juste au niveau... au niveau du travail.*
- *Oui, je veux dire est-ce que humainement il y a la possibilité de créer des contacts avec les permanents ou est-ce que cette division existe ailleurs que dans le travail ?*
- *Bein... elle se retrouve un peu ailleurs.*
- *C'est-à-dire que les intérimaires mangent entre eux ou font la pause entre eux et les permanents entre eux ?*
- *Non mais heu... enfin généralement vous verrez les intérimaires d'un côté tous ensemble et de l'autre côté vous aurez les embauchés ou en face les embauchés. Enfin voilà... et heu... donc déjà ça, le fait de pas être soutenu par... de pas faire partie intégrante du groupe, enfin voilà, des fois c'est heu... ouais c'est démoralisant surtout quand vous faites des travail compliqués heu... Enfin, moi j'ai travaillé dans d'autres entreprises, on était, par contre, dans les groupes on était tous en CDD, on était tous soudés. Là c'est pas vraiment le cas,*

- c'est un peu du chacun pour soi. C'est... ou alors entre intérimaires et entre embauchés mais pas embauché intérimaires. Pas du tout. C'est... ouais enfin... c'est comme ça.
- *Mais alors comment ça se passe si vous rencontrez un souci sur votre poste de travail ? C'est plus difficile d'en référer à son supérieur ? D'aller le voir...*
 - Heu non justement. Là par contre ce qui est bien dans l'aéronautique c'est qu'il y a des supérieurs qui sont à l'écoute. Enfin, certains supérieurs... parce que pour la plupart vu que c'est des anciens eux sont passés directement par l'intérim, n'ont pas fait... comment dire, l'école qui fonctionne avec mon entreprise donc heu... ils comprennent. Parce que eux ils sont passés par là. Mais bon vous êtes toujours obligé d'en référer à une personne qui est plus haute... enfin plutôt que de respecter heu... la chaîne hiérarchique... donc voilà.
 - *Et l'agence d'intérim dans tout ça ? S'il y a un souci comment ça se passe ?*
 - Alors... moi je n'en ai jamais vraiment eu et je vous avouerai qu'ils sont un peu inexistantes. Parce que pour eux vous êtes un numéro, après vous y allez plus à l'agence, enfin... moi là j'aurais fait un contrat de six mois, en six mois je les aurai vu une fois.
 - *Pour signer le contrat ?*
 - Pour l'entretien et le contrat, voilà... c'est tout. Après c'est juste par téléphone. Moi pour... on va dire pour des petits problèmes RH, de paie, tout ça, j'ai réussi à les avoir au téléphone. Après pour des problèmes entre individus bon... moi je les évite, comme ça c'est beaucoup plus simple... et ça généralement vous pouvez en référer avec l'entreprise sous... qui soustrait l'intérimaire. Donc voilà.
 - *Oui d'accord... en même temps vous avez eu un contrat de 6 mois donc vous n'avez pas besoin d'y retourner régulièrement pour signer des avenants...*
 - Oui voilà c'est ça et heu... l'agence, même on peut vous faire signer les contrats électroniquement, vous n'êtes même pas obligé de vous déplacer, on peut tout vous envoyer par mail et vous cochez une case... enfin voilà c'est... moi j'ai déjà reçu des contrats sur... je crois que c'est Google Drive... où on vous envoie le contrat dessus et...
 - *D'accord oui... du coup il n'y a plus besoin d'aller les voir...*
 - Ha non non.
 - *Mais du coup ça veut dire qu'ils ne vous connaissent pas...*
 - Ha non, c'est ça. Le rapport humain heu... il est juste heu... ouais il est... c'est par ordinateur. Moi j'ai déjà fait des entretiens par téléphone, par mail...
 - *Des entretiens par mail ?*

- Ha ouais ouais... par mail ouais. Ça m'est déjà arrivé. Ça... et j'ai déjà fait des hang out sur gmail enfin...
- *C'est-à-dire ?*
- C'est du chat en fait, dès que vous avez une adresse Gmail vous pouvez discuter...
- *Donc des entretiens par chat...*
- Voilà. Et après on passe le contrat électroniquement, moi j'ai travaillé pour des sociétés d'intérim où... bein je n'ai pas vu la personne heu... en face de moi. Voilà. Le rapport humain c'est assez particulier en fait (*rire*).
- *Et vous avez un contact particulier dans l'agence, quelqu'un qui s'occupe de votre dossier ou quand vous avez besoin vous appelez le standard et vous gérez avec la personne qui répond ?*
- Alors heu... il y a un standard mais après qui m'oriente par contre sur une personne qui gère... mon dossier, qui a toute une équipe d'intérimaires que elle... dont elle s'occupe en fait.
- *D'accord, donc vous avez une référente...*
- Voilà c'est ça.
- *Mais en fait tant qu'il n'y a pas de soucis/*
- Oui voilà c'est ça. C'est vraiment heu... c'est déshumanisé mais complètement.
- *C'est vrai pour toutes les agences que vous avez faites ?*
- Heu... franchement... ouais, c'est vrai un peu pour toutes celles que j'ai faites hein. Enfin... en plus de ça c'est des grandes agences d'intérim, elles sont très connues, on voit les pubs à la télé... donc ouais c'est... l'humain c'est zéro. Voilà, le rapport humain heu...
- *D'accord, c'est informatisé...*
- C'est ça. Bon après il y a toujours des exceptions hein. J'ai fait des petites agences d'intérim, qui n'étaient pas des franchises, où là vous aviez une personne. Mais hors mis ça maintenant avec les grandes agences d'intérim ouais c'est... tout est... tout est numérique maintenant.
- *Oui... oui, donc si vous avez besoin de soutien, vous ne cherchez pas de ce côté-là quoi.*
- C'est ça. C'est... vous faites avec vos proches, vos amis mais (*rire*) c'est tout. Voilà, ce sera le seul soutien que vous aurez. Voilà. Enfin moi c'est pas mon cas mais une personne qui est seule et isolée heu... enfin moi je lui dis non fais pas ça... (*rire*) non...non non... non non...

- *Oui... il ne reste que les soutiens... personnels*
- *Oui voilà c'est ça (silence).*
- *Vous n'avez connu que l'aéronautique en intérim ?*
- *Oui tout à fait. Uniquement l'aéronautique.*
- *Donc dix ans d'expérience professionnelle dans l'aéronautique...*
- *C'est ça. J'ai fait d'autres choses auparavant mais c'était plus dans le cadre de mes études.*
- *C'est-à-dire des stages... ?*
- *Des stages, de l'apprentissage...*
- *D'accord, et là c'était pour être dessinateur industriel...*
- *Tout à fait.*
- *Et heu... vous m'avez dit que là ils prennent que des ingé mais heu... comment dire... c'est dans l'aéronautique qu'ils prennent que des ingé/*
- *Tout à fait.*
- *Alors est-ce qu'il y a d'autres secteurs d'activités où/*
- *En tant que dessinateur industriel c'est très compliqué. Honnêtement maintenant heu... peut-être avec des BTS, des Bac+2 oui ça peut effectivement arriver... mais non, dans l'aéronautique c'est minimum Bac+5 pour les dessinateurs industriels et bureau d'étude, c'est niveau ingé.*
- *Oui, d'où la bascule sur mécanicien...*
- *C'est ça, tout à fait, sur de la production.*
- *Oui (silence). Et avec les autres intérimaires avec qui vous travaillez, ça se passe comment?... On entend parfois qu'il y a une certaine compétition organisée entre les intérimaires, est-ce que c'est vrai pour vous ?*
- *Là c'est pas mon cas parce que la dernière personne qui vient d'arriver heu... j'ai déjà travaillé avec elle, donc on se connaît déjà un peu. Mais c'est vrai que je l'ai déjà vu dans d'autres entreprises que j'ai faites, notamment quand les contrats arrivent à terme échu... vous voyez les individus changer radicalement, parce qu'ils veulent à tout prix être renouvelé. Donc heu... ces personnes-là heu... on va dire heu... pas que tous les coups sont*

permis mais... ils ont des comportements assez limites... avec les autres personnes qui sont elles aussi en intérim... pour y arriver. Voilà. Mais oui effectivement il y a de la compétition dans certain cas.

- *Pour être renouvelé ou quand il y a un CDI...*
- Oui aussi voilà quand il y a une promesse d'embauche au bout... vous voyez radicalement les gens changer.
- *Oui... Est-ce que ça arrive vraiment ces CDI ? Est-ce qu'il y a des intérimaires qui passent en CDI ou est-ce que les chefs disent ça pour/*
- Alors y en a qui y passe mais... enfin c'est pareil c'est toujours par rapport au secteur d'activité dans lequel je suis. Enfin moi ça a été surtout un peu le... oui le système du... du bâton et de la carotte... pour vous faire rester, pour justement pas partir et aller voir ailleurs. Parce que cette personne-là avait besoin de vous sur... sur ce laps de temps. Donc elle vous tient avec des promesses heu... pour pas que vous partiez. Enfin moi j'ai déjà refusé des postes en CDD, donc plus importants, on m'a dit « haa non reste avec nous heu...là dans trois mois, à la fin de ton contrat, on a quelque chose d'un peu plus béton... » et au final heu... voilà... on m'a dit « ha bein non... là y a une baisse d'activité... tu comprends... on peut pas se le permettre... mais on te rappellera dans quelques mois... » et quelques mois après vous attendez toujours qu'on vous rappelle. Voilà.
- *Oui... comment ça s'est enchainé pour vous entre chaque mission ?ça s'enchaîne bien ou vous avez eu des périodes de chômage plus ou moins longues... ?*
- Heu... là dernièrement ça s'est enchainé heu... plutôt bien... et aussi moi je fais tout pour, parce que je... j'évite au maximum de... d'être en période de chômage. Voilà, tout simplement parce que bon... moi j'ai des frais à payer, j'ai... enfin voilà j'ai mes factures à payer donc j'essaye de faire au mieux. Là la dernière période de chômage que j'ai faite c'était même pas un mois. Voilà, mais c'est toujours pareil, ça demande énormément de temps, énormément de démarches pour retrouver du travail très rapidement. Voilà c'est beaucoup de temps heu... quand j'ai fait mon mois de chômage, je passais quasiment deux heures par jour à trouver du travail. J'envoyais par jour l'équivalent d'un peu plus d'une quinzaine de CV. Et les entretiens téléphoniques, j'en faisais, des entretiens... enfin voilà, je passais énormément de temps à... à essayer de trouver du travail.
- *D'accord, donc quand une mission se termine vous ne demandez pas juste à l'agence de vous retrouver une mission, vous faites aussi des candidatures spontanées... ?*
- Alors, moi je demande à l'agence mais ensuite je fais des candidatures spontanées. Je... vraiment je ratisse heu... toutes les agences, tous les sites internet qui regroupent ce genre de... de poste, enfin d'annonces de postes... enfin voilà je...
- *Le réseau aéronautique dont vous me parliez...*

- Voilà aussi... énormément parce que eux ils publient des annonces heu... quasiment tous les jours. Donc heu... oui oui c'est énormément de temps pour... pour la recherche d'un emploi suite à une fin de contrat.
- *Oui... donc vous êtes inscrit dans plusieurs agences d'intérim...*
- Tout à fait. Voilà, c'est ça, je suis inscrit dans plusieurs agences d'intérim mais même en étant intérimaire je continue à postuler ailleurs. Voilà, comme ça cette personne là si elle voit que dans mon mail je lui dis que je termine mon contrat à telle date, que je serai disponible à partir de telle date, donc elle prendra mon CV, elle se dira bien voilà je peux l'avoir sous la main pour tel contrat. Et moi je fais ça, j'anticipe justement mes fins de contrat. Je fais comme ça.
- *Oui... et avant ce contrat-là, c'était des contrats de combien à peu près ?*
- Là par contre j'avais fait de l'intérim, j'étais heu pas de l'intérim pardon j'avais fait un contrat à durée déterminée de un an. Voilà même au niveau des contrats en intérim, les contrats en dessous de trois mois généralement je ne les prends pas. Voilà, parce que là c'est vraiment trop d'incertitude, beaucoup plus de pression, enfin c'est... c'est pas vivable... moi je l'ai déjà fait pendant six mois, c'est très dur.
- *C'est-à-dire ? Des petits contrats pendant six mois ?*
- Oui voilà. L'enchaînement de petits contrats c'est très très dur, c'est... pareil énormément de temps pour avoir du travail, enfin pour trouver du travail parce que vous vous dites bon bien je sais pas si dans deux semaines je serai de nouveau au chômage... enfin voilà, c'est... tout le temps chercher du travail... tout le temps...
- *Oui, la mission a à peine commencé que vous cherchez déjà la suivante...*
- C'est ça. C'est ça, ouais...
- *Et là sur des contrats de trois mois, six mois, vous commencez les démarches à partir de quand ?*
- Moi généralement je le fais à mi-contrat. Voilà... vraiment j'anticipe. Et comme ça aussi quand vous faites vos entretiens heu... auprès de Pôle Emploi heu... moi je garde tout le temps un double de mes démarches de recherche, comme ça j'arrive heu... comment dire, rendez-vous entretien avec ma conseillère parce que je suis heu... même si je touche pas le chômage je reste quand même inscrit sur les listes de demandeurs d'emploi. Donc du coup, ma conseillère voit mes démarches et du coup n'a rien à redire, voilà. Comme ça si un jour je dois avoir une période... longue de chômage, on pourra pas me dire « là ça fait plusieurs mois on voit que vous cherchez pas de travail, on va couper vos indemnités ». Voilà, j'essaye d'être en règle heu... au maximum possible pour qu'il n'y ait rien à dire. Mais même ma conseillère m'a dit « vous pourriez vous désinscrire, vous travaillez régulièrement » mais

non non, je préfère rester inscrit comme ça moi ça m'évite encore des démarches supplémentaires... de la carence... enfin tout ça quoi.

- *Oui... (silence). Et là c'est Pôle Emploi qui va financer votre formation ?*
- Alors, pas du tout. J'ai demandé à Pôle Emploi et c'est Pôle Emploi qui m'a réorienté vers l'organisme. Parce que j'ai fait un peu aussi une petite recherche avant sur internet, j'ai appelé le centre de formation et eux aussi ils m'ont un peu aiguillé pour le... pour le financement.
- *Oui, donc ça ne fait pas que des démarches par rapport à l'intérim tout ça...*
- Oui voilà c'est ça (*rire*), c'est ça... faut trouver les financements, faut commencer à chercher des stages...
- *Et c'est en bonne voie ?*
- Heu oui, c'est plutôt en bonne voie. Après pour le stage, je me suis pas vraiment embêté je... je le fais chez un ami donc heu... voilà.
- *Oui c'est important le réseau...*
- Oui voilà, c'est plus simple... c'est plus simple...
- *Oui. Et vous allez rester combien de temps en formation ?*
- Heu... un peu plus de quatre mois.
- *Et c'est quatre mois où vous serez indemnisé par le chômage ?*
- Tout à fait. Par le chômage. Voilà. Donc là justement c'est pour ça aussi que les économies que j'arrive à faire un peu avec l'intérim, je les, entre guillemets, je les coffre pour pouvoir heu... être tranquille durant ma formation. Voilà, là je vais avoir des indemnités de formation mais tout ça ça va être investi pour payer les loyers durant ma formation. Voilà, c'est pour éviter d'avoir heu... enfin moi je le cache pas, d'avoir à demander aux proches heu... bon bien là, ce mois-ci je suis un peu ric-rac... voilà. Ça m'est déjà arrivé, bon y a longtemps mais... voilà ça m'est déjà arrivé. Voilà.
- *Oui... (silence). Et après, dans le milieu que vous visez, il y a du travail ?*
- Oui y a du travail, y a de l'emploi, y a aussi... enfin moi c'est ce que j'ai remarqué, les gens ont un peu pris conscience entre guillemets de l'écologie, même des gens qui au départ s'en fichaient éperdument, moi j'en vois plein qui commence à faire du vélo, à plus prendre leur voiture...
- *Oui c'est un sujet dans l'air du temps...petit à petit ça fait son chemin...*

- Oui voilà, c'est ça, donc heu... ça se développe, même dans les villes, enfin vous voyez [Ville O.], le nombre de pistes cyclables... même à [Ville S.]... enfin ça commence à bien se développer...
- *Oui, j'ai entendu que ça allait se développer les services vélo dans [Ville S.]...*
- Ha oui surement... mais bon après moi c'est plus pour travailler dans une boutique, enfin vraiment un truc tout simple...voilà. Et puis il y a aussi un peu l'effet de mode aussi, c'est revenu à la mode les vieux vélos... enfin voilà.
- *C'est quelque chose que vous vous verriez faire toute votre carrière ?*
- Ha oui moi ça me dérangerait pas. Enfin après dix ans d'usine je... voilà... c'est... ce sera plus tranquille, plus posé, dans un... moi j'ai des amis qui travaillent la dedans, c'est beaucoup plus fun quoi, ça n'a rien à voir.
- *L'ambiance de travail vous voulez dire ?*
- Oui voilà, ça n'a rien à voir. Soit c'est des sportifs, soit c'est des gens qui aiment l'objet enfin...
- *Des passionnés...*
- Oui voilà, c'est pas... voilà vous êtes pas la journée posté à faire tout le temps la même chose... Et vous travaillez aussi dans des effectifs beaucoup plus réduits donc ça évite un peu les tensions et... voilà, vous êtes à quatre personnes dans un atelier de réparation de vélo... enfin heu...
- *C'est pas la même dynamique de groupe...*
- Ha ouais pas du tout (*rire*). Pas du tout... et moi je recherche justement ça maintenant, des petits comités heu...
- *Quelque chose de plus humain...*
- Oui voilà c'est ça. C'est ça. Et puis aussi le rapport humain parce que vous voyez un peu les gens...
- *Ça et puis les conditions de travail comme vous disiez...*
- Les conditions de travail... ne plus arriver le matin, enfiler une tenue, vous êtes deux cent cinquante personnes à avoir la même tenue... dans le lieu... enfin... rien que ça quoi... Après moi j'ai aucun problème avec l'uniforme hein, mais... ouais quand vous arrivez dans un lieu, vous avez toutes les mêmes personnes pareil enfin ça fait un peu prison en fait.

Enfin... vous voyez les prisons américaines... ça fait un peu ça. Vous arrivez dans les vestiaires, pareil, c'est des très longs vestiaires, enfin... tout est démesuré en fait...

- *Oui j'imagine, rien que la taille des parkings et des hangars déjà...*
- Ouais voilà, c'est ça... et vous êtes un numéro... qu'on vous apprend à l'entrée : « ça c'est ton TO, pour faire ça il faudra que tu annonces ton TO... »
- *C'est quoi le TO ?*
- C'est le numéro en fait.
- *Mais heu... comme un matricule ?*
- Voilà c'est ça, c'est votre matricule. C'est le matricule... c'est pour le vestiaire, pour... pour passer à la cantine... pour signer les documents dans l'entreprise...
- *D'accord ça remplace votre nom et votre prénom...*
- Alors c'est des tampons avec des initiales, voilà. Donc quand vous voyez un numéro avec des initiales...voilà.
- *Mais du coup on sait pas qui c'est...*
- Non voilà. C'est ça.
- *D'accord... (silence). Et au niveau des conditions de travail, sécurité, hygiène/*
- Là-dessus ils sont très drastiques. Là-dessus ils rigolent pas. Après heu... hygiène heu... moi ça me fait un peu rire parce qu'ils disent qu'ils sont drastiques mais heu... Par exemple là on travaille sur du carbone, donc c'est des matériaux nouveaux et en fait il y a aucun retour sur le produit pour l'instant. C'est comme l'amiante au début, l'amiante au début tout le monde disait que c'est fantastique, c'est pas dangereux... voilà... ils l'ont vu sur les chantiers navals heu... ouais, niveau santé enfin... vous êtes exposé au carbone... enfin voilà, même avec une bonne aération heu... voilà vous prenez des particules de carbone, vous manipulez des mastics qui sont cancérigènes... même quand vous mettez des masques vous les sentez derrière. Puis y a toujours le petit geste où vous faites votre joint de mastic haa vous faites pas attention vous avez pas de gants. Le contact par la peau... ça passe hein... ça passe à l'intérieur donc bon... Et puis aussi vous vous installez un peu dans une routine. Par exemple, j'en vois qui travaille en hauteur... sans les harnais de sécurité « ha mais ça fait des années que je le fais sans harnais... »
- *Oui ils s'habituent à prendre des risques en fait...*
- Oui voilà, c'est ça, et c'est le problème de ces jobs là au final qui sont assez routiniers. Au bout d'un moment vous négligez la sécurité. Enfin... j'ai déjà vu des accidents très graves...

y a même eu des crashes d'avion à cause de ça hein... pas dans l'entreprise dans laquelle je travaille... mais ailleurs... le mécanicien justement ou le... laissait trop cette routine s'installer et au final ça a provoqué des accidents graves...

- *Oui... et comment ça se passe le suivi médical pour les intérimaires ?*
- Alors... pour les intérimaires... donc si vous avez une société d'intérim qui est réglo, vous les ferez dans les mois qui suivent... Moi en l'occurrence heu... il y a eu soi-disant un bug informatique donc c'est passé à la trappe.
- *Vous n'avez pas du tout fait de visite médicale ?*
- Du tout. Par contre moi de mon plein gré, je me fais faire quasiment tous les trois ans une radio des poumons. Voilà. Parce qu'il y a plusieurs années auparavant j'ai fait un peu d'agriculture, d'engrais culture, il y a un suivi qui est recommandé pour les poumons et... du coup j'ai gardé cette habitude-là parce que je savais aussi un peu où je mettais les pieds en allant faire de l'aéronautique... donc moi de mon propre chef je me fais faire ça, poumons et des analyses de sang aussi.
- *Et jusque-là ça va ?*
- Jusque-là pour l'instant ça va.
- *Et après, dans les vélos, y a pas de risques heu... ?*
- Ho vous avez des contacts avec des graisses tout ça mais bon c'est pas pareil, ça n'a rien à voir, c'est pas la même toxicité que des produits où c'est marqué mutagène dessus. Voilà... parce que même là bon... même si j'ai des analyses de sang qui... correctes... dans quelques années je sais pas si j'aurais un enfant qui... voilà qui peut avoir des soucis à la naissance...
- *Oui des répercussions à plus long terme...*
- Oui voilà. Et il y a même certains postes heu... où ils font même du sexisme, où c'est même quasiment interdit aux femmes. Il y a certaines sociétés, notamment toutes celles qui font du masticage, où y en a beaucoup qui refusent les postes aux femmes pour ça.
- *Ha... parce que moi j'avais entendu que justement ils employaient plutôt des femmes pour l'étanchéité, l'étanchéité des petites pièces justement parce qu'elles ont des doigts plus fins... et dans les ailes aussi parce qu'elles se faufilent plus facilement...*
- Alors... dans les voilures, ça c'est vrai... énormément... heu... ensuite, en atelier, pas sur avion donc, en atelier où ils font du sous-ensemble mécanique, pas forcément du masticage mais du rivetage ou de l'ajustage, je sais que ça oui, j'en ai entendu parler. C'est pareil, un des clichés... une femme est plus minutieux qu'un homme... enfin...

- *Oui... moi je l'avais pas entendu dire par rapport à la minutie mais plus parce que le fait d'avoir des plus petits doigts ça permet/*
- Ha oui oui aussi, je l'ai déjà entendu dire oui...
- *D'accord oui, c'était juste pour savoir si...*
- Ha oui oui, non non mais c'est pas des légendes.
- *D'accord... et par rapport au fait de travailler avec des produits dangereux, je comprends l'idée qu'on puisse prendre de mauvaises habitudes mais à part ça, niveau équipement, est-ce que vous avez tout ce qu'il faut pour travailler ? Gants, masques...*
- Alors... c'est variable d'une entreprise à l'autre. Là actuellement, où je suis, dans un gros groupe oui j'ai tout ce qu'il faut... en EPI... Mais sinon moi j'ai fait des... j'ai été envoyé dans des petites sociétés où j'avais pas d'EPI fourni, quasiment rien.
- *C'est l'entreprise utilisatrice qui fournit le matériel de sécurité ?*
- Alors des fois la société d'inté/ enfin... la société d'intérim a obligation de vous fournir des chaussures de sécurité. Souvent c'est des chaussures de sécurité de très mauvaise qualité donc heu... enfin moi je sais que dans mon cas la plupart des intérimaires avec lesquels je travaille soit ils achètent leurs chaussures de sécurité ou soit quand ils intègrent des grands groupes, comme celui dans lequel je suis là actuellement, des fois ces grands groupes là vous fournissent des chaussures. Voilà. Mais après tout ce qui est petits EPI, donc gants, casquette de protection, lunettes, c'est les sociétés utilisatrices qui les fournissent. Voilà masques heu... mais après c'est très variable d'une société à l'autre.
- *D'accord... donc si vous êtes dans une petite entreprise qui ne fournit pas les EPI est-ce que vous pouvez faire un recours à votre agence d'intérim ? Est-ce que l'agence peut faire quelque chose ?*
- Je peux mais... elle a son vouloir... enfin je pense pas que... son intérêt pour elle c'est de garder ce client-là, parce que c'est un client qui paye l'agence d'intérim quoi.
- *Oui... peu de chances qu'elle prenne le risque de se fâcher avec un client...*
- Oui voilà c'est ça. Voilà.
- *Hm (silence). Tout à l'heure vous m'avez parlé d'agriculture, c'était quand ?*
- Heu... c'était avant que je fasse de la mécanique. J'ai fait juste deux ans d'agriculture mais heu... J'ai fait un CA/ heu un BEP agricole et j'ai juste fait ça pendant deux ans. Voilà après je suis parti directement sur la mécanique, le dessin industriel tout ça.
- *Oui d'accord, c'était pas de l'intérim, c'était dans le cadre de vos études.*

- Non non, oui voilà.
- *D'accord donc agriculture, dessin industriel et après vous êtes parti dans l'aéronautique.*
- Tout à fait, sur de la production aéronautique.
- *Et là prochainement, les vélos...*
- Tout à fait (*silence*).
- *Et le CDI que vous avez eu dans l'aéronautique c'était sur un poste de mécanique aussi ?*
- Oui mais plus sur de la maintenance, sur des grosses pièces proches des moteurs.
- *D'accord. Et ça faisait suite à de l'intérim ou c'est quelque chose que vous avez réussi à avoir en postulant directement ?*
- C'est vraiment un coup de chance... j'ai postulé heu... sur un site internet, sur une agence que j'ai vu heu pas une agence une annonce pardon. Et... du coup... l'entretien s'est bien passé, ça a marché. Voilà. Mais bon après moi je suis parti pour des raisons de ressources humaines. Voilà.
- *C'est-à-dire ?*
- Bein... c'est-à-dire... j'ai pas réussi à obtenir ce que je voulais en salaire.
- *D'accord... c'était pas assez avantageux pour vous...*
- Pas du tout et... en plus de ça ouais c'était quelque chose qu'ils m'avaient... comment dire... qu'on m'avait promis. Donc heu... on m'avait promis un changement de poste, avec un bon salaire. Donc j'ai pas voulu rester, j'ai préféré partir.
- *En fait vous avez été embauché pour un poste avec certaines conditions que vous n'avez pas eues...*
- Alors... si, j'ai eu mon premier poste mais au bout d'un an en fait on m'a dit « voilà, il va y avoir tel poste qui va se libérer... vous êtes prévu sur... ». Et... du coup... j'ai pas obtenu ce que je voulais donc je suis parti. Voilà. C'était aussi simple que ça.
- *D'accord... et comment c'est passé le retour à l'intérim ?*
- Bein... ils se sont posés énormément de questions en fait (*rire*) les sociétés d'intérim... mais heu... bein j'avais pas le choix... voilà, c'était aussi simple que ça. Fallait que je retravaille rapidement donc la solution la plus rapide ça était l'intérim. Parce que bon avec Pôle Emploi... c'est heu... comment dire... très ciblé dans l'aéro/ enfin... oui... oui et non, c'est

comment dire... dans mon secteur d'activité on va dire c'est pas ce qu'il y a de plus quoi sur Pôle Emploi... Pôle Emploi c'est beaucoup heu... là actuellement heu... pour tous les gens qui sont dans un niveau type bac professionnel ou ce sera plus de l'aide à la personne qu'il y aura comme annonce sur Pôle Emploi. Donc moi dans mon secteur d'activité le plus rapide ça a été l'intérim.

- *Oui... c'est eux qui ont le plus d'offres...*
- Ouais voilà c'est ça. Et vu que l'aéronautique joue énormément avec... cette flexibilité de contrat, vu que c'est un marché qui est fluctuant... beaucoup de... beaucoup d'intérimaires.
- *Oui comme vous disiez, ils fonctionnent par vagues...*
- C'est ça. C'est ça... ça va être une très bonne année ils vont embaucher, ça va être une année où ça va chuter bein... le flexible de sécurité ça sera... l'intérimaire.
- *Du coup ça veut dire qu'il y a des périodes où beaucoup d'intérimaires ne vont pas être renouvelés et que donc tous ces intérimaires vont se retrouver en même temps en concurrence sur le marché de l'emploi...*
- Tout à fait.
- *Et du coup quand ça reprend heu...*
- Ouais moi je me suis déjà retrouvé sur des sessions d'entretien bein... notamment avec les entreprises avec lesquelles je travaille, où j'étais dans une salle d'attente et... en fait j'ai croisé le regard « ha salut ! mais on s'est déjà vu dans telle entreprise... » « ha tu viens travailler là » « bein oui oui... » (*rire*). Vous recroisez les mêmes gens aux entretiens, des gens même d'autres entreprises... bein vu que ça fonctionne par vagues bein c'est ça hein... voilà, moi le poste que j'avais avant de rentrer dans l'entreprise dans laquelle je suis, on est tous arrivé à terme échu de notre contrat, j'ai retrouvé d'anciens collègues à moi mais... dans la même entreprise mais sur d'autres postes. Voilà, dès que vous savez que telle... que l'entreprise A... enfin voilà qu'il va y avoir des fins de contrat, vous savez pertinemment qu'elle ira dans l'entreprise B quoi.
- *Oui... Quand vous travaillez dans l'intérim vous savez à l'avance qu'il y aura ces vagues là...*
- Voilà c'est ça.
- *Et c'est plus ou moins prévisible ?*
- Pas vraiment parce que bein... c'est très fluctuant, c'est... ça peut fluctuer en... en quelques mois donc heu... voilà c'est... Bon après quand vous connaissez un peu ce milieu-là, que vous évoluez dedans, vous savez un peu analyser la situation aussi... donc vous entendez

parler les gens, les chefs... voilà vous savez pertinemment qu'il va y avoir un creux donc heu... faut anticiper la chose aussi. Voilà.

- *Et là, le fait d'avoir pris la décision d'arrêter l'intérim en février, est-ce que vous le vivez différemment le fait d'être en intérim ?*
- Ha bein là tout à fait. Là je... je sais que... là y aura pas de course au CDI... à la fin de mon contrat parce que bon déjà il sera pas renouvelé... et disons, on va dire que je me sens un peu plus léger, là... pour moi heu... j'ai plus beaucoup de temps à faire, ça va être vite fait quoi, ça va vite passer. Voilà.
- *Parce qu'il n'y a plus le souci de... qu'est-ce qu'il se passe après ?*
- Voilà c'est ça. (*silence*)
- *Ça fait combien de temps que vous avez pris cette décision ?*
- Ho ça va faire heu... bein déjà dès que j'ai eu fait mes... au bout de quinze jours de contrat. Parce que j'ai vu un peu comment ça se passait dans l'entreprise, j'ai vu comment les embauchés parlaient des intérimaires, j'ai vu comment ça se passait, enfin... sans prendre part à quoi ce soit hein mais en analysant un peu la chose je me suis dit bon... je vais pas rester dans ça, je vais pas... je vais pas tenir dix ans de plus à faire ça quoi. Non. Voilà... puis je vous avoue honnêtement, je suis pas heureux de mon travail heu... puis dès que je passe le tourniquet du travail honnêtement enfin... j'ai le cerveau sur off entre guillemets. Voilà, c'est... j'arrive je mets mon téléphone, mes écouteurs et je suis dans mon monde pendant... le temps de ma vacation et après au revoir. Enfin moi maintenant je suis devenu un peu comme ça, voilà... parce que bon, ça permet de pas subir heu... ouais toute cette pression et... enfin voilà, le plus simple hop la carapace, mettre le cerveau sur off et... voilà.
- *Vous allez travailler dans votre bulle...*
- C'est ça. C'est tout à fait ça, voilà.
- *Est-ce que le fait d'avoir été un CDD pendant un an, juste avant ça, a joué sur votre décision d'arrêter l'intérim ?*
- Bein là ça va parce que j'ai eu la chance de... entre guillemets de tomber sur des collègues de boulot, on avait tous un peu le même cursus donc on s'est à peu près tous compris... et y avait aucun embauché, donc on était tous un peu logé à la même enseigne. Donc déjà, niveau tension entre individus heu... y en a pas eu. Enfin quasiment pas. Et... vous savez que là vous êtes tranquille pour un an, donc voilà vous anticipez juste la fin de votre contrat, vous avez un an pour prévoir des entretiens d'embauche à la fin. Donc du coup bon, c'est une année qui est passé on va dire tranquillement par rapport aux autres années. Voilà c'est... quand vous allez voir un banquier quand vous avez besoin d'un peu de sous, vous lui dites bon là pendant un an je suis en contrat heu... en CDD, bon voilà. Moi j'avais besoin de faire réparer mon scooter, il m'a dit « bon pour cinq cent euros c'est bon, en un an de CDD vous

pourez nous rembourser ». Alors que j'aurai été en intérim on m'aurait dit non parce qu'en tant qu'intérimaire on peut vous renvoyer du jour au lendemain. Voilà.

- *Oui... et le fait d'avoir goûté à cette tranquillité, est-ce que ça a influé sur votre décision ?*
- Ha oui aussi oui, voilà. Ça influe aussi énormément oui (*rire*). Ouais... non et puis bon y a quand même aussi une fatigue physique, morale... donc au bout d'un moment heu... stop.
- *Oui... la fatigue oui... (silence). Là vous avez un contrat de six mois, c'est relativement long pour l'intérim un contrat de six mois, vous n'avez pas ce même apaisement que pour un CDD ?*
- Ha pas du tout. Non parce que vous avez toujours cette épée de Damoclès où on peut vous dire du jour au lendemain... bon bein voilà... Même si le contrat est de six mois, on peut vous dire « mais demain, on va vous faire un avenant de contrat » et demain le contrat est fini. Enfin voilà...
- *Ça se pratique ça ?*
- Ha oui oui ça se fait... ça se fait.
- *Il me semble pourtant qu'ils sont censés respecter la date de fin de contrat...*
- Ouais mais je peux vous dire que ça se fait. ça se fait. Et comme pareil ils savent que la personne n'ira pas voir l'inspection du travail ou aller voir comment dire... un conseiller des prud'hommes... voilà... ils en ont un peu entre guillemets un peu... toutes les libertés qu'ils ont hein...
- *Oui donc ça n'a rien à voir avec un CDD de six mois...*
- Oui voilà, au moins juridiquement vous êtes protégé. Voilà, vous êtes vraiment, réellement protégé. Voilà.
- *D'accord, oui, donc un contrat long n'est pas forcément plus rassurant qu'un contrat d'un mois ou quinze jours...*
- Bein ça l'est toujours plus mais heu... mais bon enfin c'est heu... heu...
- *Plus mais pas tout à fait...*
- C'est ça. Voilà. C'est... ouais vous savez que bein s'il y faut demain vous serez peut-être pas là quoi.
- *Oui. Donc là même si vous êtes un peu plus apaisé de savoir quand février vous passez à autre chose vous avez quand même en tête qu'il est possible que d'ici là il y est une modification du contrat...*

- Bein c'est ça... c'est ça. S'il décrète heu... mon chef il me dit que demain bein non, c'est plus possible... voilà. Ils le feront hein, ils se gêneront pas. Après voilà, c'est toujours pareil, ça sera pas légal mais... moi si jamais je veux poursuivre la... dans cette voie là... enfin voilà je... je pourrai rien faire. J'aurai un peu les mains liées. Parce qu'après je serai blacklisté.
- *Oui, au final ils ne sont pas beaucoup inquiétés s'ils font quelque chose en marge de... des lois...*
- Oui voilà. *(silence)*
- *Alors on a abordé les trois temps, passé, présent, futur... est ce que vous voulez rajouter quelque chose concernant le passé ?*
- Hmm... non...
- *Non... ? (silence) vous n'avez pas été très bavard sur le passé...*
- Non, non non, ça c'est pas heu... enfin moi maintenant j'essaye un peu d'aller vers l'avant *(rire)* plus de l'avant...
- *Vous n'êtes pas nostalgique...*
- Ha non pas du tout, j'ai horreur de ça, le passéisme tout ça... j'aime pas ça *(rire)*. Non non, non non...
- *Et ce que vous disiez sur l'anticipation des fins de contrats, de toujours prévoir la suite heu... c'est dans votre personnalité de prévoir ou c'est l'intérim qui vous a poussé à faire ça ?*
- Heu... bein c'est l'intérim surtout parce que bon... moi avant d'être en intérim j'étais un peu désinvolte, moi c'est... si demain heu... ça va pas, bon... voilà *(rire)* tant que je suis vivant ça va, mais... voilà quand vous faites de l'intérim vous *(rire)* vous prenez quand même un peu du plomb dans la tête *(rire)*. C'est... pas pareil non... justement... vous devenez un peu plus prévoyant. Et vous apprenez aussi à dépenser l'argent... mieux *(rire)*. Voilà.
- *Oui ça demande une tout autre gestion...*
- Oui c'est ça... c'est ça, tout à fait.
- *Et là l'avenir vous le voyez comment ?*
- Hmm... si c'est pas mieux au moins différent... voilà. Mais bon je pense que ce sera nettement mieux.

- *Oui...*
- Ha oui, tout à fait.
- *Au niveau de l'emploi, des conditions de travail... ?*
- Même si heu... bon je pense que ça va pas être gagné d'entrée de jeu de... de trouver du travail de suite, je pense que si je trouve quelque chose ouais ce sera toujours mieux, déjà humainement parce que je sais que sur heu... j'aurai peut-être pas forcément le même salaire que j'ai maintenant mais... sur le côté humain ça sera nettement mieux. Ça c'est clair et net.
- *Vous gagnez en qualité de vie du coup...*
- C'est ça et c'est... je recherche aussi beaucoup (*rire*) beaucoup ça aussi (*rire*). Plus ça que... l'argent. Voilà.
- *Oui... (silence). Ok, on a abordé passé, présent, futur, est-ce que vous voulez rajouter quelque chose concernant l'intérim ?*
- Non, du tout... du tout.
- *Très bien... et bien merci beaucoup, merci.*

Annexe 8 : Retranscription de l'entretien avec Matthieu

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- Je commence par quoi ?
- *Comme vous voulez.*
- On va commencer quand je suis sorti de l'école. J'ai arrêté l'école à seize ans, même quinze ans. Je suis né en [Pays H.]. Ça va faire bientôt dix-sept ans que je suis en France. Lorsque j'ai arrêté l'école, j'ai gardé mon dernier petit frère qui a vingt ans, jusqu'à ses trois ans. J'ai fait un stage de mécanique poids lourd en [Pays H.], heu pas mécanique poids lourd, mécanique industrielle. En gros, c'est des véhicules légers. Et il y avait un concours pour venir en France, pour faire un CAP mécanique poids lourd. Et du coup je l'ai réussi et une fois que j'ai gardé mon petit frère trois ans, je suis parti, je suis venu ici pour faire un CAP mécanique poids lourd. Mais c'était du poids lourd agricole pas le poids lourd qu'on fait là. C'était sur les chantiers et tout. J'étais à [Ville B.]. J'ai fait un an à [Ville B.] mais... j'ai pas eu mon CAP alors du coup... juste après le stage, je suis parti à [Ville Q.]. Je suis resté trois ans à la rue là-bas... Bon après j'ai fait des petits boulots, des petites missions en boîte d'intérim, en manutention, en mécanique aussi. J'ai travaillé chez [Entreprise N.] à [Ville C.]. Et juste après tout ça, je suis venu à [Ville S.]. J'ai laissé un peu... j'ai laissé un peu [Ville Q.] là-bas parce que j'avais eu pas mal de problèmes avec la justice... bon parce que... en gros j'étais un peu dealer, c'était un peu pour essayer de me démerder, avoir ce que... ce n'était pas évident de dormir dehors, à la rue, ce n'était pas... génial. Alors du coup je suis venu à [Ville S.]. Je suis resté un an chez un ami qui m'a hébergé... J'habitais chez lui à [Ville D.]. Et à [Ville D.], j'ai dû passer par des Missions Locales, par la CAF, tout ça. C'est la Mission Locale qui m'a trouvé un travail – au bout d'un an après – c'est la Mission Locale qui m'a trouvé un travail à la régie de quartier de [Ville D.]. C'est une association de nettoyage. En gros, on fait à peu près le boulot de la mairie mais comme c'était un quartier sensible à l'époque, c'était des jeunes du quartier qui travaillaient et tout. Ça s'appelait la régie de quartier. Je suis resté... quatre ans et demi, en faisant du... bon en fait j'étais aux espaces verts et régisseur de bâtiments. Je sortais les containers. Je commençais à 4h du matin, je finissais à 14h, il fallait revenir à 16h pour faire l'entretien, il fallait revenir à 18h pour faire encore l'entretien et changer les poubelles, mettre des vides... Pendant les quatre ans et demi, juste après les quatre ans et demi, j'ai demandé à faire une formation avec eux. J'ai refait la formation de CAP mécanique poids lourd. Ça a duré un an au lycée [lycée H.] vers [Quartier L.]. Alors j'ai fait un an en formation, et là du coup j'ai eu mon CAP. J'étais en CDI à la régie de quartier. Heu... ouais juste après la formation, bon j'ai eu mon CAP, je suis retourné au boulot, aux espaces verts, j'ai démissionné là-bas pour pouvoir prendre un CDI chez [Entreprise G.], aux camions, parce que j'avais fait mon stage d'entreprise chez eux. Pour eux... j'étais super bon alors ils m'ont pris en CDI. J'ai fait quatre

ans chez eux. Après... j'ai eu une rupture dans mon couple qui a fait que j'ai un peu pété les plombs alors j'ai tout laissé tomber. J'ai laissé le boulot, j'ai tout laissé tomber. Et du coup... je suis resté... on va dire deux ans à rien foutre. Parce que c'était mon choix. Comme je sortais de pas mal d'années à bosser et tout, c'était la première fois que je prenais des vacances. Alors je suis resté au moins deux ans à rien foutre et après j'ai entamé des petites missions, toujours en mécanique. Et... j'ai dû passer... ouais, au moins une dizaine de boîtes d'intérim. Ouais... au moins une dizaine de boîtes d'intérim. Et après... ouais après du coup il y a pas mal de boîtes où j'ai travaillé. J'ai travaillé chez [Entreprise Q.] à [Ville E.]. Je suis resté trois mois chez eux. Après j'ai été chez [Entreprise F.], je suis resté trois mois chez eux. [Entreprise F.] c'est celui qui était juste à côté, là, derrière chez nous. Ils sont partis maintenant, ils ont déménagé, ils sont à [Ville R.]. Je suis resté trois ans chez eux, pendant qu'ils étaient là. On travaillait chez [Entreprise B.], non pas [Entreprise B.], chez [Entreprise U.]. On faisait une campagne chez eux, on changeait des câbles de batteries, on mettait des coupes batteries, des coupes circuits de batteries chez eux, dans les bus, et changeait des plaques de taule de turbo. Ça a duré pendant trois mois. Après les trois mois... j'ai travaillé chez [Entreprise Q.], à [Ville T.] là aussi. Et... après j'avais été chez... j'avais été chez... .. [Entreprise Q.], [Entreprise F.]... .. bon après, il y a eu des petites coupures où je n'ai pas bossé, du coup je suis retourné dans une boîte d'intérim qui était à [Ville E.]... Et après, j'ai été dans un petit garage à [Ville N.]. On faisait un peu de tout, du poids lourd et du véhicule léger. Ça s'appelle heu... [Entreprise K.], [Entreprise K.] à [Ville N.]. Et je suis resté... au moins quatre mois. Quatre mois, il n'y a pas eu de missions et du coup juste après je suis venu ici. Bientôt ça va faire... bon après il y a eu pas mal de petites coupures parce que j'avais d'abord commencé deux mois ici, je me suis arrêté quelques semaines, j'ai repris encore pour deux mois ici, ça fait quatre. J'ai eu encore une coupure d'un mois, un mois et demi, là je viens de reprendre encore un mois et là je suis sur mon deuxième mois, en gros ça fait presque six mois que je suis ici. Et encore, c'est peut-être pas fini parce que si tout va bien j'espère qu'ils me prendront encore le mois d'août, parce qu'au mois de septembre je m'en vais en [Pays H.] en vacances pendant un mois. Alors... j'espère, à mon retour, qu'ils me fassent une proposition... plus sérieuse. Bon après je sais pourquoi je ne l'ai pas encore, de suite... c'est parce que je n'ai pas le permis voiture. Je suis véhiculé en scooter mais je n'ai pas de permis. Et... c'est ça qui me bloque depuis que j'ai commencé la mécanique.

- *C'est-à-dire ?*
- Bein c'est rare un mécanicien qui n'a pas le permis. La plupart des garages où je suis beaucoup passé... dans la plupart des garages où je suis passé, si je n'ai pas pu bosser chez eux c'est parce que je n'avais pas le permis.
- *Il y a besoin de se déplacer ?*
- Oui, déjà pour rentrer les véhicules sans demander aux autres de le rentrer à l'atelier. De deux, pour pouvoir l'essayer, parce que tu ne vas pas déranger quelqu'un d'autre qui est déjà à son poste, qui travaille déjà, pour aller essayer ton camion... Il faut être autonome dans tout. Et c'est une sécurité non seulement pour moi mais aussi pour la boîte... s'il y a un pépin ou... voilà. C'est vrai que... au moins si j'avais eu le permis B ça aurait pu débloquer pas mal de choses. Après le poids lourd, ça vient après mais au moins le permis B et... En fait ça va faire

plus de dix ans que j'essaie de me batailler avec l'ANPE pour pouvoir le faire. J'avais déjà commencé une fois avec eux. C'était un stage de permis, en fin de compte fallait venir tous les jours et je crois que c'était sur deux mois et... alors du coup j'ai fait le premier mois et comme je n'avais pas d'argent et qu'on m'avait rappelé ici, j'ai dû quitter tout ça pour venir bosser. Du coup... ça me met en attente et à chaque fois que je ne bosse plus, je suis obligé de retourner les voir, qu'ils me le relance mais vu les dates, parce qu'il y a des périodes qui ont déjà commencé, il faudra attendre une autre période et moi entre temps je ne vais pas rester à rien foutre, il faut que je bosse. Alors je reprends à chaque fois le boulot. La deuxième période arrive, ce n'est pas possible parce que je travaille et ainsi de suite, ainsi de suite. Du coup, je crois que je serais obligé de payer le permis par moi-même mais si je n'ai pas de boulot, je n'ai pas d'argent pour le payer non plus (*rire*). Alors dans tous les cas je suis bloqué. Mais si j'avais eu mon permis ça aurait été largement mieux... C'est à moi de m'y mettre mais pour le moment je ne me mets pas ça dans la tête et j'attends de ressortir des vacances pour pouvoir faire tout ça. Parce que là je viens d'acheter un billet, presque 1500 euros, pour rentrer au bled et... c'est cher payé (*rire*). Mais... voilà... ma vie jusqu'à présent (*silence*).

- *Là, depuis la régie de quartier, tout ce que vous m'avez décrit, c'était des missions intérim ?*
- Depuis... depuis [Entreprise G.]. Parce que oui la régie de quartier j'avais un CDI après j'ai laissé le CDI pour aller sur un autre CDI chez [Entreprise G.] aux camions et c'est après [Entreprise G.] que j'ai commencé à faire au taquet de boîtes d'intérim... que j'ai eu du mal à trouver un CDI par rapport au permis.
- *D'accord. Là, en regardant votre passé, vous vous dites quoi ?*
- Que si j'avais passé mon permis bien plus tôt... ça m'aurait... ça m'aurait arrangé... ça aurait été mieux aujourd'hui... Ça se peut même que... j'aurais déjà eu mon garage parce que mon rêve c'est d'ouvrir mon garage à moi (*silence*).
- *C'est un rêve ou un projet ?*
- Pour le moment c'est un rêve et le projet c'est d'avoir le permis déjà. Et... mon rêve c'est d'ouvrir un garage.
- *D'accord. Tout à l'heure vous m'avez dit aussi que vous espériez que [Entreprise J.] vous propose de revenir en septembre...*
- C'est pas qu'ils me proposent... ils auraient pu me garder en contrat jusqu'à... autant qu'ils veulent mais... c'est qu'il me faut le permis, absolument. Il leur faut quelqu'un qui... qui puisse bouger, tester les camions et même, comme Max, c'est lui qui est de dépannage et pouvoir le soulager, avoir quelqu'un qui pourra le faire aussi, comme lui. Parce que c'est vrai que... bon après ils ont une entente avec celui de [Ville E.], donc ils sont deux. Ici on en avait deux déjà, c'était Frank qui était là, il est parti, il a démissionné, du coup il se retrouve tout seul à faire le dépannage. Je suppose que s'ils recherchent du monde c'est quelqu'un qui a déjà le permis pour pouvoir faire les échanges avec lui et deux semaines lui, deux semaines une autre personne. Là, dès qu'il y a un dépannage c'est pour sa gueule. Il fait que ça. Pourtant, on a quelqu'un d'autre

qui est embauché en CDI aussi, qui a le permis... mais je sais pas pourquoi lui... mais bon il est un peu jeune, du coup... ils essayent de voir ce qu'il peut faire, ce qu'il peut pas faire et... vu ce qu'il sait faire, je pense pas que... qu'il puisse faire ce boulot à la place de Max. Il leur faudrait quelqu'un de vraiment autonome dans tout pour pouvoir faire ce truc. Mais c'est vrai que moi je leur sers qu'à rester à l'atelier, à travailler à l'atelier et... je peux pas sortir de l'atelier. Voilà... c'est juste ça qui bloque (*silence*).

- *Donc là, en rentrant de [Pays H.], le projet c'est de passer le permis...*
- Direct ! Essayer de l'avoir peut-être avant la fin de l'année ou juste après mais c'est la première chose à faire.
- ... *Du coup, vous allez quand même chercher des missions à la rentrée ?*
- Heu... oui ! Oui, oui, ha oui faut que... faut que je bosse quand même en même temps... en passant mon permis.
- *Comment ça se passe les recherches de missions ?*
- Bein... moi je vais sur Leboncoin et c'est sur Leboncoin que je trouve. Je pose des CV partout. Sur Leboncoin.
- *Et... vous passez aussi par les agences d'intérim où vous êtes inscrit ?*
- Heu... oui, je les lance tous, dès que je travaille pas, je les lance tous et ils me rappellent régulièrement (*silence*).
- *Sur Leboncoin, vous trouvez quoi comme type de contrat ? de l'intérim, des CDD...*
- Oui, oui, toutes sortes de contrats, comme la semaine dernière, j'ai eu trois boîtes d'intérim qui m'ont appelé. Bon après c'était pour faire du véhicule léger, il y avait une place en CDI au bout de deux mois si tout allait bien. Bon après... si j'ai un CDI, déjà faudrait pas que ce soit trop loin de chez moi, ça dépend de la paye et tout ce qui va avec. C'est vrai que je veux bien avoir un CDI mais... il faut avoir un strict minimum parce que vu ce que je fais c'est pas donné et je pense pas qu'il y ait beaucoup de personnes qui voudraient faire de la mécanique poids lourd... Il n'y en a pas beaucoup. S'ils en cherchent pas mal et qu'ils n'arrivent pas à trouver c'est que les gens ne veulent pas faire ça. Alors qu'au moins la paye et tout ce qui va avec correspondent à ce que je veux. Là, les conditions ici, chez [Entreprise J.], s'ils devaient me proposer un CDI, c'est vrai que... les yeux fermés j'accepte. Quelles que soient les conditions... Parce que bon après, niveau équipe, avec Max et d'autres collègues, j'ai déjà une bonne entente. Le boulot n'est pas trop loin de chez moi, j'en ai pour quinze minutes pour venir. Et... je me sens bien ici (*rire*) c'est tout.
- *Vous verriez bien un avenir chez [Entreprise J.] si jamais ça s'ouvrait...*
- Oui ! (*silence*)

- *Par rapport à l'intérim, qu'est-ce que vous pensez de ce type de contrat ?*
- Après l'intérim... depuis que je suis sorti de chez [Entreprise G.], je me suis dit que jamais j'irai dans ça, jamais je toucherai le RSA et... c'est vrai que jusqu'à présent je n'ai jamais touché le RSA. J'ai 36 ans, j'ai jamais touché de RSA et... Après la boîte d'intérim, c'est juste un passage pour moi c'est parce que j'ai eu une rupture dans mon couple à l'époque... qui a fait que... j'ai beaucoup changé aussi et que... j'ai été obligé de passer par-là après. Parce que c'est vrai que le CDI que j'avais, c'était... je vais dire avec du cul parce qu'à l'époque, en tant que black et avec des cheveux comme ça, c'était hyper dur de trouver du boulot, que si vous passez pas par une boîte d'intérim et même en passant par certaines boîtes d'intérim, j'arrivais pas à le trouver parce que pour eux... le physique n'allait pas avec eux. Ils voyaient pas sur la qualité du boulot que je pouvais donner.
- *Et... vous êtes en relation clientèle ou vous travaillez qu'à l'atelier ?*
- Oui qu'en atelier, j'ai pas de contact avec les clients, j'ai... normalement... mais bon pour eux...
- *Il y a quand même une discrimination...*
- Voilà ! Pour eux un black c'est ci, un black c'est ça... Un mec qui porte des locks il fume, il... bon après ça c'est les conditions à eux mais... c'est... c'est malheureux. Et... pas mal de patrons sont venus déjà chez [Entreprise J.], ils m'ont vu bosser ici et... ils se sont renseignés sur moi et ils ont vu vraiment les compétences que j'avais et ils regrettent. Mais bon... c'est trop tard. C'est pas l'aspect qui fait que le boulot avance, c'est ce que tu donnes et... voilà (*rire*).
- *Bon, si je comprends bien, l'intérim c'est en attendant de trouver mieux ?*
- Oui, c'est un début pour un contrat de CDD ou un CDI.
- *Ce n'est pas vraiment un choix...*
- Voilà. En gros pour moi c'est juste un coup de pouce. Au lieu que ça soit vous qui allez voir le patron ou bien les personnes, c'est quelqu'un d'autre qui le fait pour vous et après vous vous présentez juste après. Mais en gros pour moi c'est... c'est un coup de pouce que l'intérim me donne. Au lieu que ce soit moi qui le cherche le boulot, c'est eux qui me le cherche. Et en même temps, quand je vois que ça traîne, j'en cherche de moi-même.
- *Vous postulez pour des postes en CDI ?*
- Heu... normalement oui mais... Comme je vous disais, la plupart des gens qui ont un CDI... tant qu'ils ont pas vu, tant qu'ils ont pas vu ce que je vaudrais, ils ne peuvent pas me prendre comme ça. Et c'est pour ça, par rapport aux boîtes d'intérim, ils ne savent pas qui est qui, ils voient par rapport au CV et là du coup ça passe légèrement un peu plus, plus vite et... mieux.

Sinon... si moi-même j'avais dû y aller... je pense que ça passerait pas (*rire*). Bon après peut-être que j'ai pas les mots et la façon de m'exprimer devant des gens mais... je sais pas.

- *C'est l'entretien d'embauche que vous redoutez ?*
- Ouais c'est peut-être je pense l'entretien qui me met mal à l'aise ou eux mal à l'aise et que... ça passe pas tout seul. Alors du coup c'est les gens ou les boîtes d'intérim qui font ça pour moi.
- *Ils se portent garant de votre candidature.*
- Voilà (*silence*).
- *Je reviens sur la perception de votre avenir, est-ce que vous accepteriez un CDI qui soit dans un autre domaine que la mécanique poids lourds ?*
- Moi la mécanique j'ai toujours, toujours adoré ça, j'ai toujours rêvé d'être mécanicien. Mon grand-père il est capitaine de bateau, mon père il est mécanicien bateau (*rire*) mon oncle il est mécanicien de bus... bon. Du côté de ma mère heu non du côté de mon père... limite ils ont une entreprise de bus, c'est eux qui ramènent les gamins à l'école alors en gros ils ont déjà un grand truc de mécanique et de poids lourd aussi. Mais ça c'est du côté de mon père, le frère à mon père il a ouvert ça. Mais... le problème c'est que c'est pas ici, c'est pas en France, c'est dans un pays « *fiou* », c'est à [Pays M.] et [Pays M.] c'est anglais, c'est pas français.
- *L'anglais vous pose un problème ?*
- Je suis d'origine anglais. Ma mère est anglaise, mon père est anglais et juste je suis né en [Pays H.], c'est tout.
- *Qu'est-ce qui pose problème alors avec [Pays M.] ?*
- C'est que... (*silence*). Même si je travaillais là-bas, c'est... c'est pas bien gagné, ça va pas me convenir. Travailler beaucoup pour très peu, non. Et... c'est surtout aussi que je préfère rester chez maman que chez papa... parce que... ils ne vivent plus ensemble... ça va faire plus de seize ans. Ouais ça va faire plus de seize ans qu'ils sont plus ensemble alors du coup je préfère rester chez ma mère.
- *Vous habitez avec elle actuellement ?*
- Non, je suis tout seul en France, enfin, tout seul en France, façon de parler. Non, ma mère habite en [Pays H.] et j'ai toute ma famille là-bas. J'ai que mon dernier petit frère qui a vingt ans qui est ici et... et mes gosses. Bon... quelques-uns. En tout, j'en ai cinq, avec trois femmes différentes. Le premier, il a dix-huit ans, il aura dix-huit ans le mois prochain, il vit en [Pays O.] avec sa mère. La deuxième, j'en ai eu trois avec elle. Une qui aura le mois prochain quatorze ans, une qui vient de faire neuf ans et le garçon qui vient de faire quatre ans. Et avec la troisième femme une petite fille de deux ans et demi.

- *A part votre premier fils, ils sont tous en France ?*
- Oui, les quatre derniers sont en France. Les trois habitent à [Ville I.] et la dernière elle habite à [Ville N.].
- *Et là, vous êtes célibataire ?*
- Célibataire mais je vis avec la dernière. C'est... c'est compliqué en gros, parce que bon, moi, j'ai mon appart, et elle, elle a son appart. Pour le moment... en espérant que tout va bien (*silence*).
- *D'accord... (Silence). Est-ce que vous souhaitez aborder d'autres choses ? par rapport à l'intérim ou le recul que vous pouvez avoir sur/*
- Après moi je dis l'intérim c'est une bonne chose hein ! Il n'y aurait pas eu l'intérim, je pense pas qu'il y aurait eu pas mal de personnes qui aurait trouvé du boulot. Pour moi, c'est... c'est un bon point. Grâce à eux, j'ai eu pas mal de bonnes choses... Déjà au niveau de la paye, ils sont bien payés... Pour avoir des sous au plus vite, c'est une bonne facilité d'avoir des sous toutes les semaines aussi, au lieu d'attendre tous les mois... Si on a des choses à payer entre temps ou si on se retrouve avec les gamins, qu'il y a des choses à acheter pour eux, c'est... c'est vachement efficace.
- *Comment ça se fait que vous soyez payé toutes les semaines, ce sont de courtes missions, c'est le fonctionnement de votre agence qui est comme ça... ?*
- C'est le fonctionnement parce que bon pour moi toutes les boîtes d'intérim où je suis passé, je demandais des sous toutes les semaines, ils me les donnaient (*rire*). Après, je sais pas s'il y a d'autres boîtes d'intérim qui le font mais je pense que oui. Je sais pas si elles sont là que pour le boulot ou si elles peuvent aider les gens à trouver un appartement ou des trucs comme ça... Bon j'ai jamais posé la question parce que j'avais tout déjà mais là en ce moment... parce que là j'ai un T5 à moi tout seul, du fait que mon ex elle s'est barrée et... Alors du coup, j'ai gardé l'appartement et je veux le quitter pour prendre un truc plus petit. Ça va être, soit ça, soit avec la nouvelle avec qui je suis... chez elle.
- *Vous êtes propriétaire du T5 ?*
- Locataire.
- *Et financièrement c'est trop ?*
- Je paye cinq cent euros tous les mois.
- *Et vous arrivez à vous en sortir ?*
- Avant oui mais plus maintenant. Ça va faire presque huit ans que je paye cinq cent euros tous les mois et là... là j'en ai marre et c'est pour ça que je voulais soit prendre un truc plus petit ou

quitter l'appartement et... mais bon après c'est... tout dépend de moi. Si j'ai envie, je laisse tomber et si j'ai pas envie, je le garde. Et tout ça, ça va dépendre de la femme avec qui je suis en ce moment (*rire*). C'est elle qui a le dernier mot, alors du coup... j'attends.

- *D'accord...* (silence). *J'ai quelques petites questions plus précises pour conclure l'entretien...*
- D'accord.
- *Alors votre âge, vous m'avez dit trente-six. La culture, je note [Pays H.] puis France ?*
- [Pays H.] française.
- *D'accord. La durée du contrat, vous m'avez dit que vous aviez fait un mois et qu'il restait un mois...*
- Là, ils m'ont prolongé parce que j'y étais le mois prochain heu le mois dernier, ils me l'ont prolongé un mois jusqu'à la fin du mois et normalement il se finit à la fin du mois et j'espère qu'ils me prolongent encore un mois donc tout le mois d'août, comme ça au mois de septembre je suis tranquille.
- *D'accord. Vous en avez parlé de la possibilité de renouvellement pour août ?*
- Non, ça vient au coup à coup et ça dépendra aussi s'il y a du boulot. Bon après je suppose qu'il y en aura parce que c'est l'été et tout le monde se barre alors il y a des remplacements à faire et... il y a du boulot. Il y en a, il faut juste... bon ça dépend d'eux, tout dépend d'eux... Et je fais confiance à mon ami Max (*rire*). C'est lui mon chef alors... c'est lui qui leur donne des renseignements sur moi, si je suis polyvalent, si je sais faire des choses, si je suis vraiment apte à tout et... Parce que je vois que le patron vient souvent le voir, presque tous les deux jours il lui pose des questions. Je suis peut-être pas au courant de tout ce qu'il lui dit mais après il vient, il discute avec moi « bon le patron il m'a dit ci, ça, ça, ça, ça ». Il essaye de me booster un peu, en espérant que j'ai une petite place ici.
- *Oui* (silence). *Vous faites combien d'heures par semaine ?*
- Je crois que je fais du trente-huit heures ici. Oui trente-huit parce que je commence à 8 heures-midi et 14 heures-18 heures, tous les jours.
- *Vous travaillez le week-end aussi ?*
- Au black oui. Je fais un peu de mécanique de scooter, de voiture... Ça marche bien, surtout cet été, j'ai déjà fait en un mois quatre ou cinq voitures... ça va, c'est bien payé.
- *Concernant les conditions de travail, vous m'avez dit qu'il n'y avait rien à redire...*
- Parfait (*rire*). Ça va, c'est une bonne ambiance, ça va. Ça va faire six mois que je les côtoie, ça va, c'est bien. Tranquille. Après je sais pas ce qu'eux pensent de moi mais je les adore tous ici

et j'ai eu aucun problème avec personne, ça va. Lorsque j'ai besoin de quelqu'un, ils sont là, ils m'écoutent, ils me donnent des conseils, ils sont même là à des moments à m'aider, comme la dernière fois, j'étais en panne d'essence, ils l'ont vu et d'eux-mêmes ils m'ont proposé des sous... donc je l'ai remboursé. Ça c'était rare, j'ai jamais vu ça dans d'autres garages où je travaillais. Je suis déjà tombé plusieurs fois en panne « et bein tu te démerde » (*rire*) alors du coup j'appelais des collègues et ils se déplaçaient pour venir me dépanner. Ouais... c'est pas jolie jolie (*silence*).

- *Oui... Bon après, la situation personnelle on en a parlé : la situation familiale, l'hébergement, les difficultés financières... est-ce que vous voulez rajouter quelque chose par rapport à votre situation ?*
- Heu... non, c'est bon.
- *Et est-ce que vous avez quelque chose à rajouter par rapport à votre ressenti personnel de la situation ?*
- Heu... non. Tout va bien... franchement. Pour le moment, tout va bien. Pour le moment...
- *Pour le moment ?*
- Bein... j'ai souvent des bâtons dans les roues mais, pour le moment, tout va bien. Ca fait six mois, je suis... je suis bien.
- *Et bien merci beaucoup, merci.*

Hors enregistrement :

Il se plaint des courtes missions en intérim, et considère que celle-ci n'est pas courte.

Il se plaint de la nécessité de devoir toujours en faire plus en tant qu'intérimaire.

Il considère que l'intérim c'est bien quand on est célibataire et sans enfants.

L'intérim permet de prendre des vacances quand on veut, ce qui n'est pas possible en CDI.

Il n'est pas retourné en [Pays H.] depuis la mort de son frère il y a dix ans : besoin d'oublier et de faire sa vie comme il en avait envie.

Là il y retourne parce que ça fait longtemps et sa mère a des problèmes de santé.

Il ne veut pas retourner y vivre parce que « c'est chaud » : le sida, les armes à feu, les animaux dangereux...

Le projet de déménagement dépend de sa femme : si elle accepte qu'ils aménagent ensemble.

Suite à l'entretien, j'échange quelques mots avec son responsable (Max) qui me dit qu'ils ne l'embaucheront pas à cause de ces antécédents avec la justice. La direction ne veut pas « prendre de risques » suite à de mauvaises expériences avec l'embauche de personnes en difficultés sociales.

Annexe 9 : Retranscription de l'entretien avec Ludovic

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- D'accord... D'accord... (silence)
- *Vous voulez que je vous relise le début de la question ?*
- Oui ! pour que j'essaie de partir sur le bon... heu...
- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie.*
- Ok. Bein c'est large. Alors... c'est vraiment général, c'est pas du tout par rapport au travail, on est d'accord ?
- *Alors ça peut concerner le travail comme autre chose oui.*
- Alors... le passé... qu'est-ce que... heu... heu...
- *Qu'est-ce que ça vous évoque ?*
- Qu'est-ce que ça m'évoque ? Heu... Bon ! Une période... Bein j'ai fait mon coming-out il y a peu, en fait, donc avant c'était plus compliqué, que ce soit au niveau des études ou quoi parce que difficile de s'intégrer, difficile d'être soi-même, du coup bon bref. Je regrette de pas avoir fait d'étude par exemple, de pas avoir fait plus d'études. Après, moi j'ai commencé à travailler assez tôt, vers seize ans, seize-dix-sept ans. Heu... J'ai voyagé, j'ai pas mal voyagé, enfin, j'ai fait, j'ai travaillé trois mois à [Ville M.]⁷⁶, sept mois en [Pays B.] et après je partais très souvent en [Pays F.]. Heu... c'est difficile quand même... heu... Bon mainten/heu... j'ai passé dix ans chez [Entreprise G.], en tant que chef d'équipe. Là j'en sors, j'ai... Juste avant de rentrer chez [Entreprise G.] j'ai fait de l'intérim, pendant deux mois, dans deux entreprises différentes et heu... Donc là je retourne en intérim, c'est une question financière en fait, de se remettre bien au niveau argent. Et pour le futur... je l'envisage pas spécialement. On verra comment se déroule les choses et heu... et voilà. Surement des voyages ou je sais pas si vous voulez en savoir plus. Je sais pas ce qu'il faut que je dise en gros (rire).
- *Rien n'est prescrit...*

⁷⁶ Ville européenne.

- Ouais j'ai dit ce qui me sortait par la tête là et... voilà.
- *Vous vous êtes arrêté sur « surement des voyages » dans le futur.*
- Ah. Ouais. Bein... l'envie d'habiter à [Ville M.], plus tard. Heu... assez vite d'ailleurs. Heu... toujours utiliser les langues. J'adore parler, enfin j'adore les langues étrangères quoi. Peut-être en apprendre d'autres... Heu... Qu'est-ce que je peux dire... Non, je sais pas, au niveau du futur, je sais pas, je sais pas quoi dire, je sais pas quoi rajouter. Sinon, voilà, j'ai pas de diplôme, j'ai travaillé assez tôt, j'ai fait quelques voyages et là pour le reste je sais pas.
- *Actuellement, vous faites quoi ?*
- Actuellement, je suis en intérim, dans une usine qui fabrique du carton en fait, pour [Entreprise T.]. De la, du papier jusqu'à la boîte fini... Moi j'occupe un poste de, ça s'appelle la transformation. On reçoit des plaques du patron on va dire, du carton. Je les mets dans une machine après la machine les plie, les colle après on les assemble par paquet et on les envoie chez [Entreprise T.] directement, à l'usine qui s'occupe d'emballer les produits, voilà... Mes horaires me satisfont, enfin... j'étais chez [Entreprise G.] donc je faisais des horaires qui ressemblaient à rien du tout ! C'était du... je commençais à 9 heures un jour, le lendemain je commençais à 15 heures, j'avais une pause de trois heures dans la journée, je revenais le soir, je finissais à 23 heures. J'avais pas de week-end, pas de jours fériés, pas de dimanche du coup. Ouvert 364 jours par an... et une totale disponibilité. Et là voilà, j'ai mes week-end, je suis payé plus, je... j'ai des horaires... j'ai des horaires qui me conviennent très bien. Je fais soit 6h – 13h soit 13h – 20h... Voilà.
- *Les horaires changent tous les combien ?*
- C'est, alors, tous les jeudis, je sais ce que je ferai la semaine prochaine. Donc je peux rester deux semaines en matin et après reprendre une fois l'après-midi, puis trois semaines en matin puis tout un mois d'après-midi, c'est pas moi qui choisis.
- *Est-ce que ça peut changer en cours de semaine ?*
- Non, normalement le jeudi je sais ce que je vais faire le lundi qui suit jusqu'au vendredi.
- *Là, c'est un contrat de combien ?*
- C'est un contrat de 35 heures qui se fait par semaine, en fait je reçois un contrat toutes les semaines... chez moi. Et donc... (*en baissant la voix*) on m'arrête quand on veut... Et bon ! là ils sont satisfaits donc normalement... Celui avec qui je travaille qui est le... celui qui dirige la machine on va dire, c'est quelqu'un avec qui j'ai déjà travaillé dix ans auparavant ou quinze ans auparavant à [Entreprise M.], du coup il me connaît bien. Ils sont satisfaits de ce que je fais... donc là... ils devraient me garder un certain temps on va dire... Donc si ça dure un an, je peux y rester, je peux, je me vois y rester un an, pourquoi pas, et après heu... si j'ai une proposition d'embauche ou quoi, je ne l'accepterai pas quoi parce que... c'est

vraiment... c'est... les bas-fonds de ce qu'on peut imaginer dans le monde du travail quoi ! C'est vraiment... Bon il y a une bonne ambiance mais bon, c'est répétitif, c'est... inintéressant comme travail quoi. Donc heu... voilà. Je préfère encore ne pas travailler que me voir finir comme les vieux que je vois qui ont le dos tout cassé et tout dans l'entreprise... heu...voilà.

- *Le collègue que vous connaissez de [Entreprise M.] c'était quand vous étiez intérimaire avant [Entreprise G.] ?*
- Même pas intérimaire, avant... Donc j'ai commencé par travailler à [Entreprise M.] vers l'âge de seize-dix-sept ans, pendant... un an, enfin pendant quatre mois étalés sur un an en fait c'était plusieurs CDD, ça a duré un an. C'était mon premier boulot. Après je suis, j'ai quitté [Entreprise M.] pour aller travailler dans une animalerie au rayon reptiles pendant deux ans, chez [Entreprise I.]. Heu... ensuite j'ai quitté [Entreprise I.] pour faire de l'intérim, donc j'ai travaillé à [Entreprise R.] qui est un grossiste. Puis j'ai travaillé chez [Entreprise K.], une entreprise qui fait des charpentes, des trucs comme ça, pendant une semaine je crois. Et puis, ça m'intéressait beaucoup [Entreprise G.] ! Je sais pas pourquoi, heu... comment c'était foutu, ce qu'il y a derrière, comment ça se passe, heu... Je suis, j'étais très américain, Walt Disney, grosses productions, il fallait que je vois [Entreprise G.] comme j'aurais pu travailler chez Coca-Cola, comme... J'avais envie de travailler dans cette grosse boîte. Et voilà, j'y suis resté dix ans. Alors, d'abord... je j'ai démissionné une première fois pour aller travailler à [Ville M.]. Je suis revenu, j'ai retravaillé chez [Entreprise G.] et j'ai redémissionné pour aller travailler en [Pays B.] et quand je suis revenu [Entreprise G.] de [Ville N.] a ouvert et donc ils m'ont appelé, ils m'ont demandé si je voulais bien venir bosser. C'était censé être court et moi j'avais besoin de me refaire niveau argent en revenant de [Pays B.] et puis ça a duré trois ans, encore, et heu donc voilà. Maintenant j'ai quitté [Entreprise G.] fin avril et là je suis dans l'intérim. Ma première mission depuis une dizaine d'années. Voilà et ça fait trois semaines, trois semaines-un mois que j'y suis là, trois semaines.
- *C'était des CDI chez [Entreprise G.] non ?*
- Si ça a toujours été des CDI, mes trois contrats chez eux ça a été des CDI ouais. Au bout d'un mois c'est un CDI. Enfin dès la signature c'est un CDI avec un mois d'essai.
- *Mais alors quand ils vous ont dit que c'était censé être court, qu'est-ce qu'ils prévoyaient de faire après ?*
- Ha non ! C'était censé être court de ma part ! De moi, j'avais pas envie d'y rester longtemps, je comptais y rester deux-trois mois le temps de les aider pour l'ouverture et tout ça et de partir. Sauf que... c'est super bien foutu leur truc, on est tous entre jeunes, il y a une très bonne ambiance... plein de promesses mais bon... Après elles sont accessibles mais il faut le vouloir, il faut, il faut se donner parce qu'on est beaucoup, on est entre soixante et quatre-vingt dans l'entreprise, dans le resto donc... voilà. Tout le monde se tire un petit peu la bourre pour... pour être le meilleur, pour être dans les petits papiers, pour être machin donc voilà. C'est... si on veut monter, on peut monter chez [Entreprise G.] mais... encore faut-il

le vouloir, c'est compétitif, c'est... Et puis, ils sont jeunes, ça parle beaucoup derrière, ça... y a pas forcément une super ambiance en-dehors mais dedans les choses sont faites pour qu'il y ait une super ambiance et ça marche très bien. Un système de hiérarchie qui est très respecté, il y a... voilà, c'est super, enfin...

- *Le rythme je suppose.*

- Le rythme ouais, le rythme il est très poussé mais c'est ce qui est, c'est ce qui est très bien. Et ceux qui restent chez [Entreprise G.] qui restent plus d'un mois chez [Entreprise G.] c'est en principe ceux qui apprécient parce qu'on nous donne... une sorte d'importance parce que chacun a son rôle sur le rush et chacun est une pièce de l'engrenage quoi. Donc si tout le monde fait bien son boulot c'est super, tout tourne bien, si y en a un qui... qui failli on va dire, il est vite rappelé par les autres parce que ça met les autres dans l'embarras aussi ça... du coup ça les dévalorise enfin sur leur travail. Heu... voilà... du coup on a une sorte de place, on est quelqu'un en gros. Tout le monde est quelqu'un... voilà, c'est ce que je disais, quand c'est bien foutu et que c'est un boulot de merde en soi c'est... On est mal payé, on n'a aucun avantage, absolument aucun avantage... Mais voilà, le fait qu'on soit tous entre jeunes et qu'on finit par se voir le week-end, à rester toujours tous ensemble. Du coup on n'a pas envie de démissionner parce que... on va peut-être tomber dans une entreprise où l'ambiance ne sera pas bonne et que là finalement on est super bien, on est entre nous machin voilà... Et puis ça passe vite, ça passe très vite heu... et non c'est tout.

- *Par rapport à l'intérim/*

- Alors, ça n'a rien à voir ! C'est, l'intérim c'est beaucoup d'avantages, un travail pas intéressant du tout et... là c'était tout le contraire. Et c'est super intéressant de partir de rien, de passer chef d'équipe pour ma part, j'aurais pu passer manager mais... c'est moi qui... et qui ne l'ai pas voulu et étais trop tête en l'air on va dire. Plein de choses qui font que on me disait toujours « il faut que tu t'améliore sur ce point, il faut que tu t'améliore sur ce point ». Sauf que bon, c'est dans ma nature et ça se change pas comme ça et... Du coup on fait miroiter souvent et puis plus on fait miroiter plus on veut rester dans l'entreprise, plus on a l'impression qu'on va y arriver, enfin... voilà quoi. C'était quoi la question déjà ?

- *La différence entre le [Entreprise G.] et l'intérim.*

- Je pense qu'on fait [Entreprise G.], on ne fait pas [Entreprise G.] pour de l'argent. On fait [Entreprise G.] parce que... il y a quelque chose d'intéressant, il y a des objectifs, il y a peut-être dans l'entreprise même. Après j'ai appris énormément de choses sur le leadership, sur la restauration, sur les règles d'hygiène qui sont les plus poussées je crois de n'importe quel restaurant qu'on trouve en France, sur heu... sur la hiérarchie ouais sur le respect, heu... plein de chose sans... On le trouve pas, en tout cas de ce que j'ai connu de l'intérim, c'est juste on est une pièce de la, enfin une machine, on est un outil de travail, ouais vraiment on est un outil, une machine heu... Après le travail en soi il est pas compliqué en intérim. Chez [Entreprise G.], on sort de [Entreprise G.], on pense à [Entreprise G.], on vit [Entreprise G.], on reste avec les gens de [Entreprise G.], heu... voilà. L'intérim c'est vraiment un travail, c'est ce qu'il y a de plus alimentaire, c'est... mais c'est bien payé et voilà.

- *Il y a des contacts entre collègues dans l'intérim, ou du moins sur le poste que vous occupez actuellement ?*
- Alors moi qui viens d'arriver, j'ai pas encore, j'ai pas vraiment de contacts. Après c'est vrai que par rapport à, à l'homosexualité ça bloque toujours en fait, ça, pour faire, on a pas envie de d'aller plus loin que ça avec les gens parce que voilà souvent en intérim c'est, c'est dommage ce que je vais dire mais (*avec un ton gêné*) c'est des gens... qui sont pas souvent... plus intéressant que ça... qui vont pas chercher, qui cherche pas plus loin, qui vont juste... qui en ont marre d'aller bosser, qui ont une famille, qui sont... qui aimeraient partir mais qui sont complètement heu... robotisés du coup ouais, qui... comment dire... Et puis voilà, c'est des classes sociales, c'est beaucoup d'homophobie je trouve... voilà, du racisme parfois... et puis voilà, ça m'intéresse pas de me faire juger ou quoi que ce soit donc je ne vais pas vers eux spécialement pour pas aller plus loin dans... dans ce que, enfin j'ai pas envie de me (*bafouille*).
- *C'est-à-dire faire votre coming-out au travail ?*
- Déjà j'ai pas envie de faire mon coming-out dans cette entreprise parce que ouais voilà, je les entends en pause, ça parle heu... ça parle sur les pédés et tout donc... j'ai... voilà là ça se passe très bien, j'ai pas envie... et que ça puisse s'empirer et de rester avec ces gens-là. Du coup ouais, pour ce qui est du social avec ces gens-là, moi ça ne m'intéresse pas. Et je préfère du coup que ça reste comme moi je le vois, juste un travail alimentaire et que ça ne reste que le travail alimentaire.
- *Là vous parler des employés ou il y a aussi des intérimaires ?*
- Ha y a beaucoup d'intérimaires ouais, y a beaucoup d'employés, il doit y avoir soixante pourcent d'employé, cinquante pourcent d'intérimaire... ouais je vois beaucoup d'intérimaires. J'ai déjà vu, depuis trois semaines, j'ai déjà vu de nouveaux intérimaires qui sont arrivés et qui travaillent en ce moment avec moi heu... ouais, c'est...ouais. Ils font beaucoup appel à l'intérim. J'ai jamais compris ce que... ce que leur apporté l'intérim... du coup à ces entreprises. J'ai jamais vraiment compris comment fonctionnait l'intérim. Parce que j'ai l'impression qu'ils payent les intérimaires... cher ! Et du coup je vois pas l'intérêt de faire appel à des intérimaires. Surtout que c'est des postes qui existent, qui sont permanents et qui du coup, enfin je pense pas que ce soit... que des gens aient refusé des CDI parce que tout le monde cherche du boulot et que voilà donc je... je sais pas trop du coup, je vois pas trop le principe du... vous en savez peut-être plus que moi sur l'intérim...
- *Et bien... les entreprises ont plusieurs avantages à faire appel à l'intérim mais je préférerais qu'on en parle après, ça vous va ?*
- Ok ouais ok.
- *Du coup, si vous considérez que l'intérim c'est provisoire, à part voyager, d'un point de vue professionnel, est-ce que vous avez prévu quelque chose pour la suite ?*

- Absolument pas ! Déjà heu... bon je parlerai pas de ça avec mon copain parce que voilà, mais heu... moi je... pfff... bon on va partir ailleurs là mais heu... Je considère que je... n'ai pas à... travailler, en fait... biologiquement on va dire. Que je n'ai pas à... Je me vois pas travailler déjà c'est complètement absurde cette idée de devoir passer ma vie à, déjà à devoir (*insiste sur « devoir »*) savoir ce que je vais faire plus tard. Y a rien qui m'intéresse précisément quoi, j'ai envie de rencontrer des gens, j'ai envie de... j'ai envie de voyager. Quel travail je vais faire j'en sais rien, j'ai pas envie de, enfin je me vois pas, si plus tard je trouve une fonction qui... qui m'intéresse et tout, après y a beaucoup de, y a bien sûr des choses que j'aimerais faire et qui... et que... Et c'est là où je regrette de pas avoir fait plus d'études parce que j'aurais aimé... commencer ça à la base... genre je sais pas moi... Je sais pas, travailler dans la photo, tout ça. J'ai l'impression que j'ai perdu énormément de temps et que maintenant pour moi c'est... quelque chose qui... qui... qui est trop loin quoi, qui est... que je peux pas atteindre quoi. Il y a déjà trop de monde, y a déjà... Donc ouais j'aurais aimé me... peut-être dans l'artistique aussi ou je sais pas... le cinéma pourquoi pas... Donc voilà, moi à l'heure actuelle sans diplôme avec le parcours que j'ai eu chez [Entreprise G.] et tout, j'ai pas envie de croire que je vais pouvoir heu... accéder à certains postes... que... que je convoiterais peut-être mais... Voilà moi à l'heure actuelle je ne, non, je m'en fous, je veux voyager, je veux faire des petits boulots par-ci par-là, je veux pouvoir assumer certaines... voilà un loyer, tout ça mais le travail en soi, non ça ne m'intéresse pas. Si je dois travailler pour gagner ma vie, je travaillerai mais... J'ai aucun métier, je vise rien.

- *Ça relevait de cette logique-là quand vous êtes parti à [Ville M.], en [Pays B.], en [Pays F.] ?*

- Ça c'est plus heu... c'était plus lié à... au fait que j'avais pas fait mon coming-out et que ça devient pesant en fait et que j'avais beaucoup d'amis et que j'avais l'impression que quand j'étais pas là, tout le monde parlait, tout le monde se demandait qu'est-ce que... Comment ça se fait que j'avais pas de petite amie, comment ça se fait... J'avais l'impression que tout le monde parler sur, une sorte de parano qui s'était installé. Et la seule... le seul truc c'était la fuite, c'était faire croire que... que j'avais envie d'aller à [Ville M.], en [Pays B.]. J'en avais aussi envie mais bon... je l'aurais pas fait, comme tout le monde, comme tous ceux qui ont envie d'aller en [Pays B.], qui le font pas, comme tous ceux qui ont envie de partir voyager, qui le font pas. Moi... ça m'a fait... enfin, on a perçu ça comme du courage mais c'était le contraire, c'était voilà fallait que je fuis... et voilà, du coup c'était, c'est les meilleures expériences de ma vie, ça c'est sûr, les deux voyages, mais... mais le but c'était vite de fuir, de... et de revenir tout nouveau tout frais et... repartir sur des petites bases à chaque fois. Reconstruire des bases qui... ouais chasser le naturel et il revient au galop quoi, en gros je peux pas faire semblant... Voilà quand j'avais envie de, d'être moi-même voilà je partais là-bas. Après ça veut pas dire que là-bas je m'assumais parce que même là-bas j'ai jamais rien dit alors que je ne connaissais personne, j'aurais pu en profiter pour justement faire un coming-out ou quoi. Je l'ai jamais fait et à chaque fois je revenais et... Qu'est-ce qu'on disait ? Ha ouais, du coup voilà, aucun... non aucun... voilà, je vise rien du tout. Je vise rien du tout, je... voilà, je vis et... et voilà.

- *Vous vivez plutôt dans le présent ?*

- Ouais ! ouais ! ouais complètement ! et heu... ce serait plus heu... comment on dit... mortifère quoi de m'imaginer dans un boulot toute ma vie, de devoir aller tous les jours, enfin cinq jours sur, cinq jours par semaine au boulot pour pouvoir assumer une petite famille ou même, même une maison par exemple. Avoir une maison c'est pas ce à quoi je... pfff j'y pense jamais quoi, je... voilà ça peut peut-être définir un petit peu comment je suis mais heu... Non, si j'ai envie de partir demain à New York, je partirai demain à New York, je travaillerai là-bas dans un café, dans... voilà, je... Il est hors de question que je... que je fasse une formation ou ce qu'ils veulent pour aller bosser ou dans un bureau ou même vétérinaire. j'adore les animaux mais être vétérinaire ça m'intéresse pas. Heu... voilà !
- *Ok. Et concernant votre passé, si je comprends bien, il y a un avant et un après votre coming-out...*
- Ha complètement ouais ! Complètement. Ha ouais, bein ouais, j'aurais dû mentionner ça tout à l'heure heu... ha oui complètement, c'est heu... C'était donc il y a deux ans et depuis heu... bein depuis, déjà, le Ludovic que les autres perçoivent, il a complètement changé, il est épanoui, il est... il est heureux, il est heu... Avant je faisais beaucoup semblant, il fallait que... il fallait que j'en rajoute des masses, il fallait que je me sente aimé, il fallait que... il fallait que, quitte à ce qu'un jour ça se sache, que je sois aimé en tout cas heu... Mais je pense que c'est une bonne chose que j'ai attendu, je sais... parce que... parce que... les adolescents et les jeunes sont beaucoup, enfin... les enfants et les adolescents sont beaucoup moins tolérants, je pense, que les... que les adultes et j'aurais, je pense que j'aurais été plus facilement, j'aurais été mis de côté. Alors que le dire maintenant, à des personnes... cultivées on va dire, plus... plus avancées, plus dans... dans le rapport avec ça, et puis on est en France et donc voilà. Mais du coup je viens de la campagne aussi donc c'est encore moins facile que pour ceux qui viennent de la ville. Mais je pense que c'est une bonne chose que j'ai attendu et que je l'ai fait maintenant quoi. En tout cas j'ai su le faire quand... quand il fallait pour moi. *(Silence)*.
- *Ça vous a travaillé combien de temps cette période où vous faites semblant ?*
- Pfff... depuis que j'ai quinze ans, depuis... de quinze à vingt-neuf ans, ouais. De... ouais... De se dire qu'il faut absolument trouver une copine parce que sinon ça va paraître chelou, de... de faire croire que... qu'unetelle vous plait, de... Et puis voilà, de réagir aux amis qui disent « oh putain ! celle-là elle est bonne ! » ou des trucs comme ça, et moi de dire « ah ouais, c'est clair ! » *(rire)* voilà, être accepté, c'est ça le truc. C'est vraiment être accepté et vraiment, pas être mis à l'écart quoi. Et même, moi je supportais pas d'être différent parce que je voulais pas être mis à l'écart quoi, je voulais... je voulais être comme tout le monde et... et voilà, le principal c'était d'être comme tout le monde donc heu... il fallait pas que je me différencie en quoi que ce soit et... voilà. Et puis jusqu'au jour où ça devient insoutenable et... voilà. On le dit à son meilleur ami et à d'autres... puis on se rend compte que tout le monde nous accepte en fait, que... que tout le monde le prend bien, que... que ça a vachement évolué... et voilà et du coup bein ouais bein là c'est la vie, c'est tout qui change, c'est... c'est toute la perception des choses, c'est... c'est aller au soirée, ne plus avoir peur des soirées, que ça tourne en... en action ou vérité pour faire les cons ou que ça

parte dans des discussions qui vont loin, dans... J'ai plus aucun sujet à éviter, j'ai plus aucune soirée à éviter, j'ai plus aucun... enfin, tout est le bienvenue on va dire. Toute situation est bienvenue, ouais. Comme cet entretien ! J'aurais peut-être pas pu l'accepter, de peur... que ça vienne dans la conversation, que quelque chose puisse...voilà. Je... je réfutais tout, voilà, voilà.

- *Est-ce que ça a eu un impact sur votre perception du temps ? C'est-à-dire, là vous êtes épanouie et vous vivez dans le présent alors qu'avant vous vous inquiétiez de savoir s'ils l'apprennent, s'ils me rejettent... il y avait une anticipation...*
- Ha ouais ! Après, c'est l'histoire du temps que je comprends pas trop en fait.
- *En fait, il y a plusieurs dimensions quand on parle de perspectives temporelles. On peut s'intéresser par exemple au temps préféré d'une personne, le temps dans lequel elle vit, celui qui est le plus présent dans son esprit. Il y a des personnes qui vivent plutôt dans leurs souvenirs, qui sont nostalgiques par exemple, d'autres qui se projettent beaucoup, qui planifient, et des personnes qui vivent dans le présent, dans le moment présent, apparemment comme vous...*
- Ouais, ouais complètement.
- *... après, il peut y avoir la dimension positif-négatif/*
- Ouais par exemple par rapport à l'enfance par exemple, la jeunesse et tout, je peux être nostalgique mais c'est beaucoup de regret en fait, c'est... ouais regret de pas l'avoir dit plus tôt, regret de... enfin... Moi j'adorais, je suis très nostalgique de l'enfance, de... enfin moi je suis comme ça, je... comme vous voyez je suis, j'ai... tout ce qui est administratif, heu... les trucs d'adultes, pour être adulte, comme trouver un boulot, vite, trouver, enfin, payer les factures, payer la maison tout ça, ça m'intéresse pas. Donc... ouais, j'aurais aimé être libre plus tôt on va dire, et maintenant j'ai l'impression de me réveiller... dans un...enfin, je ressemble à un gamin quand je dis ça mais non... dans un monde qui me dérange un petit peu et j'aurai aimé m'amuser plus tôt. J'aurai aimé pouvoir m'amuser quand c'était encore possible on va dire. Et maintenant du coup et bein je me rends compte que c'est pas impossible et que... et qu'il est hors de question que je réponde à quoi ce soit comme codes ou... je m'en fous qu'on dise « il serait temps que tu trouves un boulot fixe, il serait temps que t'achète, il serait temps que... » enfin je parle d'une maison, « il serait temps que tu prennes les choses en main » bein non ! Je ne...ouais... non, j'ai pas envie de prendre les choses en main, je m'en fous, je... je suis et voilà. Ouais.
- *Du coup, la situation d'intérim correspond à ce besoin de liberté ?*
- Bein ouais ! bein ouais, exactement. Après, je peux très bien prendre un CDI et le quitter du jour au lendemain. C'est pas un problème, mais... c'est aussi le fait que ce soit super bien payé quoi et que... et je peux vite mettre de côté pour peut-être plus vite partir. Parce que là le but c'est vraiment de commencer à mettre de côté pour, pour voyager quoi. Donc ouais je suis du présent ouais.

- *Là, si par exemple la semaine prochaine ils ne renouvellent pas votre contrat qu'est-ce qu'il se passe ?*
- Déjà dans un premier temps je vais faire d'autres boîtes d'intérim. Je demande à cette boîte d'intérim de me trouver une autre mission. Parce qu'à la base je voulais travailler chez [Entreprise T.], parce que mon oncle y avait travaillé et qu'il m'a dit « j'ai jamais fait moins de 1700 euros, donc essaye de voir avec eux ». Bon là ils recherchaient pas du coup on m'a balancé sur cette boîte-là, c'est à [Entreprise E.] mais heu... ouais voilà, j'irai dans un premier temps voir dans les boîtes d'intérim et sinon travailler dans un bar, travailler heu... Apprendre tout ce qui est bars parce que justement il y en a partout dans le monde et que ce sera plus facile pour... L'idéal ce serait de travailler dans un [Entreprise P.], sauf qu'il y en a pas à [Ville U.], parce que ça permet de partir par exemple travailler dans un [Entreprise P.] à New York, dans un [Entreprise P.] à Barcelone, dans un, ça ce serait l'idéal de passer d'un truc à l'autre. J'avais pensé pour [Entreprise G.] mais... je pense que j'ai passé l'âge. Mais sinon, ouais avoir un boulot que je puisse trouver partout dans le monde, qui soit accessible, qui ait les mêmes codes... et du coup voilà. C'est plus facile et vu que je parle très bien anglais et espagnol pfff tout m'est ouvert on m'a dit et... c'est pour ça je peux pas m'enfermer dans un boulot en France ou quoi, donc l'intérim ouais c'est très bien. Voilà.
- *C'est une histoire de cultures, de langues, de mentalité ? c'est... A priori vous êtes de culture française mais au niveau des affinités c'est la culture américaine qui/*
- Ouais, je sais pas pourquoi ça. Peut-être Walt Disney, gros, gros, gros, gros fan de Michael Jackson quand j'étais plus jeune donc heu... Quand je suis arrivé en sixième j'étais voilà je pensais qu'à Michael Jackson, fallait que je traduise toutes ses chansons du coup l'anglais ça m'a intéressé pour ça, dans un premier temps. Et puis l'espagnol parce que j'y vais, jusqu'à mes quinze ans j'y allais un mois par an en fait, ma tante a un appart là-bas donc j'avais des amis, des amis espagnols, j'avais mes grands-parents qui me parlaient en espagnol, une bonne partie de ma famille ouais, du coup ça aide. Puis quand on se rend compte à mon âge que bein j'ai aucun diplôme et que, mais bon que je parle les trois langues on va dire les plus parlées je pense dans le monde bein je me dis que bein que je suis pas plus bête qu'un autre, que les diplômés bein... j'ai peut-être bien fait de profiter et de ne pas... enfin... enfermé dans les études quoi. Et que j'ai goûté à plein de choses, j'ai fait plein de boulot et... voilà. Voilà. P'tain je perds le fil à chaque fois. Ha oui, la culture, tout ça... ouais bon voilà... Et les animaux d'abord et après le voyage tout ça... la musique... les rapports humains heu... ouais. C'est difficile de parler de soi, enfin de... de devoir se définir en fait.
- *Ça vous arrive, pas forcément au quotidien mais, d'avoir des discours sur la façon dont vous vous représenter le temps ? Vous dire par exemple moi je suis quelqu'un qui aime planifier, bon en l'occurrence c'est pas le cas, ou je suis quelqu'un qui/*
- Bein non, je suis plutôt quelqu'un qui se pose pas de questions en fait, qui... Et puis c'est tout nouveau cette vie. Comme je le répète ça fait deux ans que vraiment là je commence vraiment à être moi-même, à me poser les bonnes questions. Avant il était juste question de répondre aux... aux attentes de... enfin, répondre à ce qu'on attendait de moi. Bein en fait on

attendait de moi que je sois moi-même mais j'avais l'impression qu'on attendait de moi que je sois... normal, enfin que j'ai une copine, que j'ai machin, que j'ai un boulot tout ça, c'est ouais non, c'est... c'est ouais... Je trouve, enfin, il y a plein de choses que je trouve aberrantes en fait. Le fait qu'on travaille tous, le fait que bein c'est comme ça après, c'est la vie mais qu'on en soit arrivé là alors que... il y a encore des gens qui vivent normalement, qui vivent soit dans la montagne avec leur troupeau de moutons et voilà, soit que, soit dans je sais pas dans, dans des tribus et tout. C'est tellement rare. Et puis moi j'ai l'impression de me sentir... complètement... J'ai l'impression d'être un ovni en fait. Et voilà, toute cette pression, tout ce qu'on attend, enfin... Même l'intérim ça me, ça m'emmerde d'aller travailler tous les jours mais bon après c'est... c'est comme ça. Et je sais pas pourquoi je parle de ça, de toute façon c'est libre hein ?

- *Oui.*
- *(rire)* Et... voilà.
- *Est-ce que je pourrais résumer en disant que vous avez un rapport assez détaché et au travail et au temps ?*
- Ouais... ouais. C'est possible de dire que j'ai pas envie d'inclure le travail dans le temps en fait ? Comment dire... dans mon temps, enfin, c'est difficile à dire... *(bafouille)* Ouais voilà, ça m'énerve dans mon temps d'y inclure du travail. Parce que c'est quelque chose que... que je réfute quoi on va dire, que... c'est... enfin voilà, c'est...
- *Oui, vous rejetez l'idée d'être obligé de travailler/*
- Ouais, travailler pour les autres ou, après travailler pour, après voilà, comme je disais avoir son petit jardin... c'est complètement utopique mais travailler pour, pour soi, travailler pour les siens et tout ça, travailler sans que ce soit forcément un travail quoi, c'est pas... ne pas... Voilà j'ai pas envie de travailler pour... j'ai plus envie en tout cas de travailler ni pour Coca-Cola ni pour... ni pour quelqu'un d'autre. Si je travaille ce sera, si je travaille un jour ce sera pour moi. Si je travaille vraiment, si je me lance dans quelque chose ce sera vraiment pour moi. Il est hors de question que je dépense... des heures tous les jours pour les autres. Je préfère encore marcher et... et voyager et travailler à l'étranger comme je l'ai beaucoup fait. Et... c'est une thérapie en fait *(rire)*.
- *(rire)* *Non, pas vraiment mais/*
- Non mais c'est marrant, c'est cool ouais.
- *Quand vous dites que vous vous posez pas trop de questions par rapport au futur, j'ai l'impression que c'est par rapport au futur que la société vous propose. Mais quand vous dites « mon temps » j'ai l'impression que c'est déjà beaucoup plus ouvert, plus riche potentiellement...*

- Ha oui, sans doute. Ouais mais même pour moi, je sais pas quel est mon futur... ça dépendra de comment ça avance, de... Bein là par exemple en ce moment je suis avec mon copain, ça se passe super bien, il va falloir que je fasse aussi en fonction de lui si on reste ensemble. Je peux pas me... me projeter forcément... dans mon avenir à moi maintenant du coup parce que si un jour il est question de le suivre quelque part, pourquoi pas, je suivrai les opportunités en fait. Si c'est intéressant, si ça m'apporte quelque chose, si ça lui apporte quelque chose, si ça peut heu... être intéressant à faire quoi, bein je le ferai. Après, est-ce que je me dis il faut que tu voyage toute ta vie et tout, non, ça non. Là, à l'heure actuelle, j'ai envie de voyager, j'ai beaucoup envie de voyager, j'ai envie de m'installer à [Ville M.], pff ce sera peut-être pour deux ans, mais c'est ça qui m'intéresse quoi c'est... J'ai pas non plus envie de me dire je vais vivre toute ma vie à [Ville M.] quoi. J'ai pas... c'est là que j'ai aucun... mon futur je le vois pas ouais.
- *C'est-à-dire que les projets ne pèsent pas sur le présent, il n'y a pas de contraintes sur le présent/*
- *(avec un air de soulagement)* Ha ouais ! du tout, y en a plus. Y en a eu beaucoup mais là y en plus... ouais... ça c'est cool ça, c'est vrai... *(silence)*.
- *Est-ce que vous souhaitez rajouter quelque chose soit sur la perception de votre passé, de ce que vous vivez actuellement ou l'avenir ? (silence) Ou du temps en général ?*
- Heu... je sais pas. En tout cas je suis satisfait de tous mes choix et... le fait que j'ai pas de diplômes, pas de... pas d'ambition, rien, ça me pèse absolument pas. Heu... qu'est-ce que je peux rajouter... qu'être soi-même ça change la vie, enfin ne rien caché quoi. Heu... ouais je sais pas quoi rajouter, non.
- *Et par rapport à l'intérim ?*
- Par rapport à l'intérim, bein moi je trouve que c'est une bonne... une très bonne alternative quoi... pour ceux qui ont pas de diplômes du coup parce qu'ils peuvent prétendre à un boulot qui est pas forcément mal payé... sur de courtes, bien sûr y a aucune sécurité, on va dire, d'emploi. Ça c'est... Je sais pas comment ça se passe par exemple au niveau de... si je dois faire un crédit ou quoi... Je sais pas du tout comment ça se déroule... Je pense qu'on peut en fait en intérim. Heu... mais c'est vrai que c'est moins... ça parle moins aux gens qu'un CDI quoi. Mais après, pour soi, si on a comme moi heu... si y a aucune fi/ enfin c'est pas de finalité j'allais dire un truc enfin, si c'est pour une courte durée et tout c'est un très très bon... une très très bonne alternative quoi. Après moi je le vois, enfin j'ai eu de la chance de tomber en intérim dans des boulots qui sont pas épuisants où... où j'ai pas l'impression qu'on profite de moi en fait et je suis bien payé pour ce que je fais, j'ai des bons horaires, j'ai mes week-end, j'ai des... j'ai des tarifs réduits sur les places de cinéma, j'ai... je suis demandeurs d'emploi donc j'ai la gratuité des transports, que ce soit le train, le métro, le machin. Je suis en ville maintenant depuis un mois, bein non je le vis très bien l'intérim. Ça me prend pas énormément de temps, ça me bouffe pas la tête comme [Entreprise G.] ou... comme d'autres boulots où... qui ont une pression énorme, non y a aucune pression, c'est on fait son travail en une machine comme je le disais donc sur les sept heures où on est dans

l'entreprise, c'est un peu lassant, c'est un peu, on a l'impression qu'on sert à rien et tout mais après... j'ai l'argent pour à coté justement, pour mes temps libres, pour... non, positif, c'est... si je dois avoir un ressenti par rapport à l'intérim c'est, ce sera positif quoi.

- *D'accord... Est-ce qu'on peut terminer sur deux-trois petites questions ?*
- Hm-Hm.
- *Alors, votre âge ?*
- Trente et un ans.
- *Culture française, je mets oui ?*
- Oui, oui.
- *Durée du contrat, vous m'avez dit que c'est renouvelé toutes les semaines.*
- Ouais.
- *Donc, là le terme c'est à la fin de cette semaine ?*
- Ouais, bein ouais. Après là, on m'a fait comprendre que ça va... que ça ne dépend que de moi et que ça peut durer des mois là parce que je conviens très bien.
- *Oui d'accord... Nombre d'heures, vous m'avez dit trente-cinq.*
- Ouais. Ça peut aller jusqu'à quarante-deux, ça dépend des semaines en fait. Moi j'ai eu que des semaines à trente-cinq heures mais chaque jeudi on me demande « alors t'es en trente-cinq ou en quarante-deux ? » Parce qu'on peut très bien me mettre sur une semaine de quarante-deux heures, on peut me mettre sur des nuits aussi, moi je l'ai jamais fait mais heu... c'est mieux payé.
- *C'est pas une obligation, c'est une possibilité ?*
- Ouais voilà.
- *Secteur d'activité, c'est quoi ? de la manutention... ?*
- Heu... ouais... je pense que c'est ça, ouais manutention.
- *Possibilité de renouvellement donc oui. Les conditions de travail, on l'a un peu évoqué, donc le rythme, charge, horaires. Donc les horaires vous m'avez dit, c'est fixe au moins sur la semaine.*

- Ouais, on dépasse jamais, y a pas de... on nous demande pas de rester un quart d'heure de plus tous les jours non. Quand c'est l'heure je pars. Charge, c'est... le poids ? Si je dois porter du poids et tout ?
- *Non, pardon c'est la charge de travail, la pression/*
- Ha non, non, du tout, du tout du tout du tout. Alors je pense que c'est assez exceptionnel dans l'intérim mais, moi pour ma part voilà, on est trois sur une grosse machine, on est trois jeunes. On prend le temps qu'on répond à ce qu'on, à la demande en fait on a des commandes sur l'ordinateur. Tant qu'elles sont... comment on dit... Tant qu'on fait... ce qu'on nous demande à la fin de la journée, on peut prendre notre temps, on a des pauses, on prend... on va fumer une clope toutes les quarante minutes... non y a pas de problèmes.
- *D'accord. Niveau charge et rythme ça ressemble à des conditions idéales.*
- Ouais voilà. Franchement, ouais.
- *Au niveau de l'équipe, vous m'avez dit qu'il y a une certaine distance...*
- Alors, voilà, on est beaucoup beaucoup dans l'entreprise donc pendant la pause, la grosse pause on va dire qu'on se retrouve un peu tous, y a des discussions, voilà... c'est des discussions... ça vole pas haut on va dire... Mais après moi, dans le petit cercle qu'on est sur la machine, on est trois, ça se passe super bien quoi, c'est... ouais.
- *Ok. Situation familiale...*
- Célibataire, enfin, c'est comme ça qu'on dit quoi.
- *Heu... célibataire, en couple ?*
- Ouais voilà.
- *Oui pas marié, pas d'enfant.*
- Ouais.
- *Hébergement, en location ?*
- Ouais. En colocation.
- *D'accord. Et au niveau des difficultés financières, est-ce que vous arrivez à bien vivre, à payer les factures... ?*
- Alors... ça va recommencer. Ça va aller mieux maintenant. Mais... voilà... c'est... je suis très très dépensier en fait. Heu... faut toujours que j'ai la dernière connerie là, là je suis peut-

être en négatif mais va falloir que j'achète ce putain d'iPhone 7 (*rire*). Mais là ça va beaucoup mieux, je me suis calmé. J'ai eu des mois difficiles là et du coup... heu...

- *C'est avec l'intérim que ça va mieux ?*
- Voilà, ça va être en tout cas grâce à l'intérim que ça va aller mieux. Parce que là, j'ai toujours pas eu un mois complet payé mais là c'est... c'est l'intérim qui va me permettre d'aller mieux... vite, en fait. Parce qu'avec un autre boulot ça serait peut-être plus difficile ouais. Et la colocation. Voilà c'est un mélange des deux, c'est... et la colocation en ville avec... voilà je paye trois cents euros, je suis en plein centre... et avec un salaire de mille cinq cents euros, donc voilà ça laisse du... on va pouvoir remonter là.
- *D'accord... donc ça va aller mieux...*
- Ouais voilà.
- *Ok... je n'ai plus de petites questions. Est-ce que vous voulez rajouter quelque chose avant qu'on termine, quelque chose qui vous vient à l'esprit ?*
- Heu... non. Non, je sais pas du tout.
- *Bon, très bien. Et bien merci beaucoup, merci.*
- Avec plaisir. Merci.

Annexe 10 : Retranscription de l'entretien avec Clément

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps/*
- Mais vous parlez de mon passé en tant qu'intérimaire ou mon passé tout court... ou mon passé professionnel ?
- *Vous commencez où vous voulez. S'il y a des choses importantes à préciser avant votre vie active...*
- D'accord.
- *Oui donc la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général et ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- Ok... donc moi je dirais, professionnellement, je cherchais ma voie, je vais dire ça. Et que... ouais avec cette mission que j'ai eu en aéronautique, depuis juillet, 2016... Bon ça c'est vrai que je voulais faire de l'aéronautique mais j'avais pas la possibilité parce que j'avais déjà postulé mais étant donné que j'avais pas d'expérience... donc du coup les années sont passées, ils m'ont jamais contacté du coup. Et là ils ont fait une... ils ont fait appel à moi l'année dernière donc du coup voilà. Je pense avoir trouvé, je pense avoir trouvé ma voie. Je veux y rester... dans ce secteur. Et... voilà hein, qu'est-ce que je vais vous dire... A l'heure actuelle ça se passe plutôt bien. Plutôt bien. Là normalement j'ai... c'est un contrat de neuf mois, qui est censé donner heu pfff un contrat, normalement. Si j'ai une habilitation.
- *C'est-à-dire, un contrat, un CDI ?*
- Ouais voilà un CDI.
- *Si vous passez une habilitation, c'est-à-dire ?*
- En fait, c'est des tests, si vous voulez, des évaluations. Et si je suis bon... ils me gardent en fait. Et si je suis pas bon, on me garde pas. C'est comme ça.
- *Et même en intérim, ils ne vous garderaient pas ?*
- Voilà. En intérim je peux boucher un trou, je peux faire la mission mais si je suis pas... au point d'y rester, ils vont pas me garder en fait. C'est comme ça.
- *Et là ils vous ont fait signer une mission directement pour neuf mois ou ça se renouvelle/*

- Voilà, c'est neuf mois en gros mais ça se renouvelle par semaine. C'est des contrats à la semaine.
- *Des contrats à la semaine, d'accord. Ça veut dire que là le prochain terme de votre contrat c'est quand ?*
- Là heu... pfff... en fait j'y vais pas moi toutes les semaines parce que... je peux signer électroniquement. Mais après j'ai oublié mon mot de passe et tout donc je suis obligé d'aller à la boîte, signer tous les vendredis.
- *D'accord, les termes c'est tous les vendredis.*
- Voilà, normalement j'irais tous les vendredis. Parce que je peux pas en semaine, du lundi au vendredi je travaille, à part le vendredi midi, où je suis en week-end. Mais du coup j'y vais une fois par mois. Et ils me font signer des fois pfff...
- *Les quatre avenants...*
- *(rire) ça se fait pas mais bon.*
- *Vous êtes à temps plein...*
- Voilà, j'ai pas le temps en fait.
- *Vous faites quoi comme horaires ?*
- Sept heures seize heures.
- *Et après le vendredi, je suppose sept heures midi.*
- Voilà. Sept heures midi, c'est ça... donc heu... vous voulez que je vous parle de mon futur ?
- *Oui, allez-y, oui.*
- Donc je vous disais que je pensais avoir trouvé ma voie donc si ils me gardaient ce serait bien comme je vais, je pourrai avoir de l'expérience et voilà quoi.
- *Donc rester dans l'aéronautique/*
- Voilà, ça c'est sûr. Parce que je sais que c'est... c'est un métier qui est... qui est en marche de progression en fait. Y a... y a beaucoup de chantiers... et voilà. Ça c'est sûr.
- *Ce serait sur le poste que vous occupez actuellement ou peu importe.*
- Voilà. Non. Après mon poste actuel c'est étancheur peintre. Parce qu'on est un peu polyvalent. Je peux faire de l'étanchéité comme je peux faire de la peinture. Mais c'est vrai

que j'ai un faible plus pour la peinture que l'étanchéité. C'est pas pareil mais bon dans cette entreprise on est obligé d'être polyvalent, mais... je préfère être peintre. Franchement ça m'arrange. Parce que l'étanchéité c'est un peu... plus complexe, plus précis, plus minutieux en fait.

- *Et si vous avez votre habilitation et qu'on vous propose le CDI, si on vous demande de faire de l'étanchéité ça... ça vous irait.*
- Oui voilà, ça passe. Après je sais que je le ferai pas tous les jours. Ce sera... la polyvalence en fait. Mais après faire que de l'étanchéité, tout le temps, non. Parce que déjà c'est assez chimique, tous les produits qu'on utilise aussi, le PR et tout... donc voilà, je préfère la peinture. En plus, avant, avant l'aéronautique, j'étais déjà peintre, en BTP, dans l'anticorrosion... Voilà je préfère rester dans cette branche.
- *D'accord. Ça consiste en quoi peindre anticorrosion ?*
- L'anticorrosion c'est tout ce qui est par exemple ferraille, un pylône, ça peut être un pylône, un pont SNCF où le train il passe, par exemple. Tout ce qui est ferraille et qui se rouille. C'est pour décaper, c'est pour... voilà, c'est pour que ça se rouille pas.
- *D'accord. Et peintre en BTP et anticorrosion c'était dans le cadre d'un CDI ?*
- Non. C'était des CDD, des contrats pro, j'étais un peu plus jeune donc c'était des contrats pro, des... des CDD. Non pas de CDI... Heu... le premier si, j'avais un CDI mais que, que j'ai laissé parce que je suis venu en France. C'était en [Pays R.]. Ça date en fait.
- *Ça date d'il y a combien ?*
- Je dirais...heu... c'était en 2009-2010.
- *D'accord. Donc jusqu'en 2009-2010 vous viviez en [Pays R.] ?*
- Voilà, je suis arrivé ici en 2011.
- *D'accord. Ça veut dire que vous avez passé vos formations en [Pays R.]... ?*
- Certaines formations. Après j'ai fait beaucoup de choses moi.
- *Dites-moi, dites-moi.*
- J'ai fait heu...mécanique maritime, c'est mécanique bateaux, mécanicien de bateaux... que j'ai pas fini, c'était un BEP, j'ai fait qu'une année, c'était sur deux ans mais j'ai fait qu'une année... Après j'ai fait le BTP que vous avez noté... déjà ça... Et voilà, des petits trucs, à droite à gauche, mais pas importants. En fait c'est plus principalement la peinture. Et au niveau de ce qui est formation vraiment... pouvant donner sur un diplôme c'est le BEP

maritime et le CAP peintre en bâtiment. A part ça c'était des trucs sans diplôme, sans... c'était du travail.

- *C'est-à-dire formé sur le tas ?*
- Voilà, voilà.
- *Qu'est-ce qui vous a fait venir en France ?*
- En fait, c'était pour faire une formation. De poids lourds. Que j'ai pas faite... parce que j'ai eu des soucis, bon c'est un peu compliqué, personnel. J'ai pas pu la faire en fait et donc du coup... comme j'étais pas venu pour rien, j'ai fait une autre formation, d'anticorrosion. Voilà. C'était un contrat pro.
- *Et après vous avez travaillé dans l'anticorrosion ?*
- Anticorrosion, j'ai fait du bâtiment entre temps... parce que ça a duré que neuf mois le contrat pro, il a duré que neuf mois donc entre temps j'ai fait peintre en bâtiment. J'ai travaillé aussi à [Entreprise D.]. C'est le lavage de voiture.
- *C'était avec quel type de contrat ?*
- CDI. C'était un CDI. Et juste avant l'aéronautique j'avais un autre CDI aussi que j'ai laissé parce que... il était bidon ce taf, c'était en déplacement. C'était montage d'échafaudage en fait. Montage et démontage.
- *Et qu'est-ce qui ne vous plaisez pas ?*
- On n'était pas bien payé pour les déplacements, en fait tout était, en fait si vous voulez, on était logé, nourrit et tout... comme des bébés en fait (*rire*) pour peu. Pour quasiment le SMIC et moi je voulais toucher mes sous de déplacement, qu'on n'avait pas. C'était juste le salaire fixe et on nous payait l'hôtel, la bouffe et tout... ça me plaisait pas. Voilà.
- *Et le CDI de [Entreprise D.], qu'est-ce qui s'est passé ?*
- Ça c'est... j'ai eu un problème avec le patron en fait.
- *Qu'est-ce qui s'est passé ?*
- Il était lunatique... Je partais le matin avec la boule au ventre, je stressais tout le temps... donc je pouvais pas. C'était pas normal que... si je me réveille et que j'ai la boule au ventre c'est pas normal. Donc du coup j'ai... j'ai arrêté d'y aller.
- *Oui... ça a duré combien de temps les deux CDI ?*

- Vraiment pas longtemps. Le CDI d'échafaudage ça a duré... je vais dire un mois. Et à [Entreprise D.] ça a duré peut-être cinq mois.
- *Oui... c'est les conditions de travail/*
- Voilà. J'avais toujours un problème en fait... Et si, j'ai fait un autre boulot aussi, un petit boulot, c'était... c'était pour nettoyer les hottes de... soit restaurants, soit les cantines, tout ce qui est McDo, fast-food... Et ça, j'ai fait ça pendant... je vais dire deux mois. C'était des petites missions de droite à gauche.
- *C'était de l'intérim ?*
- Voilà, de l'intérim.
- *Du coup, vous avez fait plusieurs missions d'intérim...*
- Voilà... mais pas pour [Entreprise D.], [Entreprise D.] c'était de moi-même.
- *Oui d'accord. Et échafaudage pareil.*
- Voilà.
- *Donc en intérim, vous avez fait nettoyage des hottes, votre poste actuel...*
- Voilà. Heu... je compte les petites missions, même les petites missions d'un jour ?
- *Ha... oui, oui.*
- Après j'ai fait du Karcher, nettoyer les trottoirs... et... voilà, je crois que c'est tout. C'est tout... j'ai fait une formation aussi de boucherie (*rire*). J'ai essayé un peu de tout... mais après, là, c'était le froid. J'avais oublié qu'il faisait froid dans la chambre froide (*rire*), qu'il faisait aussi froid et je pouvais pas tenir toute une journée dedans... Et voilà.
- *Oui, donc vous n'avez pas continué...*
- J'ai essayé, j'ai fait trois semaines et... je pouvais pas, j'étais malade, j'avais la crève...
- *Oui... du coup vous avez arrêté pendant la formation, c'est ça ?*
- Oui, j'ai arrêté, j'ai tout arrêté en fait.
- *Oui d'accord. Vous n'avez pas donné suite/*
- Non, non. Parce que je voulais à tout prix un diplôme donc j'ai essayé à droite à gauche et... j'ai jamais eu.

- *Oui... et des petites missions de quelques jours comme Karcher trottoir, vous en avez eu beaucoup ?*
- Non, j'en ai pas eu beaucoup. Non... un jour, deux jours, non. Parce que y en a que j'ai refusé. Parce que des fois, pour un jour, deux jours, des fois c'était un peu loin, ça valait pas le coup. Au niveau des frais d'essence et tout...
- *Oui... Donc la mission dans l'aéronautique, c'est la plus longue/*
- Voilà. C'est, franchement, c'est la plus longue que j'ai faite parce que je me sens bien. Je suis bien, que ce soit avec l'équipe, que ce soit même avec les... les patrons, les... je suis bien.
- *Avec les intérimaires et les fixes ?*
- Voilà, et les fixes. Même ceux qui sont en CDI et tout. Tout se passe bien. Le travail en lui-même ça me va. A part le PR un peu mais ça me va. Franchement, globalement, ça me va.
- *Oui. Et les horaires ?*
- Les horaires ça me convient. C'est un peu lourd, de faire du sept heures-seize heures, mais après... dans ma tête je sais que le vendredi midi je suis en week-end, ça me va. Je peux... je peux récupérer.
- *Et niveau hygiène, sécurité... ?*
- Après y a tout... y a tous les EPI pour se sécuriser... après si tu le portes pas c'est, c'est ton problème mais y a tout, y a tout ce qu'il faut.
- *Ok oui. Et l'agence, à ce niveau-là, elle est assez réactive si vous avez besoin de quelque chose ?*
- Heu... bof. Moi j'ai pas encore fait de demande... personnellement, mais au début de mission ils m'ont donné quand même deux pantalons, ils m'ont donné deux trois pulls de rechange... et les chaussures de sécurité... donc tout s'est bien passé. Ça se passe bien, même si j'ai besoin d'un acompte ils me le donnent, tout se passe bien. Intérim, ça va.
- *Est-ce que vous avez un référent ? quelqu'un qui s'occupe personnellement de votre dossier ?*
- Non, non, ça peut être n'importe qui. Ils sont pas plus de quatre, c'est toujours les mêmes mais bon.
- *C'est une petite agence...*

- C'est [ETT C.], je sais pas si je peux dire grosse ou petite parce qu'ils sont quand même, ils sont juste à côté de [Entreprise B.]...
- *C'est un grand groupe mais dans l'agence ils ne sont pas nombreux, c'est ça ?*
- Voilà. Ils sont quatre, quatre. Pas plus de quatre.
- *Et du coup, vous pouvez prendre facilement contact avec eux ?*
- Ouais, j'ai pas de souci.
- *Et vous me disiez, pareil pour les responsables sur site...*
- Voilà, avec mon chef ça se passe bien. Si j'ai besoin de quelque chose je réclame, ils le font, ils le remontent, et voilà. La RH elle passe assez souvent, dans l'entreprise. Donc ça va... ça va.
- *Et avec les autres intérimaires, ça tourne beaucoup les équipes ou vous pouvez/*
- Depuis que je suis là... si, j'ai deux collègues qui sont... après c'est vrai que... ce site il va bientôt fermer. Donc c'est tout à fait normal qu'il y en a qui... voilà qui... comment dire, qui change de site quoi. Y en a beaucoup qui commence à partir parce que ça va bientôt fermer. Donc on les dispatche un peu.
- *Quand vous dites que le site va bientôt fermer, vous savez quand ?*
- Exactement, non. Mais... cette année ça c'est sûr.
- *Cette année. Oui... après il est possible qu'il y ait des décalages... ?*
- Voilà... que ça se prolonge un peu mais bon, normalement c'est cette année. Cet été.
- *D'accord. Mais du coup, si vous passez l'habilitation et qu'ils vous prennent en CDI, ce serait sur quel site ? comment ça se passerait du coup ?*
- Là, mon chef m'a dit... il m'a parlé de... de l'A380. C'est sur les avions déjà montés, parce que là je suis aux pièces élémentaires, c'est des pièces... des petites pièces. Et là il m'enverra sur des gros avions, qui sont déjà assemblés et que je travaillerai soit en soute soit dans les ailes d'avion, à faire les étanchéités ou peindre les rivets.
- *D'accord. Donc ce serait le même secteur, la même boîte mais pas le même site.*
- Voilà. Voilà, exactement.
- *Juste le travail qui change un peu, vous passeriez des petites pièces à/*

- Aux grosses pièces. Mais après on est toujours en équipe de deux, donc un ancien et... je serai toujours avec un ancien qui... qui va me guider quoi.
- *Oui d'accord. C'est les anciens qui forment les nouveaux.*
- Voilà, ça c'est obligé. Normal.
- *Donc en entrant dans l'entreprise, vous n'avez pas de formation au début ? sur l'étanchéité, la peinture...*
- Moi je pensais que... On nous forme sur le tas en fait. On nous forme sur le tas. C'est comme ça. Moi je pensais que j'aurais eu... je sais pas, même une heure par jour de, je sais pas, de formation spécia/ non. On nous forme sur le tas. Je suis avec un collègue, un ancien, qui a des années d'expériences, et il me montre, j'essaie, papapa et... c'est au feeling en fait, ça passe ou ça passe pas (*rire*) c'est vrai.
- *D'accord... bon après, il y a toujours des contrôles dans l'aéronautique...*
- Si, y a des contrôles, ça c'est sûr. Mais après, c'est au feeling hein. C'est pas n'importe quel intérimaire qui aurait pu le faire. Parce que moi je suis là depuis neuf mois, j'en ai vu passer quand même peut-être quatre, cinq six même. Ils font deux jours et ça leur plait pas, ils repartent. Ou soit ils sont pas assez minutieux.
- *Oui. Du coup, est-ce que c'est votre expérience qui fait que vous vous en sortez dans ce boulot-là même sans formation ?*
- Voilà. Voilà. C'est juste parce que je... j'ai un minimum de savoir-faire que... que j'y suis. Sinon... ils m'auraient pas gardé, ça c'est sûr. Ça c'est sûr. Parce qu'il y en a d'autre hein, des... qui veulent faire ce boulot.
- *C'est recherché ?*
- L'aéronautique, ouais quand même. Vu que c'est dans l'aéronautique, donc ouais.
- *Oui je comprends. Et... peintre en aéronautique et peintre en bâtiment, c'est des compétences transférables ?*
- C'est différent, ça a rien à voir. Rien à voir (*rire*) avec un rouleau, un pinceau et tout. Là c'est... tu peux peindre au pistolet... ça m'arrive de peindre au pinceau, comme si j'étais en art plastique, à peindre les rivets. Mais... c'est pas ça être peintre. Ça c'est... c'est la base hein. C'est plein de petits trucs. Après c'est peindre au pistolet, c'est déjà plus technique... ça a rien à voir avec le BTP. Non, vraiment pas.
- *Et vous vous en sortez quand même sans formation...*
- Si, si, je m'en sors quand même.

- *Oui... et si jamais heu... dans tous les cas vous m'avez dit qu'il vous faut l'habilitation, mais s'ils peuvent pas vous prendre en CDI/*
- Je pense qu'ils peuvent me faire un prolongement... je sais pas comment dire...
- *Vous garder en intérim ?*
- Voilà, en intérim, jusqu'à ce que j'aie mon habilitation. Si ça les arrange en même temps de me garder parce que je bouche un trou. Et... voilà... je vais y rester.
- *Ça veut dire que le fait que le site ferme ça ne vous met pas en danger ?*
- Si, ça me met en danger un peu parce qu'ils sont pas... je sais pas s'il va me trouver une place en fait. Peut-être qu'il y aura pas... une place pour moi. Peut-être... je sais pas. Donc heu... je verrai. Je verrai bien.
- *Et si, je vous le souhaite pas évidemment, mais s'il n'y a pas de place pour vous, vous avez prévu quelque chose ?*
- Passer une formation.
- *Une formation...*
- En aéronautique, dans la même branche. Là, je passe vraiment une formation, pour avoir mon diplôme, et comme ça je repostule après, avec le peu d'expérience que j'ai, si j'arrive à avoir... un diplôme, ça me va... comme ça je repostulerai après.
- *Vous savez s'il y a des organismes qui font des formations en aéronautique ?*
- Surement il y en a. Parce que... surement il y en a parce que... sur tous les sous-traitants... y en a au taquet des sous-traitances à [Ville E.]... donc voilà. Après comme je vous dis ça fait moins d'un an que je suis dans la branche, donc je connais pas les entreprises, les noms et tout, mais après... ça va le faire, je vais faire mes recherches et voilà. Voilà...
- *Le fait de vous projeter dans l'aéronautique, ça veut dire que vous comptez rester sur [Ville E.] ?*
- Ouais sur [Ville E.]. Après je peux accepter des déplacements mais... vraiment sur [Ville E.]. Moi je vais pas déménager. Si je vais en déplacement je travaille un peu partout mais mon chez moi à moi c'est... je veux que ce soit à [Ville E.] en fait.
- *C'est un attachement... Vous avez de la famille à [Ville E.] ou... ?*

- J'ai de la famille, j'ai des amis, j'ai... je suis pas venu à [Ville E.] pour rien en fait. J'aurais pu choisir Paris mais... j'ai choisi [Ville E.] parce que j'ai des amis, de la famille et voilà. Je suis bien ici.
- *Oui, je comprends. (silence). Au tout début, quand vous avez fait des formations, vous m'avez dit que vous vous êtes cherchés pendant longtemps, jusqu'à ce que vous rentriez dans l'aéronautique, ça veut dire que même quand vous avez fait mécanique, peintre en bâtiment, c'était/*
- Déjà quand j'ai fait peintre en bâtiment ou mécanicien de bateaux, mécanique maritime, là je savais pas, je pensais pas venir ici déjà, donc je faisais, je voulais vraiment faire mécanique bateaux. Après j'ai pas pu parce que... bon, j'étais jeune donc... j'étais pas vraiment concentré sur... sur la formation. Après, une fois que je suis arrivé en France ça c'est sûr que je voulais faire de l'aéronautique. Ça c'est sûr. Quand j'ai fait l'anticorrosion, quand j'ai fait tous les autres trucs c'est sûr que je voulais faire de l'aéronautique. Mais je postulais, je postulais, je postulais mais... ils me faisaient pas signer. Donc jusqu'à... jusqu'en 2016 là, en juillet, ils m'ont appelé.
- *Et alors ça vous est arrivé comment cette envie de travailler dans l'aéronautique, puisque c'est arrivé avant votre expérience ?*
- Parce que quand je suis arrivé à [Ville E.], tout le monde me disait que [Ville E.] c'était la ville heu... pour cette profession. Qu'il y avait du taf au niveau de l'aéronautique, que tout le monde se déplaçait pour venir... sortait de partout quoi. Après... étant donné que j'aimais déjà la peinture, et pour faire de l'anticorrosion c'est au pistolet aussi. C'est un peu comme l'aéronautique l'anticorrosion parce que c'est pas... le rouleau, uniquement le rouleau, dans l'anticorrosion. Donc j'ai... ouais j'ai oublié de vous dire qu'il fallait faire une formation IFI peinture, IFI peinture, c'est à [Ville F.]. Donc ça c'était en alternance, avec... c'était le contrat pro d'anticorrosion. Donc j'ai fait un mois de théorie, un peu de pratique, avant d'aller sur le terrain. Après j'ai eu huit mois de chantier. Et en fin de mission j'avais encore un mois de théorie pour valider...
- *La formation.*
- Voilà.
- *D'accord, donc c'est les compétences de cette formation que vous avez pu transférer sur votre poste. Pour la peinture en aéronautique.*
- Voilà. voilà. Comme c'est un peu similaire. Après c'est aussi parce que j'avais pas, peu, le vertige. Parce que vu, avec l'anticorrosion, je montais à des altitudes... cinquante mètres, soixante mètres, et vu qu'en aéronautique tu peux monter... si tu peins un avion t'es pas au sol, t'es... Donc c'est un peu pareil. Fallait pas être claustrophobe, fallait pas... y avait des points qui... qui allaient, donc voilà.
- *C'est pour l'anticorrosion que vous dites qu'il fallait pas être claustrophobe ?*

- Non, pour l'aéronautique. Avec les points de l'anticorrosion ça se passe comme ça en fait. Parce que l'anticorrosion, des fois pfff vous savez, des fois vous avez des gros tuyaux, les gros tuyaux des canalisations, je sais pas si vous avez déjà vu ça mais c'est... ça peut prendre trois personnes... rentrée à l'intérieur pour décaper, des trucs comme ça, donc heu... y avait des points qui... on était enfermé. Donc y avait des points qui étaient... qui se ressemblaient du coup. Ça m'a beaucoup aidé en fait. J'ai pas beaucoup forcé pour faire ce taf, je vais pas mentir, c'est juste que, avec mon passé, les tafs que j'ai fait... voilà.
- *L'adaptation s'est faite en douceur...*
- Ha ouais, franchement j'ai rien à dire.
- *Et l'adaptation par rapport au rythme de l'intérim ? ça vous change beaucoup par rapport aux autres contrats que vous avez faits ?*
- Non, du tout. Du tout. Moi même je suis un peu plus à l'aise que... certains tafs que je faisais hein. Même en CDI. Même au niveau des pauses et tout, même si je fais beaucoup d'heures, c'est vrai, mais au moins j'ai quarante-cinq minu/ j'ai une heure de pause le midi. En CDI à [Entreprise D.], j'avais que trente-deux minutes. Trente-deux minutes et je pouvais pas choisir, si j'avais faim, je pouvais pas y aller, c'est un collègue qui choisissait. En fait, c'était, le lundi, vous êtes premier à aller manger et quand vous avez fini d'aller manger, vous désignez quelqu'un d'autre, et ainsi de suite. Donc si... vous m'aimez pas, je suis emmerdé.
- *Vous passez en dernier.*
- Voilà. Et c'était comme ça parce que c'est [Entreprise D.] en fait, c'est... y a des voitures tout le temps. Y a plus de voiture entre midi et deux que... c'est les heures de pointe en fait.
- *D'accord, donc faut assurer un roulement...*
- Voilà, vous êtes obligés de travailler donc... celui... si il va bouffer, les autres ils travaillent toujours. A la chaine en fait. C'était chiant, il y avait trop de trucs qui n'allaient pas... mais bon.
- *En fait, si je comprends bien, vous, ce qui vous préoccupe c'est pas tellement le type de contrat mais plutôt les conditions de travail, comment ça se passe au quotidien...*
- Voilà. Voilà. C'est bien ça. Si je me sens pas à l'aise, j'hésite pas à... à me barrer. C'est clair.
- *Mais en intérim, du coup, le fait d'être renouvelé à la semaine, ça ne vous travaille pas... ?*
- Au début si. Mais j'ai vu que les mois ils ont défilé, les mois ils ont défilé, depuis juillet je suis là. Donc je me dis... non. Non. En fin de compte je me dis qu'il a tenu sa parole. Ça fait

quand même un contrat de neuf mois, ça fait déjà bientôt huit mois. Donc bon. Au début... je me suis inquiété au début hein. Normal. Quand j'ai vu les contrats à la semaine... depuis j'y suis alors... voilà. Je fais confiance. Je verrai bien.

- *Oui... au niveau du chômage, vous avez connu des périodes de chômage ?*
- Oui, j'ai connu des moments de RSA, de chômage, de tout. Mais après... voilà, c'est la survie... je me démerde... et voilà.
- *Oui...*
- Des fois j'avais des missions mais des fois c'était que des missions de deux jours, pas plus. Deux jours je prenais, des fois c'était trop loin, j'y allais pas parce que voilà. Au niveau transport c'était pas accessible, fallait un véhicule, faire de l'essence, aller... pfff... que pour deux jours, c'est... j'allais pas rentabiliser... ça servait à rien quoi. Donc du coup voilà.
- *Oui... (silence). Si on essaye de voir plus généralement, quand vous pensez à votre passé ça vous évoque quoi ?*
- Mon passé... pfff... en fait, comme je vous dis, c'est que j'étais pas encore sûr de ce que je voulais faire. J'avais pas vraiment... moi je voulais tâter un peu de tout pour... voilà. Parce que la différence en France c'est qu'en [Pays R.], c'est que on a... on est limité sur les métiers, c'est toujours les mêmes, peintre en bâtiment, nanana... Tandis qu'ici il y a des métiers que je connaissais pas. C'est simple mais vu qu'il y a des trains ici, là-bas y a pas de train, donc y a déjà plus de boulot. Des exemples comme ça quoi. Donc voilà, je voulais... j'étais curieux en fait, je voulais... je voulais pas faire un métier qu'il y a déjà en [Pays R.]. Voilà... si je suis ici je peux faire autre chose, et voilà.
- *D'accord. Et par rapport à votre situation actuelle ? qu'est-ce que vous ressentez par rapport à ça ?*
- Bein... pfff... je suis là... je survis. Je... je vais dire que... depuis un certain temps je suis assez stable mais bon...
- *Assez stable mais...*
- Je suis pas rassuré. Je suis pas couvert... je préfère avoir un CDI, pour être sûr. Voilà, je suis bien pour le moment mais du jour au lendemain... voilà, je peux... je peux retourner comme avant, à faire les petites missions ou en attendant, à vouloir faire ce que... ma formation quoi.
- *Oui... donc quand vous dites stable...*
- Ouais, pas tant que ça... pas tant que ça.
- *Mais peut-être que ce que vous voulez dire c'est que pour l'instant ça se passe bien.*

- Voilà, c'est ça. C'est ça. Et je pense que voilà... je dirais plus c'est à eux de me faire confiance, si ils me font confiance moi je suis bien. Après je dirai pas... c'est... que je vais faire confiance à qui que ce soit parce que... non, je peux pas dire ça. Mais si l'entreprise, elle, elle me fait confiance bon... je pense qu'il y a pas de soucis. Ils vont me signer le CDI et voilà. Même si ce sera un peu plus long que les neuf mois... mais bon.
- *C'est-à-dire «même si c'est un peu plus long que les neuf mois» ?*
- Parce que normalement c'est... un contrat de neuf mois et j'aurais dû... à neuf mois j'aurais dû avoir mon habilitation si vous voulez. Et peut-être que je l'aurai après... plus d'un an... mon habilitation. Ils sont pas obligés de me la donner... de valider mon habilitation à neuf mois. Peut-être que ça va se fermer, ils vont m'envoyer sur un autre site, peut-être que l'autre site ce sera un taf qu'il y avait pas sur ce site donc que je connais pas.
- *D'accord. Oui donc il faudra vous former sur ce nouveau poste...*
- Voilà. Donc du coup... ce sera repartir de zéro, en quelque sorte. Parce que ce sera même pas le même tuteur, ce sera... celui qui m'a suivi depuis juillet, ce sera pas... ce sera plus le même, donc heu...
- *Oui... oui ça ne dépend pas de vous cette habilitation, c'est la boîte qui décide quand est-ce qu'elle vous la fera passer.*
- Voilà. Voilà. C'est ça. Ou au moins, je peux avoir une habilitation très vite mais c'est... qu'en étanchéité, on fait des trucs de merde en fait. Si je voulais faire du PR, uniquement que du PR, que je voulais pas faire de la peinture, là ça serait passé. Le fait que, moi, je veux faire de la peinture et pas du PR ça... ça joue pas en ma faveur. Parce que c'est vrai qu'il y en a qui aime pas la peinture, ils aiment même pas... même si c'est au pinceau, ils n'aiment pas du tout la peinture, le PR ça les dérange pas... Eux ils sont sûrs d'y rester. Ça c'est sûr.
- *D'accord, donc ça se fait pas en deux temps en fait, il n'y a pas une habilitation pour le PR et une habilitation pour la peinture ?*
- Non. Avant y en avait. Avant, comme les anciens m'ont dit, avant y avait les peintres d'un côté, les étancheurs d'un autre. Mais là, il faut être polyvalent. Parce qu'ils veulent pas recruter, ils veulent pas embaucher du monde, on est restreint et ils veulent qu'on soit polyvalent, un peu partout, à bouger...
- *Mais alors, s'ils ont regroupé ces deux compétences est-ce que ça veut dire que vous on vous demande de travailler plus que les anciens qui avaient qu'un seul poste ou c'est/*
- Voilà. Vous avez tout compris. Au lieu de recruter du monde, d'embaucher, ils préfèrent... nous donner double emploi en fait. Double taf.
- *Oui donc vous vous ennuyez pas la journée.*

- Non.
- *Y a pas de creux des fois ?*
- Ha non. Si... si des fois j'ai un petit creux y a toujours un collègue qui... qu'aura un surplus de taf, donc je vais aller lui donner un coup de main, ainsi de suite, si j'en ai trop y a en a un qui va venir m'aider. Y aura toujours quelque chose à faire, toujours. Voilà. (*silence*).
- *Et par rapport à votre avenir... qu'est-ce que ça vous inspire ? Qu'est-ce que vous imaginez par rapport à votre avenir ?*
- Je dirais... je sais pas quoi vous dire hein... je sais pas quoi vous dire. Franchement. Parce que je suis... je suis pas sûr qu'ils me gardent, donc je sais pas quoi. Si au moins j'avais déjà un CDI, j'aurais pu... vous répondre. Mais vu que je suis en intérim, j'ai... je sais pas.
- *Ça vous arrive de penser à votre avenir ?*
- Ça m'arrive mais je veux pas. C'est moi qui veux pas... y penser. Ça... ça frôle... mon esprit mais je veux pas trop y penser... je veux pas trop y penser parce que... des fois je me prends la tête pour rien... donc je préfère pas trop y penser... Après, la seule chose que je me dis c'est que voilà... je sais que moi dès que j'ai un taf, si il me plaît, dès que je me lève tous les jours, dès que j'entends mon réveil sonner, je me lève. Après... je m'en fous, je sais que je me suis réveillé pour aller au taf. Et mon avenir, je verrai. Du moment que je me réveille tous les matins... On verra bien.
- *Oui... du moment que vous n'avez pas la boule au ventre le matin...*
- Voilà. Voilà. Du moment que je me lève, que je vais au taf, l'avenir après... je verrai bien. Etant donné que j'ai pas de CDI comme je vous dis donc je sais vraiment pas.
- *Oui, je comprends. (silence). Par rapport à l'intérim, qu'est-ce que vous pensez de ce type de contrat, de cette façon de travailler ?*
- Ça a ses avantages comme ses inconvénients je dirais. Parce qu'on est pas... pfff protégé... bon c'est beaucoup dire mais... je veux dire que... on n'est pas assuré, on n'est pas rassuré je vais dire. Ça peut être... on peut être comme dans ma situation et ne pas savoir si la semaine prochaine on va travailler ou pas... ou... pfff... après c'est vrai qu'on est un peu mieux payé, que ceux en CDI, donc ça c'est bien. Mais bon après c'est des avantages heu... minimales. Pff c'est ça, des avantages minimales. Après les inconvénients... je sais pas... je sais pas... mais heureusement qu'il y a l'intérim quand même. C'est, franchement c'est... c'est de la survie, au moins ça... ça arrange tout le monde je pense. Que ce soit nous, les entreprises, ça arrange tout le monde... ce genre de contrat. Donc heu... voilà. Je préfère être en intérim que d'avoir un CDI à temps partiel. Je vais pas vous mentir. C'est vrai. Même si je suis pas sûr d'y rester... trois ans, quatre ans... mais je préfère travailler à temps plein, en intérim, que... voilà.

- *Et par rapport aux CDD, à temps plein ?*
- Ouais, ça me va. Ça me va.
- *Mais entre les deux, qu'est-ce qui vous plairait le plus ?*
- Entre l'intérim et le CDD... je vais dire l'intérim quand même.
- *Pourquoi ?*
- L'intérim parce qu'on a certains avantages comme... on peut avoir des aides, on peut avoir des petits trucs, des petits trucs en plus que... ça dépend, que certaines entreprises vont pas vous proposer forcément. Je parle de l'agence pas... de [Entreprise G.], je parle de... avec la boîte d'intérim. On peut avoir des trucs... voilà.
- *C'est-à-dire... ? des réductions avec le CE/*
- Voilà. Voilà. On peut avoir beaucoup de trucs, ouais. Tandis que les entreprises, elles en ont, je vais pas dire qu'elles en ont pas, mais ça dépend. Y en a elles en ont... vraiment moins que d'autres.
- *Oui... donc on peut dire que vous avez un rapport plutôt positif à l'intérim ?*
- Si. Si. Je vais pas dire du... non, c'est plutôt positif. Quand même. C'est plutôt positif.
- *D'accord, donc votre objectif n'est pas d'en sortir à tout prix, c'est juste qu'un CDI serai plus...reposant... ? plus...*
- Voilà. Plus rassurant. Je serai rassuré en fait, voilà, j'aurai un poids en moins et voilà. Je pourrai plus me projeter un peu plus vers... vers l'avenir.
- *Oui... est-ce que ça perturbe votre vie personnelle ? Je veux dire est-ce que votre situation professionnelle peut venir perturber votre vie personnelle ?*
- Non.
- *C'est-à-dire, quand vous sortez du boulot vous ne pensez plus à/*
- Ha non. Volontairement, j'ai toujours été comme ça. Je vais pas me prendre la tête. J'ai fait ma journée, je rentre dans ma voiture, c'est fini. Je pense plus. Même, je vais pas décrocher si... si...
- *S'ils vous appellent...*
- non je vais pas décrocher. C'est fini. Je rentre chez moi, c'est bon.

- *Et au niveau de l'inquiétude ? Si ça vous vient de vous demander s'ils vont vous renouveler la semaine d'après...*
- Heu... après c'est que... avec ce métier, on a de la chance, on peut prévoir en fait. Je peux prévoir en fait... Si vous voulez comme on fait des livraisons de pièces, donc si j'en ai beaucoup en stock, je sais que... j'ai beaucoup de taf, je sais que... voilà. Je suis là pour un moment. Après, si je vois qu'il y a pas beaucoup de pièces, là je me dis... ouille, va falloir que je me mette au PR ou soit... voilà. Après je peux rester hein mais je serai au PR et... c'est un truc que je veux pas faire vingt-quatre H en fait, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, non je veux pas. Après... le faire, même si c'est un jour sur deux, pourquoi pas. Mais... parce qu'ils en ont besoin mais... pas pour tout le temps, ça me va pas. L'odeur et tout, je fais des efforts pour le faire.
- *Oui. (silence). Heu... je regarde si on a fait le tour de la question... oui, je ne vous ai pas demandé votre âge...*
- Vingt-huit.
- *Et... au niveau de la culture... je note culture française ? Est-ce que vous tenez à ce que la culture [gentilé de Pays R.] apparaisse ?*
- Ha non on est français.
- *Oui bien sûr, ce que je voulais dire c'est que la culture/*
- Elle est pas la même mais c'est pf... français. J'ai grandi avec la culture française donc... on fait la part des choses mais... français quand même.
- *Oui, d'accord. Ensuite... le contrat, pour la durée je note prévu pour neuf mois renouvelé à la semaine.*
- Voilà.
- *Et donc le terme, c'est tous les vendredis en fait ?*
- Heu c'est moi qui m'y rends... le vendredi, parce que je peux pas y aller les autres jours.
- *Oui. Mais vos contrats, ils commencent le lundi et ils se terminent le vendredi, c'est bien ça ?*
- Voilà. Voilà. Mais après ils peuvent me faire signer trois semaines à la suite. Ça peut arriver de me faire signer trois semaines à la suite. Mais c'est toujours des contrats à la semaine, si vous voulez. Pour aller plus vite, ils vont me faire signer les trois d'un coup ou pas.
- *D'accord. Mais du coup pourquoi ils ne font pas directement un avenant de trois semaines ?*

- Je sais pas.
- *Oui... c'est leur fonctionnement quoi...*
- Oui, c'est leur truc... leurs magouilles je vais dire. C'est leurs magouilles.
- *D'accord. Le nombre d'heure à la semaine, vous m'avez dit trente-cinq. Secteur d'activité, aéronautique, dans l'étanchéité et la peinture. Et possibilité de renouvellement... a priori oui ?*
- Ouais.
- *C'est votre référent sur site ou c'est l'agence qui vous dit si vous serez renouvelé la semaine d'après ?*
- C'est mon chef. Mon référent... entreprise. C'est pas la boîte d'intérim qui... non. Je suis pas trop... je suis pas trop en contact avec eux, à part pour signer mes contrats et tout... Non c'est plutôt avec l'entreprise.
- *D'accord... sur les conditions de travail : rythme, charge, horaire. Rythme et charge vous m'avez dit que les journées étaient bien remplies.*
- Ouais, elles sont lourdes quand même.
- *Oui. Et les horaires je les ai déjà notés. Vous m'avez dit sept heures-seize heures.*
- Voilà, c'est bien ça.
- *Ok. Tout à l'heure vous m'avez dit que vous travailliez toujours un nouveau avec un ancien, du coup vous travaillez toujours par deux, ou en équipe ou... comment ça se passe ?*
- Heu... non... non en fait chacun son poste. Là c'est... chacun son poste. Individuellement, chacun son poste. Même si on est un peu à côté, on peut être à plusieurs dans une salle mais... chacun son poste.
- *D'accord, vous n'avez pas besoin de vous coordonner comme une équipe, chacun peut travailler dans son coin, c'est ça.*
- Voilà. Individuellement. C'est parce que y a beaucoup de pièces qu'on est obligé d'être à plusieurs mais... chacun fait son taf en fait. Chacun sait ce qu'il a à faire.
- *D'accord oui. Tant qu'on est sur les conditions de travail, est-ce que vous travaillez dans les mêmes conditions que les fixes ou est-ce qu'il y a une différence ?*

- En fait, y a certaines choses que je peux pas faire parce que j'ai pas les habilitations, comme je vous dis, donc je ferai pas beaucoup de choses, comme... voilà, y a des trucs que je ferai pas. Mais à part ça, tout le reste je le fais.
- *Et au niveau de la direction, vous êtes traité de la même façon ?*
- Oui...oui. Pour ça y a pas de soucis. Ouais.
- *Ok. Au niveau de la situation perso, l'hébergement, vous êtes en location ?*
- Ouais. Je suis en location.
- *Et au niveau de la situation familiale ?*
- Heu... je vais mettre sur papier célibataire.
- *Célibataire... oui c'est la dénomination administrative...*
- Voilà, je suis pas marié, je suis pas fiancé.
- *Oui d'accord... par rapport à votre situation financière, est-ce que tous les mois vous arrivez à... à avoir le minimum pour vivre ?*
- Bein... ouais... ouais, depuis que je suis là, ça va. Après je connais des moments de galère comme tout le monde mais... quand je travaille pas mais...depuis que je travaille, ça va.
- *Ok. Par rapport à l'intérim, vous m'avez dit que c'était plutôt positif.*
- Ouais, c'est plutôt positif. Ouais.
- *Bon... Est-ce que vous avez envie de rajouter quelque chose concernant votre expérience, ce que vous vivez actuellement ou par rapport à vos projets d'avenir ?*
- Heu... non, à part que je sais que je veux rester dans cette branche, l'aéronautique, ça c'est sûr. Je compte pas lâcher mais bon... à part ça...
- *Ok... bien... et bien merci beaucoup.*

Annexe 11 : Retranscription de l'entretien avec Lucas

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- D'accord... ça marche... Heu je me présente un peu, mon parcours ou... pas du tout ?
- *Oui vous pouvez oui.*
- Ok. Et bein du coup heu...moi j'ai fait collège, lycée, j'ai fait un bac agronomie, un bac techno agronomie. A la base pour bosser heu... pour bosser dans les milieux naturels, style forêts tout ça... Finalement après j'ai été en fac de langues... pour passer le temps (*rire*) en gros... enfin j'ai été jusqu'en L3 et j'ai arrêté parce que là le niveau devenait trop compliqué, j'avais pas envie de m'investir là-dedans... du coup... du coup après j'ai recherché ce que je pouvais faire, en fait pendant plusieurs étés j'ai bossé en maintenance industrielle, donc en tant que saisonnier pendant... ouais cinq étés... donc ça ça m'a bien plu, donc heu... donc l'année dernière je suis... j'ai fait enfin non j'ai bossé un an comme brancardier après pour... pour passer une année... Et ensuite j'ai eu une rupture conventionnelle pour... pour pouvoir financer une formation de maintenance industrielle, un BTS. Et donc là je bosse heu... en intérim par rapport à... par rapport à cette formation-là. (*silence*).
- *D'accord...*
- Du coup voilà.... Ça c'était le projet de base et... en fait depuis que j'ai... depuis que j'ai eu ce projet-là, le but c'était donc de faire ma formation, de me faire un ou deux ans d'expérience en... en industrie basique enfin... générale, et là je vais reprendre une formation après pour heu... pour aller dans l'éolienne, faire de la maintenance éolienne. Donc dans un an et demi peut-être, septembre 2019.
- *D'accord...*
- Du coup heu... je vais essayer de détailler un peu les... les phases...heu... donc en gros avant de trouver heu... ma voie on va dire, en maintenance industrielle, je savais pas du tout quoi faire, j'étais un peu... à glander quoi... Donc heu... ouais j'étais un peu perdu, j'arrivais pas à trouver ce que je... ce que je voulais faire. Et heu... bein quand je me suis motivé à faire la formation là c'était assez cool et heu... je voulais pas trouver de CDI du coup, si on parle d'intérim c'est l'intérim que je voulais. A la base je voulais faire plusieurs entreprises, faire deux-trois mois dans chaque entreprise, pour me faire un max d'expérience possible. Justement l'intérim je trouvais que c'était cool pour ça. Et heu... finalement bein du coup heu... j'ai trouvé une boîte et ils veulent m'engager... et du coup bein...c'est pas ce

que je voulais à la base mais... c'est quand même nickel niveau expérience donc heu... je vais accepter... donc là j'ai encore un ou deux mois d'intérim puis ils vont m'engager.

- *Donc en CDI...*
- Ouais en CDI mais que du coup je vais quitter dans... dans un an et quelques...
- *Pour la formation...*
- Ouais c'est ça.
- *Est-ce qu'ils le savent... ?*
- Heu... ouais je leur avais... dit entre guillemets. Enfin... je leur dis que c'était pas sûr que je reste très longtemps... en fait voilà, c'est si... vu que je leur ai expliqué que je veux pas faire carrière dans la boîte heu... c'est soit ils me renouvellent pas soit ils me prennent en CDI pour me former. Donc je peux pas leur dire que je pars dans... dans trois mois pour faire une formation ou... leur expliquer que c'était pas mon but de rester là trop longtemps. Donc voilà heu... ensuite heu... bein du coup si tout se goupille bien je vais faire ma formation qui dure six mois. Donc c'est heu... un diplôme complémentaire du BTS, en éolienne, ensuite je vais essayer de travailler là-dedans et heu... ouais là je... je vois pas plus loin encore. Je sais pas trop. (*silence*).
- *D'accord, donc la formation dans un an et demi, qui dure six mois, et après ces deux ans, trouver une entreprise dans les éoliennes...*
- Voilà. Mais même heu... je sais pas si j'ai envie de travailler tout de suite, d'avoir un CDI tout de suite, tout ça je... ça j'en sais rien.
- *D'accord pour l'instant c'est... c'est pas fixé.*
- Voilà j'ai le projet un petit peu mais heu... sans les détails quoi. Et d'ailleurs c'est que un test parce que j'ai jamais travaillé là-dedans donc je sais pas du tout si... si j'aimerai. Donc on verra. C'est un peu quitte ou double, on m'a dit que c'était pas facile... (*silence*).
- *Vous m'avez dit que vous ne saviez pas quoi faire au début/*
- Ouais.
- *Du coup qu'est-ce qu'il s'est passé entre le bac agronomie et la fac de langues ?*
- Alors heu... en gros... au bac on m'a dit que les... les BTS qui m'intéressaient, c'était les BTS gestion et protection de la nature, y avait aucun débouché... quasiment. Et... moi je me sentais pas assez heu... assez bon pour me démarquer des autres on va dire, pour trouver quelque chose là-dedans quoi. Si on me dit qu'il y a vraiment pas de débouché je me dis que moi j'en trouverai pas... facilement. Du coup heu... du coup je suis parti/ ha oui aussi, un

point important, c'est que c'est que des lycées agricoles donc qui sont en pleine campagne, et j'avais dix-huit ans et j'avais envie d'aller en ville. Et donc la fac de langues heu... vu que je me débrouillais en langues et que ça m'intéressait... à peu près... je me suis dit que c'était une bonne solution. Et au final bein... je suis passé jusqu'en L3 même si je glandais pas mal, donc ça a continué pendant trois ans... enfin quatre même parce que j'ai... j'ai pas validé un semestre un an donc j'ai refait une L2 quand même. Et... et ensuite... ouais bein le... le BTS nature heu... m'intéressait plus spécialement... enfin... je savais pas trop dans quoi aller... je m'étais fait une petite liste des différents... des différentes choses, y avait ambulancier qui me bottait aussi un peu... Et en fait heu... là j'ai voyagé, j'ai voyagé du coup un an après la fac... et voilà ouais, au retour j'ai fait brancardier. Parce que j'ai voulu intégrer le BTS maintenance et j'ai pas réussi à trouver d'entreprise, je voulais faire en alternance. Et vu que j'ai pas réussi heu... oui du coup je vous ai pas dit, je l'ai faite à l'AFPA du coup ma formation. Je sais pas si c'est bien utile de le dire ?

- *Ha bein oui, oui...*
- C'est des formations pour adultes, en reconversion et tout ça. Y a des gens qui sont employés heu... par exemple y avait un gars de ma boîte-là, actuelle, qu'était employé et qu'était toujours employé, c'est la boîte qui finançait heu... sa formation, donc c'est le FONGECIF, voilà. Donc y avait soit des gens comme moi qui... qui avait le chômage, soit... soit des gens qui étaient employés... et qui voulaient faire une formation pour monter. (*silence*).
- *D'accord. Et brancardier qu'est-ce qui c'est... ça ne vous a pas plu finalement ?*
- Si, c'était cool, en fait c'était le boulot le plus facile et le plus tranquille du monde (*rire*) mais du coup je me voyais pas faire ça trop longtemps non plus parce que... pas très intéressant, enfin... c'était sympa un temps mais heu... mais y a pas trop de... de jugeote en fait...
- *Oui d'accord, donc retour sur le BTS...*
- Oui voilà et puis c'était plus intéressant, c'est que brancardier vraiment j'ai trouvé ça très cool, j'ai fait neuf ou dix mois je sais plus, c'était... c'était des bons horaires, c'était... ouais c'était une bonne ambiance et tout ça, j'aimais bien même le côté hôpital et tout, mais... ouais c'est juste qu'il y avait pas de... en gros j'allais chercher une personne à un point A je l'emmenais à un point B et... je faisais la discussion entre les deux mais... j'avais rien à réfléchir quoi, du coup c'était... je me dis que plusieurs années à faire ça heu... ça m'aurait lassé très vite.
- *Au final c'est du transport, pas du médical, enfin c'est du transport médical mais il n'y a pas d'acte médical.*
- Ouais voilà, transport social on va dire parce que moi je suis juste là pour les rassurer, pour leur expliquer ce qui va se passer quoi mais... je prends... je prends rien en charge. Donc ouais pour moi c'était plus social que médical. Et heu... ouais la maintenance là par contre heu... y a plus à réfléchir, en tout cas je trouve. Donc ça m'intéresse plus...

- *Ça consiste en quoi la maintenance industrielle ?*
- Là en gros je m'occupe de... d'une usine [Entreprise I.]... donc y a plein de grosses machines qui fabriquent des pièces, spécifiques, et donc c'est des machines-outils donc c'est des grosses fraiseuses, des plieuses, des presses, des choses comme ça, donc qui sont assez complexes et donc qui tombent en panne assez souvent. Donc moi je dois gérer les pannes, quand elles tombent en panne je dois faire en sorte que... de les réparer le plus vite possible... et aussi de faire de la maintenance préventive, donc c'est... voilà quand elles sont pas en panne en fait, tous les... tous les six mois, tous les deux mois faut aller faire la vidange, faire... les contrôles, les trucs comme ça... Et donc dans l'éolienne c'est le même principe mais heu... mais ça m'intéresse plus parce que... l'usine heu... je m'en fous qu'il y ait plein d'avions dans le ciel (*rire*) et du coup je veux aller dans un domaine qui me... qui m'intéresse et heu... en fait là c'est que je m'en fous en fait si la machine elle tourne ou pas quoi, l'éolienne j'ai envie qu'elle tourne. C'est un peu ça l'idée.
- *Oui, ce serait plus en accord avec vos valeurs...*
- Ouais voilà c'est ça. Donc à voir... mais je veux bosser dans l'environnement toujours. Mais le coté manuel m'intéresse, m'intéresse bien. (*silence*)
- *D'accord... et là ça fait combien de temps que vous êtes en intérim ?*
- Ha oui pardon. Bein du coup j'ai eu heu... j'ai fini ma formation là le 29 septembre 2017, et je me suis inscrit dans les boîtes d'intérim la semaine d'après et j'ai commencé le 17 octobre. Donc j'ai juste eu deux semaines de... de latence entre les deux. Ça a été assez rapide.
- *Donc c'était vraiment l'intérim que vous visiez ?*
- Ouais. Y a des postes en CDI qui nous ont été proposés, à l'AFPA en fait y avait une conseillère d'orientation et tout ça qui était en contact avec plein d'entreprises et qui nous donnait des annonces tout le temps. Et moi je disais que non... j'en voulais pas. Voilà, l'idée c'était vraiment de faire plusieurs... plusieurs boîtes. Je trouvais que c'était utile pour ça l'intérim. C'est vraiment... surtout dans ce milieu-là où il y a beaucoup de boulot donc heu... on peut trouver un peu... pas mal de trucs. Là j'ai eu plusieurs propositions dans les deux semaines de recherche au final, et j'ai refusé plusieurs parce que ça m'intéressait pas mais heu... voilà y a de quoi trouver donc à la base c'était ça l'idée ouais... Et en fait, là où je suis tombé, c'est vraiment grand et y a de tout, donc en fait ça me fait une super expérience... directement. C'est pas du tout spécifique donc je vois de tout. Y a plusieurs technologies et en plus la boîte est... elle est okay pour me former en fait. Donc elle attend pas que je sois optimal dès le début, donc c'est ça qu'est surtout cool (*rire*).
- *Oui donc du coup finalement il n'y a plus besoin de faire plusieurs entreprises...*
- Ouais c'est ça. Puis en plus j'avais vachement peur, après la formation, qu'on attende de moi que je sois déjà calé. Du coup quand je suis arrivé je leur ai dit direct... heu par contre je

connais rien (*rire*), ils m'ont dit « c'est bon ». Voilà, moi je m'étais dit s'ils attendent de moi que je sois heu...

- *Opérationnel ?*
- Ouais autonome et opérationnel heu... ça l'aurait pas fait.
- *D'accord... Et là les contrats intérim durent combien de temps ?*
- Ça a commencé deux semaines, des contrats de deux semaines, et là ils sont passés au mois.
- *D'accord, et là il reste un contrat ou deux avant de passer à l'embauche ?*
- Ouais en fait c'est eux qui vont décider mais heu... moi dans l'idéal je resterais bien dix-huit mois en intérim hein, parce que je suis mieux payé et que ça m'engage à rien vu que je veux pas faire carrière dans cette boîte-là... donc heu... voilà... je vais leur dire oui quand ils me le proposeront mais... moi dans l'idéal c'est intérim à fond pour l'instant vu que... vu que j'ai pas envie de me caler. Voilà.
- *Et le fait de démissionner, ça vous embête si vous êtes en CDI ?*
- Ouais déjà ouais... parce que le chômage c'est pas rien, ça peut être utile quand même. Et donc heu... et donc voir déjà avec la loi qui va passer sur les fins de CDI avec un projet derrière... ça serait bien... parce que du coup la formation que je veux faire en éolienne heu... faudrait que j'ai le chômage, sinon c'est à moi de la financer. Donc comme l'AFPA en fait, c'est soit heu... soit t'as ta boîte qui te le paye en FONGECIF soit... soit faut avoir le chômage. Et c'est la région qui finance, en gros le chômage heu... Pôle Emploi te rémunère et la région finance la formation. Parce que l'AFPA par exemple, ma formation ça coutait heu... seize mille euros je crois... pour dix mois... donc voilà, soit on paye nous-même heu...
- *Ouais peu probable du coup...*
- Ouais... bon ça arrive mais... mais c'est chaud... ouais c'est pour ça l'intérim là-dessus je trouve que là-dessus c'est un bon avantage... et niveau salaire aussi. Là en passant en CDI je vais gagner cinq cents euros de moins, qu'en intérim... Bon j'aurais les congés payés mais heu... ça fait quand même beaucoup moins que... beaucoup moins d'argent. (*silence*).
- *Alors du coup heu... tant qu'on n'est pas fixé sur cette loi du chômage après démission, c'est un peu risqué d'accepter un CDI... ?*
- Mmm... bein c'est risqué mais heu... de toute façon... y a trop d'avantages dans le boulot que j'ai là maintenant pour... pour partir. Ouais... c'est tout proche de chez moi, c'est super intéressant... voilà. Parce qu'en fait déjà rien que pour éviter le périph' c'est trop bien parce que j'y vais en vélo. C'est une des seules industries qui est dans la ville, toutes les autres si je trouve du boulot se sera en voiture, j'aurai... les bouchons, les... Donc rien que ça

franchement ça me donne pas envie de partir. Et... bon bein dans le pire des cas... voilà si je bosse un an et demi deux ans heu... j'aurais eu assez pour mettre de côté et pour tenir quatre mois de carence avant le chômage... donc au pire du pire heu...

- *D'accord...*
- Ou sinon je retrouverai du boulot en intérim en attendant... donc à voir.
- *D'accord... dans tous les cas ce n'ai pas une option pour l'entreprise cliente de continuer l'intérim sur votre poste...*
- Non, non non. Ils veulent pas continuer à me former si... si je reste en intérim et si je m'engage pas chez eux quoi. Ce qui est normal...
- *D'accord... donc pour l'instant ça se passe bien...*
- Ouais, ça se passe bien... Juste heu... je me sens pas... pas bon dans mon boulot (*rire*)... En fait c'est assez complexe et du coup tout le monde me dit « faut du temps, faut du temps » mais... pour l'instant je me sens... pff... bon (*rire*)... je sais toujours rien foutre (*rire*).
- *Comment ça se passe sur le terrain, il y a une équipe avec vous, vous travaillez à plusieurs ?*
- Ouais on est en binôme souvent. Mais de temps en temps je pars tout seul sur les pannes et... là je suis un peu perdu... Mais bon, les retours que j'ai ce que... c'est qu'ils sont satisfaits.
- *Donc a priori c'est votre niveau d'exigence qui/*
- Ouais voilà c'est ça.
- *Qui est plus haut que le leur.*
- Ouais je me demande souvent heu... un haut niveau...
- *Et votre binôme, il est intérimaire aussi ou embauché ?*
- Heu c'est pas fixe du tout. En fait on est heu... on est quoi... on est vingt-cinq techniciens peut-être... et du coup on tourne. En début de journée les chefs nous... font une réunion, ils disent « toi toi vous allez là, toi toi vous allez là », si la panne dure toute la journée bein... on est que tous les deux, puis si ça dure une heure bein après on retourne, on regarde ce qui va ce qui va pas ce qu'il y a à faire et tout ça puis... Mais ça change tous les jours. Et sinon en fait je suis en deux-huit donc j'ai une heu... on est en équipe quand même en fait, le soir je suis que avec mon équipe, de cinq personnes, qui sont là heu... ça a beaucoup changé en fait dans la boîte parce qu'y a eu plein de démissions... récemment... donc là y a... en gros y a mon chef, un collègue qui est en CDI, un autre qui vient d'arriver hier qui est en CDI, un intérim et un qui démissionne. Voilà... et sinon en fait en journée y a toute l'équipe, plus les

gens de journée, plus les trois-huit aussi qui tournent, qui font, qui sont sur plusieurs horaires. Mais là en ce moment... on est que deux intérim... non trois intérim.

- *D'accord donc sur toute l'équipe, il y en a en deux-huit et d'autre en trois-huit...*
- Ouais, y a des journées, des deux-huit et des trois-huit.
- *D'accord, donc pas les mêmes horaires...*
- Bein y a ça aussi, j'ai pas envie de signer mon CDI parce que j'ai pas envie de passer en trois-huit plus tard. Ça j'ai peur qu'ils me le proposent...
- *Là pour l'instant ça resterait en deux-huit ?*
- Pour l'instant ouais parce que y a eu des... en fait j'ai pas le niveau pour passer en trois-huit parce que la nuit on n'est que deux. Donc il faut être les deux super calés. Donc pour l'instant ils veulent pas et moi non plus mais... peut-être dans un an heu... peut-être qu'ils vont me passer en trois-huit et moi j'ai pas envie. Mais bon...
- *Ouais... du coup ça crée un conflit entre l'envie de s'améliorer et le fait de ne pas vouloir travailler de nuit... ?*
- Ouais, ouais ouais. Puis c'est surtout que c'est très mal payé, enfin leurs primes de trois-huit sont très nulles dans cette boîte-là. Donc tu gagnes heu... cent euros de plus...
- *En travaillant de nuit ?*
- Ouais pff... ha et j'ai pas dit, on est une boîte de sous-traitance, je bosse chez [Entreprise I.] mais je suis pour [Entreprise C.] et donc en gros je dépends pas de [Entreprise I.]...
- *C'est-à-dire que ton agence d'intérim a un contrat avec un sous-traitant de [Entreprise I.]*
- Ouais
- *Et [Entreprise C.] c'est qui alors ?*
- [Entreprise C.] c'est le sous-traitant, c'est la boîte de sous-traitance, la boîte dans laquelle je vais signer. Et en fait ils sont... comment dire... ils ont eu le contrat depuis heu... dix ans je crois, huit ans, sur le site de [Entreprise I.], en fait [Entreprise I.] ils ont divisé leur maintenance, ils ont dit « tout ça ça va être nous qui le font et tout ça ça va être une boîte de sous-traitance ». Donc là y a un gros désavantage d'ailleurs parce que quand t'es, même en CDI, en sous-traitance, si par exemple la boîte elle perd le contrat dans deux ans et bein... on peut te dire... et bein t'es toujours en CDI mais tu vas aller heu... style à [Ville Z.]... et soit tu démissionnes soit tu dis oui. Donc c'est ce genre de truc, t'as... en fait t'es en CDI mais t'as aucune sécurité du tout... parce que c'est... c'est les contrats quoi. Des contrats de cinq ans je crois... et du coup ouais ce que je disais, nous on a beaucoup moins d'avantages que

[Entreprise I.]. [Entreprise I.] c'est une super boîte pour les employés en gros, ils gagnent beaucoup, ils ont une... une augmentation salariale très rapidement et tout ça et une évolution dans la boîte heu... très rapide. Et nous heu... pas du tout. C'est pour ça que tout le monde démissionne et en fait c'est qu'on les côtoie, on côtoie [Entreprise I.] tous les jours, et du coup y en a plein qui en ont marre de... (*rire*) de comparer les deux quoi.

- *Oui... de se sentir désavantagés par rapport aux collègues qui sont embauchés par/*
- Oui c'est ça oui...
- *Et l'idée c'est d'essayer de se faire embaucher par [Entreprise I.], dans l'équipe... ?*
- Heu... pfff... c'est compliqué... parce que [Entreprise I.] ils ont un lycée, un lycée à eux, un lycée [Entreprise I.]... donc heu... dès le CAP BEP, bac pro heu... en gros y a les mecs qui arrivent après le collège dans [Entreprise I.], et donc en fait ils ont leur poste à la sortie. Donc ils prennent... pas beaucoup d'extérieur en fait, au lycée. Bon y en a mais c'est rare.
- *D'accord... (silence). Bon... donc l'intérim ça se passe bien mais ça va être provisoire... mais pour vous ça aurait pu durer dix-huit mois...*
- Bein ouais y a eu un gars qui a été embauché la semaine dernière là, qui a fait dix-huit mois... Le truc c'est que moi je suis arrivé pile dans la période heu... y a eu une vague de démission assez énorme. Genre y en a un ou deux qui ont commencé à démissionner et du coup ça a donné envie à tout le monde (*rire*). Parce que... des gens qui avaient des problèmes avec l'admin/ heu avec la hiérarchie... qu'ont commencé à critiquer un peu, à dire qu'ils avaient vu des offres où tu gagnais beaucoup plus pour le même poste, donc au final ça a donné des idées à tout le monde, donc même là y en a... j'ai plusieurs collègues heu... les chefs ne savent pas du tout mais ils cherchent à fond à côté quoi. Donc même déjà y en a plein qui ont démissionné et y en a encore d'autres qui cherchent... Donc c'est pour ça qu'ils misent beaucoup sur moi... parce que je suis la nouvelle génération on va dire et on va être pas mal de nouveaux donc ils veulent heu... ils veulent qu'on soit bon et... et ils veulent nous former à fond quoi...
- *Oui... d'où la nécessité pour le sous-traitant d'embaucher en CDI...*
- Ouais, ouais ouais, là il faut fidéliser parce que... heu...
- *Oui, il y a une tendance à partir...*
- Ouais voilà c'est ça.
- *Et pour vous, personnellement, ça se passe bien avec la hiérarchie, les conditions de travail... ?*
- Ouais, moi j'ai aucun souci pour l'instant. On m'a dit des trucs sur les patrons tout ça heu... pff j'ai pas vu... ils sont très sympas avec moi, j'ai pas de... pas de soucis pour l'instant

mais de ce que j'entends je me méfie mais sans... sans croire trop ce qu'on me dit non plus parce que (*rire*) j'ai pas plus confiance aux techniciens qu'aux patrons alors... Y a toujours deux sons de cloche. Mais bon c'est vrai que quand tu vois la vague de démission tu te dis qu'il y a quand même un souci... mais bon... moi je... je le vois pas trop pour l'instant. A part un manque d'organisation mais... ça me touche pas trop.

- *Un manque d'organisation, c'est-à-dire ?*
- C'est-à-dire par exemple heu... là y a deux trois-huit, en gros y a six personnes en trois-huit, donc c'est par équipe de deux, et heu... y en a deux qui ont posé leur démission du coup en novembre, donc qui partaient vendredi dernier, c'était après leur préavis de deux mois, ils partaient vendredi. Donc il manquait/ et plus un trois-huit qui est en congé paternité, donc ça c'était prévu depuis longtemps, et un autre qui est malade, donc là y a plus que deux trois-huit... sur les six... Et en fait du coup vendredi il manquait une équipe par exemple pour faire le soir... et ils se sont demandés qui allait remplacer, ils nous ont demandé ça le jeudi. Alors qu'y en a deux qui avaient posé leur démission deux mois avant et un qui était en congé pater' donc prévu depuis longtemps, et ils se sont pas demandés avant comment on allait faire quoi. Donc bon... et puis ils t'obligent pas à venir mais... si personne ne se dévoue bein... ils vont obliger quoi donc... le dire le jeudi voyez... (*rire*).
- *Oui... d'habitude quand est-ce que vous recevez les plannings ?*
- Bein y a pas de plannings en fait heu... là je suis en deux... je fais semaine heu... semaine impaire de jour, semaine paire de nuit, afin de soir.
- *D'accord, et après c'est comme vous disiez quand vous arrivez le matin ou début d'après-midi c'est le chef qui répartit les équipes... vous savez le jour même ce que vous allez faire...*
- Ouais c'est ça... Et c'est ça que j'aime bien dans le boulot moi c'est que... c'est différent chaque fois. Parce que... brancardier c'était différent selon les personnes mais... le boulot c'était quand même exactement pareil. Et puis au final je racontais les mêmes banalités (*rire*) aux mêmes patients quoi. Donc au bout d'un moment c'est un peu lourd... Et... si, je vous ai pas dit, j'ai travaillé en intérim aussi avant... enfin quand j'étais à la fac, quand j'étais... bein si à la fac ouais... pendant les vacances de Toussaint, Pacques, tout ça... ou même l'été ça a pu m'arriver... Là c'était des petites missions à chaque fois, c'était des missions de... une semaine maximum. Et heu... bon là c'était nickel aussi, c'était idéal pour moi... juste quelques jours pendant les vacances pour me faire un peu de sous... donc heu là-dessus ouais je trouve ça... je trouve ça super l'intérim.
- *C'était dans quoi ?*
- Bein c'était dans... dans la manutention... en général, enfin... sans qualification quoi, c'est vraiment... bosser dans les usines agro, puisque j'étais en [Région G.], donc y a des usines de cochons quoi... et donc porter les cartons, charger les camions, les trucs comme ça... Du boulot... très nul mais... mais qui dépanne quoi... Bon y a une mission quand même que j'ai... j'ai été pris pour une semaine et... j'ai arrêté au bout d'un jour... parce que c'était...

atroce... Fallait... pendant huit heures fallait porter des cartons de trente kilos, faire des tas... de trente kilos... Donc au bout de la journée je me suis dit bon okay... j'ai pas assez besoin de sous pour ça (*rire*). Sinon, en général, ça c'est toujours bien passé.

- *Oui... donc un point de vue positif sur l'intérim dans toutes vos expériences...*
- Ouais, ça... à mon niveau à moi, par contre heu... les gens qui restent en intérim toute leur vie... enfin ceux qui cherchent un CDI... Et j'ai eu un débat avec un copain qui est chef d'entreprise et heu... quand je lui ai dit mon salaire en intérim du coup je gagne quasiment autant que lui, là en intérim, bon sans... lui il a des primes et plein de trucs en plus mais... il disait « putain mais... c'est pas normal que les intérimaires soient payé plus que les... que les gars en CDI quoi ». Et du coup je lui ai dit que si, parce que c'est précaire et du coup tu peux avoir ta mission de deux mois puis après t'as plus rien ou... tu peux être viré sur le champ comme ça... Du coup, là il a compris en fait il m'a dit « ha oui c'est vrai, puis peut-être ça inciterait pas les gens à prendre un CDI heu... comme ça »... Mais c'est vrai que sur le coup il était là « non les intérimaires devraient pas être payés autant quoi, c'est pas normal et tout, ils ont moins d'expériences et tout »...
- *Oui il y a cette prime de précarité comme vous dites puis il y a les congés payés aussi... prendre des vacances devient compliqué du coup...*
- Oui voilà c'est ça...
- *Mais bon pour l'instant c'est pas un problème auquel vous avez été confronté, non ?*
- Ha non, pour l'instant ça fait trois mois de toute façon... Je peux poser des jours par-ci par-là mais... je suis pas payé sur ces jours-là mais... le salaire compense en fait. C'est juste que dès que tu poses quelques jours ouais tu vois ton salaire à la fin du mois qui... qui est vachement plus bas.
- *Et avec l'agence d'intérim... c'est assez facile de poser quelques jours avec l'agence ?*
- Ha j'ai aucun contact avec eux en fait. Je leur envoie des... je leur envoie mes fiches... mes relevés d'heures de la semaine, toutes les semaines.
- *D'accord et eux payent en fonction du nombre d'heures...*
- Voilà, c'est tout. Et quand je... quand j'ai besoin d'un congé je demande à mon patron.
- *D'accord, c'est le sous-traitant qui gère le personnel.*
- Voilà, lui il regarde juste son planning, il me dit « ok, le 28 mars, ok c'est bon, vas-y, je te mets absent » et voilà. Et du coup après moi sur ma feuille d'heures je mets que j'ai été en absence. Et en fait ma feuille d'heures je la fais signer tous les vendredis à mon patron, donc lui il check si j'ai bien fait mes heures, tout ça quoi.

- *D'accord donc vous avez un contrat à temps plein si je comprends bien.*
- Ouais je fais trente-sept heures ouais.
- *Et si jamais il y a un jour en moins l'agence comprend que c'est/*
- Voilà, ils ont une feuille avec lundi, mardi, mercredi, vendredi et... ils voient jeudi y a eu zéro bein... j'ai écrit en observation congé le jeudi machin, voilà. Et pareil pour les heures de nuit tout ça, je mets les... sur ma feuille j'écris que là c'est plus vingt pourcent pour le soir et tout ça quoi.
- *D'accord oui. C'est à partir de quelle heure les horaires de nuit ? C'est pas vingt-et-une heures ?*
- Et bein normalement, mais dans cette boîte-là c'est cool justement, quand je fais l'horaire quinze heures trente-minuit trente, je suis payé de quinze heures trente à minuit trente de soir.
- *Haaa...*
- Ouais. Mais le truc c'est que les trois-huit ils sont payés... pareil en fait... alors que eux ils tournent sur trois horaires différents en plus, minuit-sept heures et tout ça... et du coup ça leur fait quasiment... quasiment rien en plus.
- *Oui du coup je comprends ce que vous me disiez tout à l'heure, c'est pas avantageux...*
- Non, en deux-huit c'est cool, le salaire est cool, mais en trois-huit heu... ça n'a aucun intérêt.
- *D'accord oui. Et alors l'agence, vous les avez vu pour signer le contrat et c'est tout ?*
- Heu... ouais... signer le contrat... et si, j'y suis retourné pour une carte heu... BTP enfin je sais pas quoi... il fallait faire une carte pour... pour les... comment... les boulots dans le BTP... c'est pour heu... c'est pour être sûr qu'il y ait pas de travail au black... que les intérimaires aient une carte, pour que si y a un contrôle ils puissent la montrer en fait. Parce qu'il y a beaucoup de travail au black là-dedans donc heu... je connaissais pas ce truc-là... Donc j'y suis juste retourné pour ça et c'est tout. Et ils ont dû m'appeler au bout d'une semaine... ouais non au bout de deux semaines pour me dire « bein ils ont renouvelé votre contrat... voilà, est-ce que ça se passe bien ? » et puis voilà.
- *D'accord, donc il n'y a pas spécialement de relations privilégiées avec un conseiller...*
- Non... enfin ils sont disponibles hein, si je veux les appeler y a pas de souci. Ils sont cool... je peux vous donner le nom de la boîte si...
- *Ho j'anonymise après donc heu...*

- Okay ça marche.
- *Okay... et du coup de ce que vous me dites je suppose qu'il n'y a pas eu de souci avec l'agence... au niveau de la paye, du versement des primes...*
- Si, juste la dernière paye, ils ont oublié de me compter une semaine de soir. Donc je les ai appelé ils m'ont dit « ha oui pardon... bein on vous mettra plus sur la prochaine ». Voilà, c'est juste qu'ils avaient pas vu qu'il y avait, ils m'ont compté trois semaines de jour à la suite. Voilà sinon rien de particulier, ils sont sympas... et ouais moi j'ai pas de contact en fait.
- *D'accord, c'est une petite agence ?*
- Non, c'est un gros groupe. C'est une filiale d'un gros groupe en fait. C'est un des plus gros groupes et le nom de la filiale là où j'étais je connaissais pas.
- *C'est une branche spécialisée dans la maintenance industrielle ?*
- Je crois qu'ils font de tout... il me semble. J'avais bossé une fois avec eux pour la maintenance industrielle en été, mais il me semble qu'ils font de tout. Pff ouais c'est un des trois plus gros groupes ouais.
- *Ouais, quand vous avez cherché du travail comment ça s'est passé ? vous avez fait le tour de toutes les agences ?*
- Ouais j'ai fait une journée avec quinze CV, je suis passé tac tac tac et voilà quoi. Et puis vu que je cherchais pas de CDI j'avais pas besoin de lettre de motivation ou... rien du tout... c'était très bien comme ça (*rire*).
- *Oui, j'ai cru comprendre que c'était assez facile de s'inscrire dans une agence d'intérim...*
- Oui. Bein après tout dépend ce que tu cherches aussi hein... j'ai des amis à la fac par exemple qui cherchaient des petits boulots, des trucs le week-end ou les vacances heu... à [Ville S.] quand t'as aucune qualification bein y a de la... y a du monde qui cherche aussi donc heu... A [Ville N.] je me souviens j'avais cherché, n'importe quel boulot en gros c'était... j'allais pas à la fac de toute façon donc c'était tous les jours, n'importe quel boulot... et ils m'ont dit « bein faut venir tous les jours à huit heures du matin, signer sur une feuille et si on a du boulot bein on appelle dans l'ordre » voilà. Mais donc tu peux venir cinq jours à la suite signer et puis t'auras pas de boulot quand même (*rire*). Donc c'est compliqué... Mais là c'est juste que dans ma branche là y a beaucoup de taf quoi.
- *Oui, et puis je suppose que tout le monde n'a pas votre BTS...*
- Oui voilà c'est ça. Avec ce BTS là j'ai pas de souci pour trouver du boulot... C'est pareil quand j'étais en [Région G.] heu... je trouvais facilement aussi parce que c'était à la campagne et y a plein de... y a plein d'usines. Mais c'est dès que t'arrives en grandes villes

- là c'est compliqué. A [Ville N.] et à [Ville S.] heu... [Ville S.] j'ai pas cherché mais... enfin si là avec le BTS quoi... Ha si j'avais cherché quand j'avais arrêté la fac... mais au final heu... comment j'étais rentré... j'avais trouvé un poste très vite, c'était en intérim aussi... ouais je sais plus comment j'avais trouvé, c'était peut-être sur Leboncoin ça... je me souviens plus. Et j'avais bossé deux mois en intérim aussi... j'avais oublié...
- *Heu... jusqu'à la fac de langues vous êtes en [Région G.], c'est ça ?*
 - Heu... j'ai fait ma dernière année à [Ville S.].
 - *D'accord.*
 - C'est là que j'ai arrêté, mais bon. J'ai fait un semestre et après j'ai cherché du boulot heu... jusqu'à l'été en gros. Et c'est là que j'ai bossé en intérim heu... [Ville T.] à côté de [Ville S.].
 - *D'accord donc cette mission c'était avant d'être brancardier ?*
 - Ouais en fait j'ai fait ça, j'ai bossé l'été dans la maintenance en fait parce que j'avais un poste heu... ils me prenaient en CDD tous les étés et heu... et ensuite j'ai voyagé et ensuite j'ai fait brancardier. *[Il me voit corriger mes notes]* Désolé (*rire*) j'espère que vous y verrez clair...
 - (*rire*) *c'est pas grave... je m'y retrouverai... heu... oui du coup tout le reste, le BTS, c'était sur [Ville S.].*
 - Ouais voilà c'est ça, ouais ça fait depuis deux milles heu... deux milles treize du coup que je suis sur [Ville S.], à part un an de voyage.
 - *Un an de voyage ?*
 - Ouais.
 - *C'était pour du travail ou... ?*
 - Non c'était comme ça. En [Continent M.].
 - *D'accord, un an en [Continent M.]...*
 - Enfin... combien... huit, neuf... huit mois. Une année scolaire en fait... pas un an heu...
 - *Oui.*
 - J'ai bossé un peu, j'ai fait du bénévolat là-bas et... au black quoi... pas d'intérim ou quoi que ce soit...

- *Oui. Oui... le but n'était pas de travailler là-bas, c'était un voyage heu... personnel quoi.*
- Ouais.
- *D'accord... (silence). Et donc pour la suite heu... je récapitule... un CDI dans un ou deux mois...*
- Ouais... enfin c'est ce que je suppose hein... peut-être la semaine prochaine ils vont me dire un CDI je sais pas...
- *Qu'est-ce qu'ils ont dit quand ils en ont parlé ?*
- Et bein... j'ai eu une petite réunion avec le patron y a... un mois peut-être, un truc comme ça, quand je demandais en fait pour poser des jours de congés il m'a dit « oui bein on va en discuter en même temps », donc il m'a dit que... voilà soit je signais un CDI heu... quand on me le propose soit... soit je serai pas renouvelé quoi. Parce qu'ils veulent pas heu... mettre du temps et de l'argent sur moi pour rien. Et là j'ai eu un retour la semaine dernière de mon chef on va dire, celui qui est en-dessous du patron, qui m'a dit qu'il avait vu le patron, qu'il était content de moi... tout ça donc heu... que ça allait pas tarder sans doute mais... y a moyen qui y ait encore un contrat entre temps quoi.
- *Là le contrat actuel se finit quand ?*
- Bein ça va être heu... ouais vendredi.
- *D'accord donc il est possible que cette semaine ils vous le proposent...*
- Peut-être mais je pense pas... je crois qu'ils attendent un peu parce que là ils ont embauché plusieurs personnes aussi du coup heu... je crois qu'ils embauchent pas tout le monde en même temps, ils font... j'ai l'impression qu'ils décalent un peu.
- *Et vous pensez qu'il est possible qu'il y ait de la concurrence sur ce CDI ?*
- Heu... bein avec les démissions qu'y a eu heu... je pense pas trop du coup... Non enfin, d'après mon chef c'est... c'est assuré quoi. Mais... je sais pas. C'est vrai qu'ils ont dit qu'ils avaient eu heu... qu'ils avaient fait des recrutements aussi à côté, en fait là ils veulent surstaffer l'équipe, pour pouvoir prévoir justement toutes les démissions, les congés, les trucs comme ça... Donc là ils sont en train d'embaucher plus que ce qu'y avait quand je suis arrivé... Et bon je vais être le seul en fait... là je suis le seul intérimaire, enfin le seul nouveau même, y a des gens qui vont arriver, y a une personne qui arrive lundi je crois... Et tout le monde en fait a déjà un gros bagage maintenant derrière lui. Moi je suis le seul qu'ils sont en train de former en fait.
- *D'accord, donc a priori ce CDI est pour vous, y a pas trop de doutes là-dessus...*
- Non, non non...

- *Et la formation dans les éoliennes... est-ce que c'est quelque chose qui pourrait être reporté en fonction de comment se passe le CDI ?*
- Ouais, déjà à la base je comptais le faire en septembre prochain... je me suis rendu compte que ça allait pas être assez heu... d'avoir bossé heu... même pas un an... parce que je veux vraiment me faire une expérience générale, éolienne c'est trop spécifique, et je sais même pas si j'aimerais donc je veux me faire une expérience heu... bien générale... pour pouvoir retomber sur mes pattes si jamais... Et du coup là ça m'aura fait heu... dix mois de boulot, si je reprends la formation en septembre et heu... c'est pas assez. Donc je préfère me faire un an, un an et demi, enfin quasiment deux ans là et... Comme ça je suis tranquille.
- *Et ça pourrait être reporté un peu plus ou...?*
- Pff... ouais heu... là j'ai pas trop envie parce que... ça m'embête en fait de bosser dans le cadre usine, c'est pas du tout ce pour quoi j'ai fait ça, c'est juste vraiment un moyen d'arriver à mes fins là pour l'instant, mais... en plus je bosse pour [ETT J.], gros groupe heu... que j'aime pas (*rire*).
- *Oui, d'accord. Même si dans le travail ça se passe bien, au niveau des valeurs c'est pas tenable sur le long terme...*
- Ouais c'est ça. Là les valeurs c'est il faut produire, trois-huit trois-huit trois-huit et tout... Dans l'éolienne y aura des astreintes plutôt, ou peut-être du deux-huit mais c'est quelque chose d'utile et de nécessaire, pour moi... Donc c'est ça qui change tout quoi. Je veux bien bosser la nuit pour... Cet été j'étais en stage à [Entreprise R.], je me disais mais s'il manque trois shampoings pfff (*rire*) qu'est-ce qu'on s'en fout...
- (*rire*) *C'était dans le cadre de la formation ce stage ?*
- Ouais.
- *Oui... c'est pas les mêmes motivations pour se lever le matin...*
- Ouais c'est ça.
- *D'accord, donc ne pas trop repousser la formation et si cette formation en éolienne ne vous plaît pas est-ce que vous retourneriez en maintenance industrielle comme là ?*
- Bein... ça je sais pas. Y a une idée qui me botterait mais... pas tout de suite, il faudrait plusieurs années, ce serait de devenir formateur, prof... ça, ça me plairait bien...
- *Dans la maintenance ?*
- Ouais. Mais pour l'instant... enfin, il faut au moins dix... dix, quinze ans... pour être calé quand même.

- *Oui... plus sur du long terme...*
- Ouais voilà. Mais pareil pour la formation éolienne, j'ai oublié de vous dire, je me tâte entre deux formation, y en a une de six mois là... en gros heu... un complément du BTS, c'est juste un diplôme mais qui a pas de bac+3 ou quelque chose, et heu... et une licence pro. Mais j'ai peur que la licence pro m'amène trop dans les bureaux en fait... A ce niveau-là de... d'étude, niveau bac+3 dans ce milieu, bein t'es plus technicien... et ça... t'es amené vite dans les bureaux, à gérer une équipe ou alors à faire des... des gammes de maintenance, c'est-à-dire dire tous les deux mois il faut faire ça, lalala, comment on le fait tac tac... gérer les plannings et tout et c'est pas ce qui m'intéresse pour l'instant.
- *Oui... vous perdez le coté manuel du coup...*
- Ouais voilà c'est ça... du coup je sais pas, je me tâte en fait entre les deux... Mais elle est cool parce qu'elle est plus générale, c'est... énergie renouvelable en général c'est pas que éolienne... du coup ça peut être cool aussi...
- *Oui d'accord, c'est que ça pourrait ouvrir sur d'autres possibilités que vous n'avez pas encore envisagées...*
- Oui c'est ça et puis éolienne je sais pas si j'aime bien au final... c'est du boulot compliqué quoi... T'es dehors par... par temps froid, par vent, par machin, par pluie heu... Tu dois amener tes outils à quatre-vingt mètres de hauteur avec une échelle... c'est pas tout le temps simple...
- *Vous avez déjà fait un stage là-dedans ?*
- Non, non non, c'est nouveau. Mais on m'a dit que c'était compliqué...
- *Oui... il y a la possibilité de faire un stage découverte ?*
- Bein j'avais demandé à une époque ouais et heu... j'avais pas trouvé. J'avais demandé à plusieurs boîtes, justement en attendant la réponse pour ma formation BTS, parce que du coup j'ai eu deux mois d'attente je crois... entre le moment où j'ai postulé et le moment où ils m'ont dit oui. Et après, une semaine avant de commencer (*rire*). Du coup j'avais essayé de trouver un stage mais j'avais pas trouvé. C'est compliqué en fait dans l'éolienne parce qu'il faut les... Pareil un stage dans le cadre de la formation j'avais cherché... mais en fait il faut les habilitations hauteur, sauveteur-secouriste heu... électrique et tout ça, sinon tu peux pas amener une personne comme ça dedans. Sur un stage de deux semaines ils vont pas s'embêter à faire passer les habilitations et tout ça.
- *Oui, je comprends... Les habilitations se passent pendant la formation ou c'est en plus après ?*

- Oui dans la formation... heu... dans la formation de six mois, dans la licence pro je sais pas. Justement, j'ai pas réussi à avoir de détails pour la licence pro, j'avais appelé tout ça mais... j'ai eu personne, faut... que je me renseigne... pour voir.
- *Et la licence pro... est-ce que ça veut dire que vous allez reprendre vos études pour trois ans ?*
- Bein... j'aurai qu'une année à faire du coup, là j'ai un bac+2 donc du coup licence pro...
- *Oui, d'accord, vous repartez pas de...*
- Non, non, donc c'est soit six mois soit un an quoi... donc ça va... et heu... un an heu... une année scolaire quoi... Non, trois ans heu... j'aurai pas la foi (*rire*).
- *Ça fait beaucoup...*
- Ouais je me suis rendu compte là à l'AFPA déjà... en reprenant les études là, le BTS heu... être assis sur une chaise... j'en ai marre (*rire*).
- *C'était un BTS en un an ?*
- En un an oui. Enfin... en fait vu que c'est avec l'AFPA, j'ai commencé en... novembre et j'ai fini en septembre mais sans vacances quoi. Donc c'est pas du tout le rythme scolaire. Mais... ça vaut pas un vrai BTS je pense...
- *La formation est condensée...*
- Hm.
- *D'accord, donc pour l'avenir ce qui vous intéresse c'est l'environnement, sans être fermé juste sur l'éolienne...*
- Ouais c'est ça, ce serait l'idéal, manuel dans l'environnement c'est ce que j'aimerais. Enfin dans l'environnement... après heu... enfin si l'environnement ça m'intéresse mais je suis pas bloqué non plus là-dessus, c'est juste que... voilà quelque chose au niveau des valeurs qui... qui me va. J'ai pas envie de bosser toute ma vie pour un truc que je débecte enfin qui me débecte (*rire*). Et puis c'est le côté usine... même sans parler des valeurs heu... c'est... nul quoi, enfin j'aime pas le... le cadre...
- *C'est-à-dire ?*
- Et bein c'est... c'est une ambiance très beauf déjà (*rire*) je sais pas comment le dire, enfin... Par exemple là on est mille, dans l'usine, rien que ça j'aime pas parce que tu connais pas les gens mais tu les connais de vue et donc heu... y a l'ambiance dans le sens... ambiance beauf, dans le sens où tout le monde se... comment dire... s'oblige un peu à faire des blagues à chaque fois, voyez ? Genre quand tu connais un peu, c'est toujours les mêmes blagues qui

ressortent, machin... mais t'as rien à te dire en vrai. Et du coup... je sais pas, j'aime pas ce truc-là et puis j'ai... je partage pas du tout les mêmes heu... les mêmes goûts... que tous mes collègues par exemple... donc heu... voilà, ils sont sympas mais heu... je les verrai pas en dehors quoi. C'est vraiment pas du tout le même heu... la même personnalité. Eux ils sont très heu... très grosses voitures heu... ce genre de truc... sexe, tout ça...

- *Oui... C'est le sous-traitant qui regroupe mille employés ou c'est en comptant/*
- Non c'est en comptant... c'est [Entreprise I.], y a plusieurs sous-traitants d'ailleurs.
- *D'accord, votre lieu de travail c'est [Entreprise I.]...*
- Ouais c'est ça. En fait on a un local quoi. Un local dans l'usine... [Entreprise C.]. Et du coup je côtoie autant les gens de [Entreprise I.] que...
- *Que les sous-traitants...*
- Oui voilà... enfin je côtoie plus mes collègues... vraiment mais... Les opérateurs de [Entreprise I.] c'est eux que je vois quand y a une panne ou des trucs comme ça... donc heu... on côtoie un peu tout le monde... Et du coup ouais... ce cadre-là heu... pff... trop de monde et tout ça, ça me... Puis j'ai envie d'un truc en extérieur. Où tu bouges un peu aussi, où t'es pas fixe à un... Même si là c'est cool, je fais pas tous les jours la même chose et je vais pas sur les mêmes machines et tout ça mais... Ça reste que tous les matins je vais au même endroit et... et j'aime bien bouger un peu.
- *D'accord, la nature... et une entreprise à taille familiale comme on dit ?*
- Ouais à la limite ouais ça pourrait être cool... Bein un truc que sinon je pensais mais... je pense que, enfin on va voir mais... Si l'éolienne ça me botte bien bien, ça serait peut-être de monter ma boîte de... ou pas forcément monter ou bosser là-dedans mais de... d'éolienne pour particulier... installer des petites éoliennes par maison. Ça, ça me botterait bien...
- *Vous avez commencé à vous renseigner dessus ou c'est une idée pour l'instant... ?*
- Non, c'est une idée... vague pour l'instant. Faut déjà voir si ça me plait tout ça... Mais ça pourrait être un truc cool ça. Bon voilà, j'ai quelques idées, pour après, mais... bein y a le facteur est-ce que je vais aimer ou pas quoi (*rire*).
- *Oui... ça va dépendre de la formation...*
- Ouais c'est ça. Enfin de la formation... du boulot surtout, en fait je vais faire la formation et... je pense que la formation ça... ça sera cool, je vais dire haaa ça va être chouette et tout, et puis peut-être après, arrivé là-bas heu... parce que physiquement apparemment c'est très dur et tout ça donc heu...
- *Il y a des stages de prévu dans la formation ?*

- Ouais y a un stage de deux mois, pour la formation de six mois. Donc on va voir.
- *D'accord... il est possible de tester le terrain...*
- Oui voilà c'est ça.
- *D'accord... (silence). Alors, si on fait un petit résumé, par rapport au passé, qu'est-ce que ça vous évoque quand vous pensez au passé ?*
- Hmm... niveau professionnel on va dire que... ça m'évoque heu... comment dire heu... le fait que j'étais perdu... un peu, enfin... je savais pas du tout vers où aller quoi... j'avais des petites idées par-ci par-là mais... pas... Ouais en fait ce que j'aurais voulu, c'est avoir une passion (*rire*), avoir un truc vraiment qui me botte à fond. Et j'avais des petits trucs qui me bottaient pourquoi pas mais... du coup pas l'envie de m'investir à fond. Voilà, du coup heu... c'était cool, j'ai glandé comme il faut, j'avais les bourses et tout donc heu... niveau financier c'était pas... c'était pas compliqué ni rien, mais heu... pff... ouais j'avais pas de perspectives quoi. Et du coup heu... c'était un truc qui me trottait quand même dans la tête parce que... au bout d'un moment j'en avais marre, je voyais tout le monde se diriger vers des trucs qu'ils aimaient bien, moi j'étais là heu... qu'est-ce que je vais foutre ? Et du coup ouais d'avoir heu... quand j'ai pensé au boulot que je faisais l'été là dans la maintenance je me disais mais c'est vrai que c'est quand même vachement cool et... une fois que j'ai eu ce truc là en tête heu... ça me motivait bien. Le seul truc c'était heu... bein comme je vous ai dit plus tôt, que je pensais pas être à la hauteur et tout ça parce que... enfin non je vous en ai pas parlé...exactement de ça. Le truc c'est que... ouais ça me mettait mal de... de me dire que j'allais tomber avec des... avec des gars plus forts que moi... Parce que moi à part bosser l'été mais... c'était pas grand-chose... enfin le week-end et tout ça je... je vais pas bidouiller ma voiture en permanence quoi (*rire*), et tous mes collègues c'est ça. Tu leur demandes ce qu'ils ont fait le week-end c'est... du bricolage, du bricolage, du bricolage, et depuis tout petit. Du coup je me suis dit moi je vais arriver je vais être perdu quoi enfin... C'est pas du tout mon milieu en fait. Donc j'étais motivé ça... ça m'a remotivé mais en même temps heu... j'avais de l'appréhension quoi... et j'en ai toujours...
- *Oui... ça me fait penser à ce que vous disiez tout à l'heure, que vous ne vous reconnaissez pas dans vos collègues...*
- Oui non pas du tout ouais. Ouais c'est pas du tout le même type de personnes que je côtoie d'habitude. Ouais... donc bon ça passe pour le boulot mais... je suis un peu en retrait quand même... En fait un par un ça va, c'est l'effet de groupe souvent qui fait ça. Un par un ils sont gentils mais quand y a l'effet de groupe c'est à celui qui dira le plus de saloperies et... et voilà (*rire*) toi t'es là des fois genre pfff... ouais...
- *Ça devient lourd...*
- Ouais c'est ça. Et du coup ouais j'étais... on va dire que je sais pas jusqu'à mes... dix-huit... ouais lycée heu... je m'en foutais, j'étais bien dans mon truc heu... Après à la fac, les

premières années heu pareil, je... je passais le temps... je faisais la fête voilà c'était super... Et c'est quand j'ai arrêté en gros la fac que là je me suis dit bon maintenant va falloir trouver quelque chose quand même (*rire*). Donc quand je suis parti en voyage là, à la fin du voyage j'étais... le dernier mois de voyage en gros j'étais en train de réfléchir en gros là par contre heu... je vais revenir va falloir heu... va falloir savoir ce que je fais quoi... J'ai pas envie de refaire enfin de... de faire une année pour rien et tout ça, ce que j'ai fait au final, brancardier. Mais bon j'avais quand même essayé de... de trouver une entreprise heu... pour faire mon BTS en maintenance et tout ça donc j'avais quand même le projet derrière, et vu que j'avais pas trouvé à temps bein... voilà j'ai bossé et... au moins j'avais quand même heu... une idée en tête quoi.

- *Oui... et puis brancardier c'était pas vraiment pour rien puisque le milieu vous intéressait...*
- Oui au final, ça... et ça m'a aidé surtout à financer la formation après mais... c'est pas un truc auquel j'aurais pensé, brancardier... je vous avais dit ambulancier ouais...
- *Ha pardon, ambulancier...*
- Ouais ambulancier c'est pas pareil, brancardier là c'était vraiment j'amenaient des gens de leur chambre jusqu'au bloc, et ambulancier c'est plus le côté heu... plus le côté... comment dire... urgence qui m'intéressait. Là c'était pas du tout de l'urgence, ce que j'ai fait c'était les cataractes et les dents de sagesse... donc heu... enfin quelques trucs un peu plus graves mais... en général voilà les gens ils avaient peur mais... mais ils savaient qu'ils allaient pas mourir quoi. Donc c'est pour ça que c'était aussi un peu... au bout d'un moment t'as tout vu quoi... Ambulancier ce qui me bottait c'était bein un peu comme la maintenance c'est le truc que tu sais jamais où tu vas aller, ce que tu vas avoir... c'est au jour le jour quoi...
- *Oui, pas de routine quoi...*
- Ouais voilà c'est ça. Alors voilà, premières années de fac très bien puis après heu... je commençais à m'inquiéter un peu de savoir heu... si je trouverai quelque chose qui m'intéresse quoi.
- *D'accord... et cette inquiétude... elle était présente aussi sur d'autres sphères de vie ou c'était juste la sphère professionnelle qui vous inquiétait ?*
- Hmm... non ouais... professionnelle principalement ouais... ouais... mais ça m'inquiète toujours d'ailleurs parce que même là heu... comme je vous disais je me sens toujours heu... nul. Je sais pas si c'est vraiment le truc qu'il me faut tout ça donc heu... Mais je suis heu... j'ai toujours du mal dans les... dans les décisions, dans les trucs comme ça (*rire*) je mets toujours du temps avant d'être sûr d'un truc et... et donc voilà. Je pense que ça va être encore pendant un moment comme ça où je vais pas trop savoir si... si c'est... si j'aime bien si j'aime pas... Là j'aime bien... et en même temps ça me stresse de... d'être... de me sentir nul... du coup heu... voilà.

- *Donc ce n'est pas un argument recevable pour vous qu'ils veuillent vous prendre en CDI... ce n'est pas une preuve suffisante...*
- Non (*rire*) c'est ça... Brancardier j'ai été pris en CDI direct, j'ai fait deux jours, ils m'ont engagé direct et... là le boulot était pas ouf mais... par contre je savais que j'étais bon... tout le monde m'avait dit dès le début et je me sentais... je me sentais doué là-dedans. Et tout le monde me disait « haaa ça fait longtemps qu'on attendait quelqu'un comme ça » et tout (*rire*). Donc c'était cool. Bon là c'est juste que c'était pas intéressant. Et là c'est intéressant mais... c'est l'inverse, que je me sens pas bon.
- *Alors que pour autant vos collègues vous reprochent pas forcément d'être incompetent...*
- Ouais parce qu'en fait heu... le truc moi que j'ai en tête c'est que ils me reprochent pas d'être incompetent parce que je suis nouveau et que j'ai pas d'expérience. Mais ce que moi par contre je m'imagine dans... plusieurs mois et tout ça, je me vois pas être à un niveau heu... vraiment au-dessus quoi. J'ai l'impression que... que ça va pas...qu'en gros là ils voient juste le fait que voilà je connais pas encore trop mais heu... mais ouais. Quand je compare avec les autres, je me dis mais... mais jamais je... je vais connaître aussi bien les trucs que lui quoi... que tous hein on va dire.
- *Quand vous disiez que la boîte veut vous former, ça veut dire vous former sur le terrain avec les binômes ou faire des sessions de formation...*
- Non non, c'est former sur le terrain avec les binômes et... Là y a eu une démission par exemple, y en a un qui est parti vendredi, qui était très bon, du coup jeudi et vendredi j'ai passé la journée avec lui pour qu'il me forme sur les machines. En vue de le remplacer, voyez ?
- *Oui, c'est des formations informelles, c'est sur le tas comme on dit...*
- Oui voilà c'est ça... bein après y aura des formations... peut-être... Pour les... pour les gars en CDI y a quand même des formations de temps en temps pour heu... pour telle ou telle nouvelle machine par exemple, il faut... y en a par exemple ils sont parti... un mois au Japon... y a quelques années... pour... pour être là dans l'élaboration d'une machine, pour la connaître parfaitement. Ça c'était même pas des techniciens maintenance, c'était des opérateurs, des gars qui font juste tourner la machine et... et qui appellent quand elle est en panne. Ils sont partis heu... ils sont partis voir la conception de la machine et tout pour la connaître par cœur quand elle serait dans l'usine. Donc ça c'est... c'est super cool... Mais ça c'était [Entreprise I.] du coup, c'était pas nous (*rire*).
- (*rire*) *oui... c'est pas le même budget...*
- Et non... c'est ça... et voilà... niveau ressenti heu... pour l'avenir je suis toujours heu... toujours indécis quoi et heu... c'est un truc qui me trotte quand même... pas mal... On va dire c'est le principal problème que j'ai. C'est... c'est que j'ai peur en gros de... de pas

trouver un boulot qui me plaise... ou je suis bien, où je me sens bien. Ouais... c'est ma principale préoccupation.

- *Oui... c'est important pour vous la sphère professionnelle ?*
- Ha ouais. Je peux pas... je suis pas carriériste du tout mais... je veux juste un boulot qui me... qui me convienne quoi... enfin... je m'imagine que quand t'as pas le boulot qui te vas, enfin si t'es malheureux au boulot t'es pas très heureux en dehors quoi (*rire*). Enfin j'ai pas envie de me... de me lever énervé tous les matins quoi (*rire*).
- *Oui... et puis on y passe du temps au travail...*
- Oui voilà c'est ça, on y passe plus de temps qu'en dehors donc heu...
- *Oui... (silence). Bon, on a résumé les trois temps... est-ce qu'au niveau de l'intérim vous voulez rajouter quelque chose ?*
- Hmm... non, ça... ça a l'air d'aller... Bon pour résumer voilà, moi je suis content de l'intérim pour moi.
- *Oui... C'est choisi et ça vous convient...*
- Voilà c'est choisi. Quand c'est choisi je trouve ça très bien (*rire*), quand c'est pas choisi par contre heu... c'est dur. Mais c'est cool que ça existe... quand même. Ça donne des bonnes opportunités... pour les étudiants... pour les jeunes et tout ça. Après voilà, quand t'as pas de vie de famille ou de... d'enfants heu... c'est cool l'intérim, après je me dis que c'est un peu compliqué quand même...
- *Par rapport à quoi par exemple ?*
- Bein la précarité du truc. Tu veux... tu peux pas faire de prêts avec... avec l'intérim par exemple. Donc rien que ça c'est super compliqué, s'ils te gardent dix-huit mois heu... finalement okay j'ai un boulot pendant un an et demi mais pourtant je peux pas... faire un prêt de deux milles balles.
- *Oui... puis encore... garder dix-huit mois ça dépend si on a un contrat de dix-huit mois ou si c'est plusieurs petits contrats... qui feront dix-huit mois.*
- Bein... je sais même pas, ça va jusqu'à... y a des contrats de dix-huit mois ?
- *Oui ça existe oui.*
- Ha bein je savais pas.
- *C'est rare...*

- Ouais (*rire*).
- (*rire*). *Oui bon là l'intérim c'est bien par rapport à la situation dans laquelle vous êtes, il n'y a pas de conséquences heu...*
- Oui c'est clair. Et puis même après la formation éolienne et tout, un peu d'intérim ça m'irait... enfin je sais pas en fait mais j'ai pas envie que... de commencer à travailler à fond, dès maintenant... j'ai envie de voyager encore et tout ça... Là maintenant que je suis lancé, je suis... motivé à faire ce qu'il faut pour avoir le bagage qu'il faut, mais après voilà, une fois que j'aurai tout... tout sur le CV on va dire, j'ai pas envie de chercher un... un gros boulot tout de suite quoi. Ça me botte de faire quelques petits boulots, bouger un peu... tout ça. Tant que j'ai pas d'enfant et tout ça... je me dis que c'est l'occasion quand même.
- *Oui... l'intérim offre une certaine liberté pour ça...*
- Oui c'est ça. (*silence*).
- *D'accord... alors il me reste deux-trois petites questions... tout d'abord, votre âge ?*
- Vingt-cinq.
- *Okay... heu... culture française, oui ?*
- Heu oui, oui.
- *Au niveau du contrat, vous m'avez dit, la durée trois mois...*
- Oui.
- *Il reste une semaine... et c'est renouvelable... avec proposition de CDI.*
- Oui.
- *Secteur d'activité du coup je note aéronautique ou... ?*
- Ouais ouais c'est ça. Industriel aéronautique.
- *D'accord... concernant les conditions de travail, rythme, charge, horaires... est-ce que ça vous convient ?*
- Ouais ça va... heu... en fait j'aime bien bosser le soir... mais... enfin le boulot en soi le soir il est mieux que la journée, parce qu'il y a pas le patron, y a personne, c'est plus heu... y a pas justement tout l'effet de groupe dont je vous parlais, on est que cinq, du coup c'est beaucoup plus sympa... Par contre heu... je vois pas ma copine pendant... pendant une semaine quoi... parce que je finis à minuit et demi, parce que c'est des horaires différents des autres trois-huit, enfin dans la plupart des industries tu fais heu... le matin c'est sept

- heures non c'est cinq heures-treize heures, treize heures-vingt-et-une heures et vingt-et-une heure-cinq heures.
- *Oui d'accord... et vous c'est décalé...*
 - Ouais... du coup moi j'ai une grosse demi-journée mais... pas du tout de soir quoi.
 - *Oui... donc au niveau des horaires ça peut...*
 - Ça va quand même... c'est pas... c'est pas horrible. Mais... bon si je peux passer de journée heu... ça me va mieux hein (*rire*).
 - *Oui... au sein de l'équipe, bon... vous m'avez dit que ça se passait bien mais que... vous ne les verriez pas en dehors du travail non plus... mais a priori il n'y a pas de problème avec l'équipe...*
 - Non non...
 - *Okay... hébergement, vous êtes en location ou propriétaire ?*
 - En location ouais.
 - *En couple, pas d'enfants... Et... est-ce qu'il y a des difficultés financières particulières ?*
 - Non.
 - *Ça, ça va bien ?*
 - Ha bein oui justement depuis que je bosse heu... c'est au-dessus de mes attentes... (*rire*)
 - (*rire*) *oui d'accord... Est-ce que vous aimeriez rajouter quelque chose, soit par rapport au temps, soit par rapport à l'intérim ?*
 - Hmm... non, ça... non.
 - *Vous pensez avoir dit l'essentiel ?*
 - Je pense. Après à voir heu... si vous pouvez plus m'expliquer ce que vous entendez par le temps, la perception du temps tout ça...
 - *La perception du temps... Et bien c'est plus ou moins ce qu'on a fait, c'est-à-dire, si je vous parle du passé qu'est-ce qui vous vient en tête... pareil pour le présent et le futur... à quoi vous pensez quand on évoque ces trois registres. Voilà, rien de sorcier... Après, par exemple il y a des personnes qui ont un discours général sur le temps aussi... qui peuvent dire par exemple 'moi je vis dans le présent, je ne veux pas me soucier de demain' ou d'autres qui*

sont plus centré sur leur passé, soit par nostalgie soit parce qu'ils ont vécu des choses qu'ils ont du mal à digérer...

- Ha ouais okay ouais... ouais non moi le passé par contre heu... je regrette... rien... en gros. Même si je me dis que j'aurais pu aller plus vite heu... sur un BTS ou un truc comme ça heu... Tout ce que j'ai fait même si c'est, au niveau professionnel, c'était nul heu... pff... je trouve ça cool de l'avoir fait... Et heu... ouais par contre heu... ouais... je calcule quand même pas mal l'avenir... parce que... parce que ça me tracasse un peu niveau... que niveau professionnel, le reste ça va mais... ouais niveau professionnel heu... c'est... c'est un peu mon angoisse quoi. Donc heu... donc il faut que je... il faut que je vois un peu... maintenant... voilà... Avant vingt-trois ans je m'en foutais, maintenant heu... ça commence à tracasser ouais... à travailler...
- *A vingt-trois ans c'était plutôt le présent...*
- Ouais c'est ça, je m'en foutais ouais. C'était très bien, je faisais la fête le week-end, je (*rire*) et voilà, pas plus.
- *D'accord oui... ce qui a changé en fait c'est la fin de la fac ?*
- C'est que la fac ça me plaisait pas dès le début. Mais heu... t'es pas obligé d'y aller, heu... je suis passé quand même, enfin... bon là j'avais quand même quelque chose à faire dans la semaine, c'était pas... j'étais pas toute la journée chez moi non plus donc heu... ça m'allait, c'est juste que une fois que t'arrête il faut... il faut quand même trouver quelque chose quoi... Pareil maintenant là... ça m'allait aussi de rien faire quand j'étais à la fac quand même parce que... on était tous à la fac... donc j'étais quand même pas le seul...
- *C'est-à-dire votre groupe d'amis ?*
- Ouais, tous les copains, on avait le même âge et on glandait pas mal quoi... Maintenant c'est vrai que... je me suis retrouvé au chômage l'année dernière pendant deux mois... pff... j'ai pas envie de refaire ça quoi...
- *Vous n'avez pas bien vécu la période de chômage...*
- Ha non, et puis quand tout le monde bosse à côté c'est nul quoi... enfin... donc voilà. Maintenant j'ai plus besoin d'être cadré, d'avoir quelque chose en tête.
- *Cadré... c'est-à-dire ? avoir un objectif ?*
- Oui voilà un objectif ou heu... ou avoir une activité quoi. Je peux plus heu... je peux plus passer le temps comme ça... voilà.
- *Oui... (silence). Bon et bien merci beaucoup...*
- Avec plaisir.

Annexe 12 : Retranscription de l'entretien avec Sylvain

Durant la présentation de l'étude, au moment où je lui parle de la confidentialité des données, il me dit « J'ai pas peur. Maintenant j'ai plus peur. Parce qu'il ne faut pas avoir peur de ce qu'on a subit. Quand le cœur a été touché il ne faut pas avoir peur, il faut faire comprendre aux gens, on a souffert maintenant on n'a plus envie, voilà. C'est dans ce sens-là que je le vois parce que c'est quand on a souffert de quelque chose on veut pas que ça se reproduise, on fait tout son possible pour ne pas que ça se reproduise. »

Consignes

- *J'aimerais que vous me parliez de votre passé, de votre situation actuelle, de votre avenir et du regard que vous portez sur ces trois temps de votre vie, c'est-à-dire la représentation que vous vous faites de ces trois temps et du temps en général, ce que vous vous dites ou ressentez lorsque vous y pensez. Ce qui m'intéresse avant tout c'est ce qui est important pour vous, vous pouvez me dire ce que vous voulez, dans l'ordre que vous voulez/*
- *Oui voilà ! parce que je pense que je vais pas mettre par ordre...*
- *D'accord, ça n'a pas d'importance, vous l'organisez comme vous voulez, que ça concerne votre vie professionnelle ou personnelle.*
- *J'aime pas trop mélangé mais je vais quand même mettre des points parce que y a famille et vie professionnelle. Faut pas... je mélangeais famille et vie professionnelle et ça j'ai arrêté de le faire par rapport à ce qui m'est arrivé. En voulant trop montrer aux gens que j'avais des problèmes familiaux, j'ai mélangé travail et famille, ça se mélange pas. J'ai appris en fin de compte avec ce qui m'est arrivé, ils se servent de ça pour vous détruire... les responsables. C'est quelque chose que je vous dis, je sais pas si vous le savez mais voilà par rapport à mon passé, par rapport à beaucoup de choses, maintenant je me suis dit que mon travail c'est mon travail et la famille c'est la famille. Voilà, je sais pas si j'ai répondu déjà, si je vous ai laissé finir de parler ?*
- *La question était terminée, oui. Je vous disais, vous pouvez me parler de votre passé, votre situation actuelle, votre avenir/*
- *Le passé, vous voulez depuis les parents ou bien depuis... enfin quand je dis les parents, parce qu'il y a les parents et il y a la vie professionnelle et il y a la vie actuelle.*
- *Vous commencez où vous voulez.*
- *D'accord. En bref, je vais pas trop parler de ma famille à moi, ça va, je n'ai rien à reprocher à ma famille, même si j'avais quelque chose à reprocher ce sera pas de l'enfant parce que l'éducation qu'on a eu avant, que eux ils ont eu, ce n'est pas l'éducation qu'on a l'heure d'aujourd'hui, que moi j'ai eu. J'ai subi un peu par rapport à leur éducation mais je leur en veux pas. Vous voyez, parce que c'était, il faut revenir en arrière par rapport à ce que les*

parents ont vécu, ils ont voulu nous faire vivre les mêmes choses. Mais malheureusement on est en 2016, comme moi j'ai des enfants, je ferai pas vivre à mes enfants ce que mes parents m'ont fait vivre. Après ça se passait bien, papa marié, maman mariée, divorcé, ma mère a refait sa vie, mon père toujours... il est à son compte, il a toujours son entreprise en [Pays N.]. Ma mère vivait ici, elle était infirmière et... disons qu'elle faisait l'aller-retour par rapport à mon père et... bon ça a pas marché. Encore une fois, l'amour à distance, ça n'existe pas, même si, vous pouvez aimer quelqu'un... bon après comment vous expliquer, c'est... voilà. Et de là... nous sommes cinq. Je vais vous parler de ma sœur et moi, les plus grands, moi je suis l'aîné, elle est la deuxième. Nous on a subis par rapport au divorce. Y a des séquelles, ça c'est normal, un divorce, une séparation ça met des séquelles à tout enfant. Ça c'est... même si y a pas eu de gestes devant eux, ni... ça les touche parce que l'enfant a toujours besoin de son papa et de sa maman, toujours... ça je le vis puisque je suis séparé. Voilà, après c'est juste par rapport... voilà entre guillemets, je veux pas trop parler de mon passé, je vous ai dit familiaux, parce que je veux pas trop mélanger. Je vais plutôt vous parler de ma vie professionnelle. Ma vie professionnelle c'était pour moi ma tête. Bon j'étais plutôt basé sur le sport, le foot ça c'était toute ma vie, mais bon, malheureusement ça n'a pas marché comme je voulais. D'accord, mais j'ai pu m'en sortir parce que j'apprenais à jouer au foot mais j'apprenais à aller à l'école aussi. J'allais à l'école en fin de compte. Ça m'a permis d'avoir mon CAP de menuiserie en premier, ensuite, ça m'a pas plu, je me suis basculé sur la mécanique, ça m'a plu. Là j'ai monté mon CAP/BEP en mécanique et mon brevet de maîtrise en mécanique. Ce qui veut dire que j'ai travaillé quatre ans chez [Entreprise O.], voilà... j'ai quand même un niveau que je peux travailler dans n'importe quelle boîte. Mais moi j'ai pas voulu. C'est suite à mon service militaire, quand j'ai fait mon service militaire, j'étais engagé, je me suis engagé, quand je me suis engagé j'ai passé tous mes permis en fin de compte. J'ai profité de passer permis poids lourds, permis tout, comme ça j'étais tranquille. Je suis sorti avec ça et, tout en sachant que j'avais les diplômes pour pouvoir faire, pour exercer ce que j'aimais. Parce que c'est parce que j'aimais que j'ai fait ça. Faut... voilà. Mais j'aimais plus conduire, voyager, parce que moi j'aime bien, j'aime bien... faut que je bouge là, faut que je sois là, faut... voilà. Et du coup, ça m'a permis de... disons que j'ai fait mon service en [Pays N.] mais j'avais plus envie de rester en [Pays N.] alors du coup j'ai fait en sorte de venir à [Ville V.]. Parce que j'étais déjà à [Ville Q.], on était de [Ville Q.], on est parti en [Pays N.], je suis parti de [Ville Q.] pour aller en [Pays N.] pour faire mon service militaire. Est-ce que vous me suivez ou est-ce que je mélange tout ?

- *Alors, je récapitule et vous me dites si j'ai bon. Quand vos parents étaient mariés votre mère était en France et votre père en [Pays N.]. Vous, vous avez été élevé avec votre sœur en France/*
- Avec ma sœur, chez ma tante, oui. Ha ça je vous l'ai pas dit mais voilà.
- *D'accord, ensuite après vos diplômes, vous êtes parti en [Pays N.] pour le service militaire et retour en France juste après, à [Ville V.].*
- Voilà. Je suis venu à [Ville V.]. Ma sœur était déjà ici. Et moi je voulais pas rester à ne rien faire, parce que je suis pas un fainéant. Faut que je fasse un truc, faut pas que... je peux rester à la maison mais faut que je travaille. En fin de compte il faut que je fasse un truc, que

j'ai une activité sinon je m'ennuie. Et du coup, j'ai trouvé un premier job, qui m'a permis d'évoluer, de découvrir l'Europe, le Monde, chauffeur... ça m'a permis de faire toute l'Europe ! de faire toute la France ! C'est ce que je voulais en fait, même si j'ai pas fait... j'ai fait quelques pays mais il fallait prendre l'avion. Mais là, avec un camion, j'ai... j'ai roulé en fin de compte, voilà, c'était formidable ! Voilà... et bon, au bout de quatre ans... j'ai voilà, j'ai voulu arrêté parce que... ça me permettait pas de me stabiliser au point sentimental et je voulais avoir une vie de famille quand même. J'étais encore jeune, j'avais vingt-cinq ans... Et à vingt-cinq ans le cerveau commence à se former vraiment, à vingt-cinq ans il commence. Et c'est après que voilà... Je commençais à comprendre, vous voyez ? parce que je vous parlais des vingt-cinq ans, je vais pas vous parler des vingt ans parce que vingt ans j'étais frivole mais je conduisais encore, j'étais déjà dans le domaine de la conduite mais j'étais pas encore prêt. A vingt-cinq j'ai commencé à, mes yeux ont commencé à s'ouvrir. Même en ayant vu des pays avant, mes yeux n'était pas encore, c'est quand j'ai eu vingt-cinq ans j'ai commencé à voir certaines choses que je ne voyais pas, comprendre. J'ai dit bon d'accord, à trente ans faudrait que je me stabilise un peu, que je trouve une famille... voilà parce que c'était pas bon de... de... Voyez on a une mauvaise opinion de nous les chauffeurs. Un chauffeur a plusieurs femmes, c'est pas vrai, c'est que, vous savez quand vous êtes assis dans un camion pendant neuf heures, dans un camion quarante-cinq minutes, vous êtes assis pendant quatre heures dans un camion, que vous roulez pendant quatre heures, que vous roulez à quatre-vingt-dix, que vous voyez toutes les voitures vous doubler. Quand vous êtes arrêté vous avez envie de lâcher un peu, alors il suffit qu'il y ait quelqu'un qui vous parle. Bon je vous dis en gros, c'est... c'est ce que j'ai vécu. Voilà, j'avais toujours envie, dès que je mettais mon pied à terre fallait que je m'exprime, que je m'exprime à ma façon bien sûr. Puis au bout de quatre ans j'ai arrêté, je me suis mis dans une boîte... malheureusement... bon au début ça allait oui parce qu'il y avait un responsable de... alors bon malheureusement il est décédé, c'était le meilleur. On dit toujours c'est les meilleurs qui s'en vont, c'est toujours les meilleurs qui s'en vont, et bein la preuve il était là tout se passer bien, et... cinq ans après, il est décédé il y a sept ans, et quelques temps après, dans la boîte que j'étais, ils m'ont changé de section parce que j'ai eu un accident... C'était pas... c'était un accident style à moi tout seul je l'ai fait. Une semaine avant j'en ai parlé à mon employeur et... ils écoutent pas en fait, ils s'en foutent eux, ils écoutent pas ce qu'on leur dit. « Oui je suis pas bien, qu'est-ce qu'on... » j'essayais en fait au lieu de lui dire directement « j'ai besoin de me reposer », j'essayais de lui demander des journées, il me disait « non... tu sais... y a personne à part toi... » tout ça c'était pour m'amadouer, c'était pour... parce qu'il savait très bien j'étais pas bien, que j'avais des problèmes avec mon ex, j'avais des problèmes... Parce que j'ai mélangé le travail avec le... les sentiments. J'ai essayé de lui faire comprendre que j'étais pas bien mais il a pas compris. Bon il a compris mais il a fait comme si il avait pas compris, au contraire il m'a enfoncé. Vous voyez ? Y a certains responsables comme ça qui sont, je prends pas des boîtes, les noms des boîtes, je parle de ceux qui travaillent dans les boîtes parce que le nom souvent c'est au patron, le patron on le voit jamais. Lui, il est même pas au courant si l'autre a volé l'autre, il sait même pas en fait. C'est quand il y a un problème qu'il sait qu'il y a un problème. Et... comment vous expliquer ? Du coup j'ai trop mélangé, et là, maintenant je me permettrai plus de mélanger ma vie privée. Je peux pas faire un truc, je dis « je peux pas », je suis pas bien « je peux pas », et si tu me force je vais aux prud'hommes. Bon, quand je dis je vais aux prud'hommes... voilà... je vais déjà voir mon médecin, je lui dis « je peux pas et on veut me

forcer à faire des choses que... que mon corps ne peut plus faire ». Et voilà, comment vous expliquer ? et de là, j'ai... heu je me perds...

- *Vous m'avez dit, après le service militaire vous avez fait quatre ans chauffeur et après vous avez changé pour cette boîte où il y a eu un problème avec le responsable/*
- *Oui voilà. J'avais un responsable qui était super mais celui qui l'a remplacé, lui, lui il pensait plus à ses poches ! Vous voyez y en a qui pensent à leurs poches, qui pensent pas au... au... et ça mot pour mot, il y en a un qui me l'a dit « moi je pense à mes poches, je t'ai fait travailler mais je m'en fous en fait » je me suis dit d'accord... ouais ça m'a touché ça, ça m'a... la haine que j'avais contre ce mec, je l'ai plus parce que mon cœur a été apaisé. Vous voyez ? parce que je veux plus... Franchement, rien n'était difficile de lui faire une saloperie à ce mec-là. C'est... si je reviens en arrière, si je vous parle du passé en mal, bon en mal parce que j'ai eu des moments de... de colère ça s'est normal, je suis un être humain, j'ai... j'ai subi ! J'ai... j'ai pas subi de violences physiques ou de dire qu'on m'a tapé parce que j'aurais rendu ça c'est sûr mais je vous dis, ils m'ont touché avec des mots parce que je savais pas, je savais quoi répondre mais... j'avais pas les réponses des fois et je disais n'importe quoi parce que j'étais pas dans un état normal quand ils m'ont... qu'ils m'ont... pris... parce qu'ils m'ont tendu un piège, comme j'avais entendu. Parce que j'avais entendu ça des autres chauffeurs, que... « le responsable essaie de te piéger, personne n'a jamais pu te piéger... » et ça c'est... Je me suis mis sur mes gardes, je me suis mis à prier mais... mais il fallait que ça arrive en fin de compte, il fallait que ça m'arrive pour que je puisse, comment vous dire ? Pour que ça puisse cesser, l'hémorragie, pour que je puisse reprendre, que je puisse redémarrer. Je vous dis franchement il m'a fallu un an et demi... un an et demi, je suis parti deux mois et demi à la mer. Ce qui veut dire que j'ai une maison de vacances à [Ville A.], qu'est à nous. Et je me suis coupé du monde en fait. Je me suis coupé de... de... le téléphone je l'avais mais c'était pour... franchement c'était juste pour regarder quelques petits messages mais ça passait pas trop non plus et tellement, au début ça passait, le téléphone il est tombé, il s'est cassé. Ça voulait dire qu'il fallait se couper du monde pour mieux se ressourcer. J'avais pas de télé, pourtant on avait la télé mais on n'allumait pas la télé. Les enfants je les amenais à la mer, je les amenais un peu partout, on a fait [Pays F.], on a fait [Ville R.], [Ville C.] avec eux, on a fait un peu partout. Je me suis quand même occupé de mes enfants mais je me suis fait du bien, j'ai pensé à moi d'abord. Parce qu'il me fallait me reconstruire. Et quand je suis sorti de vacances, je voyais tout ce qui m'était arrivé, j'étais trop content. Le travail tac tac, on m'appelle à droite, d'ac. Entre temps bien sûr je faisais mes p'tits jobs à moi. Parce que j'ai une carte que je mets dans n'importe quel camion et travailler pour n'importe quel patron, même au black, vous voyez ? ça je vous le dit, je l'ai pas fait mais j'ai travaillé pour un collègue qui m'a demandé de venir et qui me paye à la journée, j'ai dit « OK y a pas de problèmes ! » Ça fait toujours en peu d'argent de plus parce que voilà... Et ensuite il y a eu... comment s'appelle encore ?... excusez-moi... comment vous expliquer ? et... posez moi une question parce que là il faut que je fasse cette coupure là, non quand je dis cette coupure il faut que j'ai ce blanc-là pour que je puisse me... (rire).*
- *D'accord. Alors, je reprends à partir du service militaire, les quatre ans qui ont suivi en tant que chauffeur, c'était de l'intérim ?*

- Non, c'était... j'étais embauché.
- *En CDI ?*
- Ouais, ouais c'était un CDI. J'ai été deux fois en CDI.
- *La boîte d'après aussi ?*
- Ouais, ouais.
- *Ça a duré combien de temps la deuxième boîte ?*
- Dix ans. C'est cette boîte qui m'a fait... qui m'ont... en fait quand... comme je vous ai dit je suis aux prud'hommes avec eux là, je suis passé avant-hier là, parce qu'ils m'ont pas... ils ont pas respecté mes heures, je marquais tout. Malheureusement j'ai perdu certaines feuilles parce que j'ai déménagé et ils me faisaient changer de camion presque tous les jours. Ca, si c'est pour vous parler du boulot, c'est qu'ils respectent pas les gens, ils respectent pas le chauffeur. Le gars il est assis tous les jours dans son camion, d'accord je veux bien comprendre mais il faut qu'ils respectent les livreurs, on ne respecte, on nous... franchement, on est sur la route, on est en danger de mort et c'est ce que j'explique à tout le monde qui n'ont jamais conduit un camion, qui se sont jamais fait renverser, qui n'ont jamais eu d'accident. Ils pourront pas vous expliquer ce que je vous explique. Moi, j'ai eu un accident... tout seul je l'ai fait. J'ai vu... j'ai pas vu la mort mais j'ai pu... comment vous dire ? J'ai pu comprendre en fin de compte que ça peut arriver à n'importe qui et même seul. Ce qui veut dire, en conduisant, on mord sur... sur, juste un morceau de terre, on peut chavirer avec un camion, ce que les gens ne comprennent pas. C'est pour ça, quand, je vous le conseille, quand vous voyez un camion sur la route, éloignez-vous de ces gens-là ! Parce que, on sait jamais, ça déboîte à n'importe quel moment, des fois on vous voit pas parce que la voiture est petite ou la moto machin... mais y a, bon y a pas que ça parce que... il faut... parce que nous on est plus gros mais c'est pas parce qu'on est plus gros qu'on peut voir tout. C'est des fois le porte-à-faux nous permet pas de tout voir et maintenant ce qui est bien là dans la boîte que je suis, je vous en parlerai après, [Entreprise H.], ils ont des camions, bon y a les anciens camions bien sûr, les vieux camions, il faut toujours les garder les vieux coucous pour les dépannages, mais les nouveaux camions, tous les camions qu'ils prêtent pour les chauffeurs, ils les mettent à l'aise dans le sens qu'il y a heu... ils sont stylés. Quand je dis qu'ils sont stylés : feux de recul, des trucs comme ça, la caméra de recul, des trucs comme ça. Ça c'est... c'est génial ! Parce qu'on peut reculer tranquillement, on n'a pas à descendre à chaque fois. Parce que en descendant, d'un étage à un étage heu... on peut se faire mal, en se tordant la cheville parce que ça m'est déjà arrivé. Ça c'est... descendre, monter, descendre, monter, c'est le travail du chauffeur, le genou il prend un coup, les reins ils prennent, ils prennent un peu de machin parce que vous êtes assis, vous êtes là comme ça, vous êtes là mais ça prend hein. Voilà... sinon qu'est-ce que je peux dire encore ? je vais plutôt parler de [Entreprise L.] parce que c'est plutôt eux qui m'ont... c'est [Entreprise L.], je vous donne le nom, c'est [Entreprise L.], [Entreprise L.].
- *Ceux chez qui vous êtes resté dix ans ?*

- Ouais, dix ans. C'est eux qui m'ont plutôt fait du mal et qui m'ont... qui ont essayé de me faire du mal mais... quand... quand... Je vous parle bibliquement, quand vous êtes l'enfant du Seigneur, quand vous essayez de... de faire ce qui est écrit dans la parole du Seigneur, je vous parle pas du Coran, moi je suis pas musulman, je suis chrétien. Mais quand on essaye de parler bibliquement heu... Quand j'essaye... non, quand on fait, quand on essaye de faire le bien et qu'on vous pousse à faire le mal, parce que des fois ils me disaient de mentir pour les clients, et c'est ça qui m'a aussi, mais c'est pas grave. Moi je sais que j'ai été honnête, j'ai été honnête avec les gens. « ouais on m'a dit que tu » - « non ! je vais vous expliquer ce qui s'est passé ». Parce qu'en fait, ils disaient que j'avais eu un problème ou que j'étais en retard ou n'importe ou de mentir parce que le colis n'était pas arrivé. « Non, je disais non. Je sais pourquoi le colis n'est pas arrivé, je vous explique pourquoi. Le colis a été cassé, ils ont appelé le fournisseur pour qu'il voilà ». C'est si simple, c'est simple. Et on avance. Non eux c'était « tu peux nous rendre service ? aujourd'hui tu prends tel camion », demain matin j'ai un autre camion. Alors je nettoie un camion la veille, le lendemain je prends, je nettoie le camion la veille c'est pas moi qui l'utilise le lendemain. Le lendemain je reprends un autre camion qui est encore plus sale que celui que j'avais. Voyez ? Puis des fois on peut pas dire non. Quand on est en CDI, quand... là à l'heure d'aujourd'hui je dis non. Je suis en intérim, je dis non ! Maintenant je dis non ! Tant pis ! Je m'en fous ! J'ai pas... mon cœur il est libéré... c'est quand j'ai signé avec Karim, mon cœur a été libéré en fait. J'ai dit « haaaa (*soulagement*) maintenant on va commencer une autre vie ». Mais vous comprenez, c'est par rapport à ce que vous vivez quand vous êtes en CDI. Personne ne me fera signer un CDI si c'est pas à [Entreprise B.] ou si c'est pas dans un truc vraiment bien. Terminé, point à la ligne ! Fini de courir à droite à gauche, de faire... c'est bon ! J'ai livré [Entreprise V.], je vous dis, en camion, je suis venu mais avant les travaux. Mais... je peux vous dire que c'est galère parce que quand vous êtes arrivé en, quand on arrive en retard, on se fait ass/ ouais « pourquoi vous êtes arrivé en/ » ouais déjà d'entrée « pourquoi vous êtes arrivé en retard ?! » On est sur la route, y a de la merde partout, y a les embouteillages... C'est le chauffeur qui prend. Alors... Nous, c'est le stress qu'on a. J'ai eu des ulcères après, à cause de ça. Parce qu'à un moment donné on veut, on est calme, on ne peut pas rester calme parce que l'autre nous a énervé, l'autre nous a stressé. Tu as rendez-vous à telle heure, on te dit oui la veille le lendemain. On te fout, excusez-moi, on te donne une tournée de merde, pour que tu puisses galérer pour que tu puisses finir tard. C'est ce que j'ai vécu. C'est pour ça que je dis que je mélange plus famille et travail. C'est pas grave. « Est-ce que tu peux/ » Je peux pas. Parce que quand je dis oui, avec le cœur, après je me fais avoir. Non, c'est fini, après voilà, c'est... Là je suis bien, je suis bien dans la boîte que je suis à l'heure d'aujourd'hui... On va attendre un peu, de dire vraiment qu'ils sont bien. J'ai l'expérience, je suis pas mieux qu'eux, mais j'ai plus d'expériences que beaucoup d'entre eux. Et franchement, sans me vanter, j'ai, comme certains me disent « oui, j'ai fait, j'ai fait », non. Moi je leur ai jamais dit « j'ai fait », je dis « ok d'accord », « ha je connais », « d'accord »... On est là toujours à apprendre. Eux quand ils parlent « oui, je connais toutes les tournées, je sais faire celle-là, celle-là, celle-là », c'est pas vrai. C'est juste pour te faire comprendre qu'ils sont, qu'ils... ils étaient assis oui à côté du chauffeur, que le chauffeur leur a montré la tournée. Mais... comme on l'a fait avec moi, on te donne un camion, je connais rien du tout, rien du tout. Je prends le camion, je vais livrer tout et je reviens sans marchandise. Si y a de la marchandise qui est revenu c'est parce que... il y a eu un refus, il y a eu quelque chose. Et eux, ils partent,

ils reviennent avec la marchandise et ils te disent qu'ils ont fait toutes les tournées. C'est que... alors moi je dis pas ça. Je dis que j'apprends, tous les jours j'apprends. Même à l'heure d'aujourd'hui, depuis que j'ai commencé, là encore j'ai appris. Je me dis « tiens ? ». Voilà. Mais j'ai vu quand même, en un an et demi, que le transport est comme ça. Le transport ne remontera pas comme ça, ça c'est sûr. C'est fini parce que eux-mêmes détruisent le transport. Ils vous envoient livrer un client avec un camion, ils envoient un camion pour deux clients, ils... ils vous font prendre un camion pour deux clients ! On prend le fourgon ! Même s'il y a une palette, on la dépalettise, tac tac tac, on fait en sorte de la dépalettiser, de bien protéger chaque partie, non ! On vous envoie avec un camion pour deux clients ! L'économie c'est là déjà. C'est eux, les responsables qui sont assis et qui sont là au téléphone en train de répondre, en train de stresser... C'est eux les plus stressés, c'est eux qui attrapent le plus de maladies. Mais c'est eux qui cherchent leur maladie parce que moi, je dirais pas que je ferais mieux qu'eux si j'étais assis à leur place mais j'essaierais d'améliorer certains points où ça va pas parce que je le vois où ça va pas. C'est déjà, il faut partir sur la base qu'un client, le client il dit qu'il est roi, pour moi le client n'est pas roi, point à la ligne. Parce que le client commande un truc la veille, il veut le truc le lendemain. On est pas des magiciens ! C'est la route. Non mais faut que les gens comprennent ça aussi ! Je veux bien comprendre que le client dise qu'il est roi, d'accord, mais moi roi... quand il a payé le truc, même s'il a payé en espèce mais... il veut... Il a commandé le soir et il veut le truc le matin à la première heure ! Comment voulez-vous qu'il y ait pas d'erreurs ? Le préparateur, qu'est-ce qu'il va faire ? Il va entendre « express » il a le stress déjà parce que c'est de l'express il faut faire attention, il faut bien emballer, faut bien vérifier. Combien de fois c'est arrivé que de l'express arrive en... à moitié ? Voyez ? C'est pour ça que je dis que là à l'heure d'aujourd'hui c'est... je ferai pas ce que... ce que j'ai pas envie. Si j'ai pas envie, j'ai pas envie. Si, excusez-moi l'expression, on me casse les couilles, je dis vous me cassez les couilles et puis basta. Voilà, c'est... je suis désolé mais quand on sait ce qu'on a subi, quand on sait ce qu'on a vécu surtout... Et ça a été très dur pour moi parce que j'étais dans, je faisais de la dépression, je savais même pas, je croyais que j'étais bien. Alors, je me suis séparé de mon ex, quand je me suis séparé je me suis retrouvé... pas seul parce que je suis jamais seul mais je me suis retrouvé avec des amis, mais ces amis, au lieu de m'aider, qu'est-ce qu'ils ont fait ? Ils savaient très bien que j'avais une certaine volonté, le contact facile, comme je vous ai dit, avec les gens, l'approche des filles, l'approche des gens... Comme chez moi y a la piscine, y a ceci, j'invitais les gens. Mais moi ça me faisait du, je pensais que ça me faisait du bien en fait, j'étais content, j'étais, je venais de me séparer, je retrouve du monde, je revois d'autres filles, je... c'était pas, c'était pas le bon. Parce que aucun de ces amis, à l'heure d'aujourd'hui, ne savent ce que je fais, ce que je suis devenu. Ils ont profité de moi, ils m'ont laissé avec un appartement que j'avais propre, nickel, avec du bordel en fin de compte. Je prêtais mon appartement aussi, vous voyez ? C'était un peu voilà, c'était devenu malsain. Et j'ai rencontré quelqu'un. En fin de compte c'est Dieu qui l'a envoyé, qui m'a sorti de toute cette m/. Elle est arrivée en fait, un jour comme ça. On s'est rencontré en plus dans les mêmes circonstances que les autres filles... mais ça a pas été pareil. On aurait dit que c'était Dieu qui me l'avait envoyé parce que quand je l'ai rencontré, compatibles de suite en fait. Dans tout ce qu'on faisait on était compatibles. Et moi ça m'a... « haaaa (*soulagement*) super, enfin... j'ai trouvé quelqu'un qui va dans mon sens, et je vais dans son sens », et voilà. Et puis... voilà. J'ai pu comprendre que je croyais que j'étais bien mais je faisais de la dépression. Voilà, c'est... je savais pas que j'étais en dépression, je croyais que

j'étais bien. Oui, j'étais heureux, j'étais avec elle, voilà, je me faisais voir, bon pas je me faisais voir parce que je me fais pas voir, c'est juste que je me montrais pas mais... on savait quand j'arrivé en soirée. Et comme je fais des soirées alors j'ai accès à plusieurs soirées en fait. Quand il y a VIP, y a ceci et voilà. On savait que j'arrivais parce que j'étais avec telle personne, telle personne, voilà. Mais tout ça c'était le m'as-tu vu, tout ça, mais je me suis pas rendu compte de ça quand ça se faisait puis après je me suis dit « mais j'étais vraiment con en fait, j'ai perdu mon temps avec ces gens-là ». J'ai vraiment perdu mon temps parce que moi j'ai perdu de l'argent en fin de compte. Pour moi c'est de l'argent que j'ai gaspillé en offrant des avantages, en leur trouvant du travail... et moi j'avais des galères dans mon travail, je trouvais du travail pour les autres en fin de compte. Après voilà, c'est comme ça que je suis... que j'étais, mais j'ai évolué parce qu'on ne change pas. L'homme ne change pas il évolue. J'ai essayé d'évoluer et grâce à Dieu j'ai évolué mais vous voyez, il y a toujours l'entreprise [Entreprise L.] qui revient parce que... j'ai été touché. C'est même pas [Entreprise L.], je vais vous donner deux noms, c'est [Nom de famille] Henry et Mickael... Je veux même pas me souvenir de ce connard ! Parce que lui, il savait très bien qu'il pouvait compter sur moi mais il m'envoie au casse-pipe en fin de compte. Au lieu de donner aux autres, aux plus jeunes qui venaient d'arriver, au lieu de les bombarder, parce que moi quand j'ai commencé le transport on m'a bombardé ! Et je me suis accroché ! Je vous jure que je me suis accroché, c'est comme ça que j'ai appris ! Mais eux, tranquille... Je commence à trois heures du matin, le type il commence à cinq heures, non à... on commence à peu près pareil, lui il finit, je vous donne un exemple, à huit heures et moi je finis à midi, treize heures, même quinze heures des fois. Et quand j'arrive « est-ce que tu peux aller me dépanner ? faire un dépannage » et je disais oui à chaque fois. Voilà... en gros c'est ça, après si vous voulez savoir d'autres choses je peux tout vous raconter. Après, je sais pas comment aborder certaines choses avec vous parce que, vous, vous êtes une psy... les psy j'ai appris à... La psychologue que j'ai vu de la médecine du travail, je vous parle d'elle surtout. Je sais pas ce qui c'était passé mais y a quelque chose que... oui voilà, j'avais eu un premier problème avec [Entreprise L.], dans le sens que ils savaient pas où me mettre. J'avais demandé un poste, en neuf ans de boîte, huit ans, j'ai demandé un autre poste. Un poste élaboré à mon âge... et à mon ancienneté. « ha oui, on sait pas où te mettre nanana... ». Alors je me suis mis en maladie, je faisais une dépression. Là j'ai joué un peu le jeu. Je vais vous dire, je vais pas mentir, j'ai joué avec eux un moment pour avoir ce que je voulais. Mais je l'ai pas eu parce que voilà, j'ai pas voulu faire le malade longtemps. J'ai pas voulu rester chez moi et voilà, que l'argent diminue... c'est plus ça... c'est... être malade pour de bon et rester à la maison c'est bon. Mais faire semblant d'être malade et perdre des sous parce qu'on fait semblant d'être malade c'est... voilà. Et ce que j'ai fait moi, j'ai fait en sorte que... qu'ils essayent de m'aider dans beaucoup de choses mais ils n'ont pas voulu. Alors moi ce que j'ai fait, j'ai... je mentais. J'étais obligé de mentir parce que... il faut mentir. Et le fait de mentir ça me faisait pas du bien. Alors je me suis remis vite sur mon... sur qui j'étais vraiment. Et puis après heu... je sais pas ce qui s'est passé... oui, j'ai été à la médecine du travail, quand j'ai repris. « Et pourquoi vous travaillez pas ? » - « parce que j'ai demandé à avoir un poste élaboré à telles choses parce que j'ai mal au dos, j'ai des trucs comme ça ». Ils n'ont pas écouté. Je suis revenu voir la médecine du travail et j'ai demandé à voir une psychologue pour parler avec elle, pour qu'elle puisse m'écouter. En fin de compte, cette femme m'a... plus appris des choses que moi je devais lui apprendre. Elle m'a appris comment faire avec les gens. Parce que voilà, je l'ai écouté, non elle m'a écouté mais elle

m'a rien dit. Vous voyez ? Et moi j'ai dit que c'était pas la peine que je lui parle en fin de compte. Parce que je ne suis pas contre les vous parce que, comment on dit ça ? Ma compagne à l'heure actuelle elle fait des études pour, il faut qu'elle ait ça, un peu de psychologie, il faut beaucoup... il faut réfléchir aussi. C'est ce que je dis, il faut de la psychologie mais si on réfléchit pas on peut pas avoir ou...si on a pas fait certaines études. Et moi, j'ai appris avec elle à ne pas trop me dévoiler. Mais à un moment donné je me suis dévoilé parce que j'étais faible. J'ai voulu de l'aide, personne ne m'a aidé. Et quand vous trouvez pas de l'aide... y a que Dieu. Et je me suis rendu compte que c'est que lui. Maintenant, j'ai pas besoin, c'est pas méchant mais j'ai pas besoin de vous, j'ai pas besoin d'autrui, j'ai pas besoin de ma compagne, j'ai besoin de Dieu, c'est tout, point à la ligne. Parce qu'en fin de compte je trouve jamais de réponse avec l'être humain, mais avec Dieu on trouve toujours une réponse. Même si c'est non, il vous a donné une réponse. Tandis que l'être humain, oui n'a pas de... de sens en fin de compte. On dit « oui, oui, oui » mais si c'est pas écrit, signé, tamponné, on peut pas dire que c'est vrai. Je sais si vous me comprenez, si je suis dur mais après heu... J'ai rencontré aussi le psychologue du Pôle Emploi, ha lui au top ! alors lui... Je pouvais m'asseoir et discuter, alors y a pas de problèmes. Il m'a vu arriver, j'étais pas bien, je vous jure que j'étais pas bien. J'étais triste... voilà parce que c'était encore frais le... le licenciement. Il m'a dit « mais vous êtes bien monsieur, ça va, passez votre transport en commun ». Parce que je le passe là, lundi prochain là, je commence la formation lundi. Alors vous voyez, c'est... tout m'arrive dans le bon parce que grâce à Dieu j'ai été patient, j'ai été... j'ai écouté, voilà. J'ai une autre vision de... de... Bon j'avais déjà ma vision par rapport au... bibliquement mais j'avais perdu un peu ça et... Je vais vous donner un exemple. Vous laissez le seigneur, vous êtes au seigneur, vous le connaissez le bon Dieu... bon je vous parle par rapport à ce que j'ai appris à l'école biblique. J'ai été à l'école d'art, j'ai été à l'école biblique, parce que mes parents, très religion, voulaient me donner une éducation positive, dans le style faire la prière avant le repas, avant de se coucher... Voyez, faut tout le temps prier en fin de compte, pas pour être bien mais faut tout le temps prier. Ça s'est écrit dans la bible, plus on prie plus on a de réponses à nos questions. Ça, je me suis rendu compte de ça en recommençant à prier, à prier, à prier. Je le faisais mais léger, voyez ? Mais quand j'ai recommencé y a tout qui m'est arrivé dans le bien c'est-à-dire mon travail... J'avais toujours des épreuves, dans la vie on est né pêcheur, on mourra pêcheur, mais il y aura toujours des épreuves parce que c'est les épreuves qui nous permettent d'avancer. Et si j'avais pas eu cette épreuve j'aurais jamais vu comment faire avec les gens, comment réagir. Je savais comment faire mais je m'y prenais mal. Je donnais d'abord mon cœur parce que je suis capable de vous donner mon cœur, de vraiment vous le donner parce que vous paraissez gentille, vous voyez ? Après c'est sans arrières pensées, c'est... quand je regarde quelqu'un, par exemple vous, je vous regarde je me dis que je pourrais vous faire confiance, je pourrais vous raconter toute ma vie... Mais je vais pas le faire, désolé, je peux pas, non, je peux plus en fait. Avant je me serais... libéré, libéré, ce qui veut dire que je vais vous parler, parler, et vous allez être touché, ça c'est sûr mais après y a des choses qui vont, parce que vous êtes, c'est votre travail mais je suis sûr que si je vous parle des choses que... que j'ai pas envie de reparler parce qu'elles me font du mal, je... je pense pas... je pense que ça me ferait du bien mais je préfère dans un autre cadre, pas... pas en travail... C'est que y a des choses que je peux vous parler, je peux vous dire que, à un moment donné, pour pouvoir me... me soigner, j'ai été voir mon médecin traitant, il m'a dit « vous prenez ça, vous prenez ça ». J'ai été voir à la clinique, la clinique m'a dit, un médecin

est venu me voir, il m'a posé une question, il m'a dit « vous fumez ? », j'ai dit « non je fume pas », il m'a dit « et bein, vous savez quoi, vous devriez fumer un peu de beuh, comme ça ça va vous mettre bien, ça va vous faire respirer », voilà... Du coup, je fumais déjà avant mais j'avais arrêté, par rapport au transport vaut mieux pas parce que c'est dangereux et y a plein de contrôles. C'est pour ça que j'ai arrêté. Et c'est pour ça que je vous ai pas demandé de café... Pour moi un chauffeur qui boit du café, il est contaminé. Moi je bois pas de café par rapport à ça, il y a de la caféine la dedans, tout ça, y a tout ce qui... qui vous fait pas du bien, qui vont m'énerver. C'est pareil la beuh. Moi comme j'ai été opéré deux fois du genou, par rapport au foot, je prenais ça pour me soulager. Et à un moment donné, je me suis rendu compte... c'est en train de prendre de la place dans mon portefeuille, en fin de compte. Parce que ça coûte cher. Et je me suis dit non, aller on arrête tout ça. C'est... Y a des choses dont je peux vous parler mais après je sais pas. Mais j'ai envie de vous écouter parce que vous m'écoutez... Posez-moi des questions, même si ça me gêne...

- *Vous m'avez dit, à propos de [Entreprise L.], que vous avez été licencié et que vous êtes actuellement aux prud'hommes, après vous avez passé deux mois et demi à la mer, et vous avez fait de l'intérim juste après ?*
- Oui. J'ai travaillé... pour ne pas rester à rien faire, j'ai travaillé à mon compte. J'ai eu des propositions... A mon compte, quand je dis à mon compte c'est que j'ai travaillé au black, voilà. Transporter de la marchandise, peut-être pas conduire mais être dans le fourgon et porter un meuble pour quelqu'un. Je vous donne un exemple, on a été déplacer un jacuzzi, je vous donne le prix, pour une demi-heure quatre cents euros. Voyez, c'est un jacuzzi quand même, il faut le porter, il faut le mettre derrière, il faut le rentrer et en plus le poser. Quatre cents euros c'était juste ça. Vous voyez, c'est des choses comme ça parce qu'il ne fallait pas que je reste à ne rien faire moi. Après entre temps je suis parti, j'ai pas pu rentrer en [Pays N.] parce que... je sais pas pourquoi je suis pas rentré en [Pays N.]. Pendant un an et demi j'aurais pu rentrer en [Pays N.] ... Ma mère qui me dit de revenir parce que je fais, pas que je fais rien mais elle me dit « viens m'aider » parce qu'on a une maison, notre maison mais on a aussi une maison de location pour les gens qui... Je vous donne un exemple, si un jour vous voulez partir en [Pays N.], vous faites appel à moi, vous dites « est-ce que la maison est disponible à tel date ? », je vous dis « oui la maison est disponible ». En plus, on fait tout nous, nous. Parce qu'on est cinq, on est trois ici. On fait tout pour équiper cette maison, on envoie toujours des choses pour ma mère. La voiture, la voiture on l'a déjà fait, la maison elle est déjà montée, il suffit que quelqu'un comme vous me demande quinze jours... Quand ça passe par moi, ça passe mieux parce que quand ça passe par ma sœur ou mon frère, eux ils aiment trop monter les prix, bon. Parce que moi j'essaye toujours encore mais il faut que je travaille sur ça aussi. J'essaye toujours d'arranger les gens, pour être heureux, pour... En fin de compte, quand je fais un truc il y a un intérêt derrière ça, tu viens une fois tu vas revenir une deuxième fois. Je te donne envie de revenir. Moi je suis un bon vendeur, je vends quelque chose mais je veux le vendre moins cher mais pas pour être gagnant, pour t'avoir, mais pour me dire que tu vas revenir. Parce que si tu vends cher dès le départ on va te dire « ho...ok... on le prend mais voilà, on va voir autre chose la prochaine fois ». Parce que voilà, c'est comme ça que ça fonctionne. Voilà.

- *D'accord. Donc vous avez fait un peu de black après ces deux mois et demi et après vous avez fait de l'intérim.*
- De l'intérim jusqu'à maintenant.
- *Et ça dure depuis combien de temps l'intérim ?*
- Non mais ça dure. Là je vais avoir une coupure parce que je passe ma formation. Du coup y a la coupure du style c'est Pôle Emploi qui me reprend en charge. Parce que là j'ai travaillé pour l'intérim et ils coupent les fonds et ensuite c'est l'intérim qui me paye, voilà. Mais ça se passe bien avec... la société [ETT R.] parce que, je vais vous expliquer pourquoi, ils font tout. En plus, j'ai ramené du monde qui sont intéressés, vous voyez ? Ils trouvent toujours quelque chose, Karim là... il faut vraiment le garder parce que c'est quelqu'un qui... voilà il m'a fait confiance dès le départ. Il m'a... mis les caps avec moi. Il m'a dit « allez vas-y, ça, ça, ça. Et moi, j'ai été pas surpris mais j'ai été, ça faisait longtemps, non, je pensais pas, vous voyez ? Reprendre contact facilement avec des gens, comme ça, et ça a été tellement facile, comme si j'avais rien oublié en fin de compte. C'était tellement... Parce que on chasse le naturel mais il revient toujours au galop. Voilà, j'arrive à un endroit c'est... j'arrive dans une pièce il faut que... que... En fin de compte quand je livre les écoles, parce que je livre beaucoup les écoles, les crèches, les cuisines, tout ça, et quand j'arrive les gens me disent « franchement chaque fois que tu arrives on sent que tu es là parce que tu as un bonjour déjà qui est accueillant, t'as... ». Et c'est ça qui me donne la force parce que les patrons que je fréquentais me disaient toujours « Patrice, toi... », on aurait dit que bon... C'est mon souhait aussi, ça a toujours été mon souhait de monter mon projet. Mais il faut être fort derrière aussi, il faut... il faut être costaud parce que... l'Etat vous bouffe.
- *Quel projet ?*
- Le projet de ma boîte ! Ce qui veut dire monter mon projet heu... Y a un moment, y a... je reviens cinq ans en arrière, six ans en arrière, un collègue m'a proposé de venir avec lui parce qu'il a la capacité d'employeur, pour être à son compte. Moi, j'ai pas voulu y aller parce qu'il y avait les cours du soir. Lui il y a été il a réussi. Si j'y avais été je l'aurais eu. Parce que bon, c'est dur mais quand on veut quelque chose on l'a. Et... heureusement, parce qu'en fin de compte mon beau-frère a monté sa boîte aussi. Ça a pas marché parce que l'Etat... en fin de compte les gros l'ont bouffé. Et moi dans mon domaine y a que des gros en dessous de moi. Y a un organigramme il est vraiment costaud. Et quand je vous dis costaud, il est costaud. Et à l'heure d'aujourd'hui c'est les polonais, c'est les hongrois, c'est les russes qui prennent tout le marché. C'est pour ça que c'est dur maintenant pour... Si je veux monter un projet ce sera pas ici. Ce sera pas ici ! J'ai un projet dans la tête pour les îles parce que je suis des îles mais c'est pas encore au point. Quand je serai prêt. Parce que je me refais là vous voyez, j'ai perdu beaucoup d'argent, j'ai laissé beaucoup de traces, entre les avocats... Parce qu'il y a eu l'avocat pour mon fils, il y a eu l'avocat pour mon travail... Vous voyez, c'est... J'ai eu plusieurs trucs en fin de compte. Et tant que je n'ai pas fini avec ça, je pourrai pas... Parce que là j'ai demandé à mon ex de me laisser respirer, de ne pas trop me demander de... Si elle a besoin d'argent oui y a pas de problèmes mais si c'est pour venir récupérer le petit, aller chercher le petit à l'école, ça me dérange pas mais de pas trop me demander.

Parce qu'en fin de compte ce petit-là, l'avant dernier, il a pris toute la place des deux autres, du premier et de la dernière. Parce que lui, il a été abandonné par sa mère au moment voulu dans sa vie. Le corps... peut-être lui il ne va pas s'en souvenir mais le corps va s'en souvenir, le corps se souvient aussi des... des séquelles, vous voyez ? C'est... c'est... je vous explique que... Je sais pas si vous avez été frappé quand vous étiez petite, moi j'ai été frappé, je me rappelle encore des... des séquelles, des... On prenait des coups pour rien en fin de compte, avant. Maintenant c'est interdit, je suis bien content que ce soit interdit parce que moi je tape pas mes enfants ! Voyez, je leur parle et si ça va pas j'élève la voix. Si ça va pas vraiment je les secoue, mais voilà. Même les secouer, faut pas ! Voyez c'est... mais il faut quand même leur faire comprendre qu'on est là parce que... voilà. Après c'est... c'est pas évident, c'est... C'est pour ça que je vous parle de ça, par rapport à mon deuxième. Parce que lui, il a des séquelles parce que... il est bien, à l'école grâce à Dieu ça se passe très bien. A cinq ans il sait lire, à cinq ans le petit là il sait lire, c'est que... Mais ça va le rattraper... il a subi des séquelles par rapport, je dis pas par rapport à sa mère direct... parce que y a moi aussi, même si j'étais pas là. Parce que elle, elle le laissait tout seul dans la maison, elle partait, elle allait s'amuser, elle revenait le matin. Vous voyez ça c'est des choses... Le petit peut pas parler, il peut pas le dire mais il a un ressenti parce que, quand ton enfant a cet âge-là, il a six ans, il vous dit que « je veux pas que tu partes » le soir, qu'il se rappelle, vous voyez qu'il... il va dormir et il se réveille à deux heures du matin pour voir si je suis là. Si je lui dis pas que je dois partir, si je le rassure pas, des choses que je fais pas non plus trop quand ils sont là, quand ils sont là je suis avec eux. Mais si je ne fais pas ça, si je leur dit pas « Papa doit sortir cinq minutes, il va revenir », voilà il est capable de m'attendre, ne pas aller dormir, de ne pas écouter sa belle-mère en fin de compte. Et... voilà. On arrive presque à la fin parce que si je suis arrivé à lui là c'est qu'on est presque à la fin. Je sais pas si vous voulez savoir autre chose ?

- *Je vous écoute...*

- Non, pourquoi je vous dis ça, parce que y a eu, la semaine dernière la mère a... c'est pas... je sais pas en fin de compte, je ne juge pas, mais... elle a... donné au petit une gifle. Et la marque est restée sur son visage. Il est arrivé à l'école, l'école a fait le nécessaire. C'est une école qui... parce que lui était dans l'école juive, je sais pas si vous connaissez des écoles juives mais bon voilà il était dans une école juive, pas l'école où Merat a tué les petits, dans l'autre école mais c'est la même école en fin de compte, ils sont associés. Bon... depuis qu'il est né... voilà c'est là qu'il est né, il est circoncit, il est machin. J'ai... je suis pas juif mais par rapport à la maman, j'ai respecté ses coutumes, comme elle elle respectait mes coutumes. C'est pas parce que vous êtes juif, vous êtes chrétien, vous êtes catholique, que vous devez pas vous unir en fin de compte. Moi je me dis ça. Il y a pas de limite entre les races, les origines, tout ce que vous voulez. Dieu nous a créés, on est tous frères. Même si je suis black, vous êtes blanche, c'est pareil pour moi. Regardez, il y a des veines, il y a du sang dedans, c'est pas de l'eau, pour vous aussi. C'est pareil, c'est pareil pour moi. Mais y a des gens qui... parce que la couleur de peau, les origines... Je vous donne un exemple, les chinois c'est avec les chinois, ça a toujours existé, les arabes c'est avec les arabes, malheureusement mais en partie. Les juifs c'est pire, eux c'est entre eux ! c'est famille, c'est machin. Bon après... [*discours religieux*]. Je sais pas si vous êtes croyante, si vous croyez en Dieu, parce que je vous ai même pas posé la question.

- *Je suis agnostique.*
- D'accord, ok. C'est votre choix, c'est vous... Moi je préfère vous dire que si Dieu n'était pas là, je serais pas là. Pour ce que j'ai vécu, même sans vivre en fin de compte, je vous parle de ma mère et de mon père au commencement, ça commence de là. On a vu des choses qu'on ne devrait pas voir de notre jeune âge et qu'on a vu et... Dieu nous a permis, même si j'ai dû... On a fait en sorte qu'on prie pour qu'on puisse oublier mais on va jamais oublier. Parce que ce passage, là, était très difficile pour nous. Voyez, y a des passages dans la vie... Y a pas eu de tuerie heureusement grâce à Dieu mais il y aurait pu y avoir une tuerie devant nous... Voilà... Voyez, quand vous voyez une arme sortir devant vous et que... et que l'arme est à coté de votre maman et ... devant vous et... et vous voyez que votre maman est...voilà... A dix ans, j'avais dix ans, ma sœur avait huit ans. Et vous voyez j'ai encore l'image, ça je vais jamais oublier, ça ça a été un traumatisme pour moi, ça je le sais parce que j'ai commencé à faire des cauchemars, j'ai commencé à tomber du lit, j'ai commencé à marcher, je marchais somnambule. Mais y a somnambule et somnambule, y a des somnambules qui sont dus à certains passé, à ce que vous avez vécu ou...voilà. Tellement on a été voir des... des gens on devait pas aller les voir. Moi je vous dis franchement je vais pas voir les voyants ni les sorciers ni les gens comme ça, c'est des charlatans ces gens-là ! Ils vous mettent plus de malédictions en vous ces gens-là. Moi je vous dis franchement, tout ce qui est voyant, tout ce qui est cartes, machin, c'est des trucs maléfiques pour moi. Ces gens au lieu de nous aider, ils ont pris des sous, ils nous ont enfoncés encore plus ! Et... et c'est là qu'on a découvert la vérité, quand on a été dans une église évangélique. Nous sommes rentré dans l'église évangélique, les gens nous ont accueilli normalement comme ils accueillent tout le monde. Et... comment vous dire ? Le pasteur était en train de prêcher et... je me rappelle très bien que ce jour-là il y avait une séance de prières et... ma mère, elle a entendu une voix. C'est... le pasteur a fait un appel. Elle connaissait pas le pasteur, elle connaissait pas... l'homme de Dieu. Et l'homme de Dieu a dit « y a quelqu'un dans la salle, qui subit, qui a subi des violences » et elle s'est levé et elle a fait prier pour elle et ensuite pour nous aussi. Voilà. Depuis ça, regardez, grâce à Dieu je suis là et... La période que je vous ai donnée tout à l'heure, je me suis plié mais je me suis pas cassé en fin de compte. Ils ont essayé, ils m'ont mis des fardeaux sur le dos, je me suis plié mais Dieu me les a enlevés et maintenant je suis debout. Et j'avance. Plein de vie, j'essaie d'être positif dans la vie, c'est difficile. J'essaie de pas faire du mal. Une femme comme vous je pourrais pas vous faire du mal, je vous ai dit je peux vous faire confiance et pourtant... il faut pas faire confiance à l'homme, voyez c'est... ça encore c'est des choses que je ne... pourrais pas vous... Voilà, je veux vous faire confiance mais... j'aurai un petit doute quand même. Parce qu'on sait jamais, l'homme... l'homme... Parce que déjà, moi, je parle pas de mon signe, que je suis, parce que bon... Je suis gémeau. J'ai étudié les gémeaux c'était quoi. Bon ça c'est les hommes qui nous ont donné des étiquettes. Mais quand on étudie et que je vois mon comportement, mon caractère, je me dis voilà les gémeaux ils ont deux faces, il y a le bon et il y a le gentil. Le bon il est là mais le gentil protège le... le méchant protège le gentil, pardon. Parce que chez les gémeaux on a deux faces, on a le bon et le mauvais, ce qui veut dire que celui qui est capable de faire le bien mais vraiment comme je vous dis pff magnifique ! et l'autre coté qui est, que j'ai, maintenant, que j'ai retrouvé, que je savais pas que j'avais. Vous savez pourquoi ? Parce que le fait de dire oui c'est être gentil, je disais oui,

oui à tout, oui, oui, oui. Maintenant je dis non ! Je me sens plus... Quand je disais oui, j'étais stressé quand je disais non. Maintenant que je dis non d'entrée, je ne suis plus stressé en fin de compte, je suis encore plus tranquille. Voilà, c'est dans ce sens-là que je vous parle parce que quand je dis méchant, c'est pas méchant parce que on est double, on a deux faces, pas sombres, dans ce domaine-là je vous parle, je vous parle astrologie. Parce que je regarde pas trop les signes astrologiques, parce que ça encore c'est quelque chose que l'être humain a inventé. [*digression sur un livre*] Moi en fin de compte quand je rentre en [Pays N.], je vous donne un exemple, ça fait quatre ans que je suis pas rentré, quand je vais rentrer ça va me faire drôle, et quand je vais rentrer, je vais pas rester longtemps là-bas, que trois semaines ou deux semaines, pas plus. Mais je veux pas arriver et me montrer parce que là-bas ils sont jaloux. Y a ça et... vous le sentez, moi je le sens, pas quand je descends de l'avion, c'est quand j'arrive pas loin du quartier, que vous savez qu'il y a telle personne qui fait ça et... y a des frissons en fin de compte... C'est quand le corps ne réagit pas pareil quand vous rentrez chez quelqu'un. Je vous donne juste un exemple. Rentrez chez un voyant, si vous rentrez tranquillement c'est que voilà, vous êtes à l'aise avec lui. Moi, si je rentre chez lui j'ai des frissons. C'est que c'est malsain. Ça me dit non, c'est pas bon. Si je franchis une porte, c'est pour ça que je laisse toujours les gens rentrer avant moi, même si c'est par politesse, mais si en rentrant là je m'étais pas senti bien je vous aurais dit « heu... on peut pas changer de bureau ? ». Je suis rentré dans le premier bureau, j'ai vu le premier bureau, je me suis dit « ha, il est grand ». Au fond de moi je me suis dit « j'espère qu'on va pas être dérangé », et vous m'avez donné ma réponse en disant qu'on va pas être dérangé parce qu'on va ailleurs. Parce que si vous m'aviez pas parlé, je vous aurais pas parlé comme ça, jamais de la vie. Je sais pas pourquoi vous êtes là, j'aurais aimé savoir qui vous a envoyé, pourquoi on s'est rencontré aujourd'hui mais (*rire*) excusez-moi, je me pose des questions comme ça, et je vous parle comme si je vous connaissais mais c'est pas bon ça, c'est...

- *C'est normal, c'est un entretien personnel, sur vous...*
- Oui mais j'ai pas... J'aurais eu du mal à le faire, comment vous expliquer ? Avec un autre. Avec d'autres personnes j'aurais eu du mal. Vous... je sais pas, y a le contact qui...
- *C'est un ressenti, une intuition...*
- Voilà... je peux me tromper, c'est normal, si je me trompe c'est pas grave mais... vous m'avez fait du bien, vous me faite du bien, de parler... Parce que demain matin j'ai un match. Dans ma tête je cherche, je me prépare, pour les petits, de neuf ans, que j'ai, c'est pas facile mais je les aime tellement ces petits que... eux-mêmes ils me le rendent vous voyez ? Et vous, là encore, le fait de vous avoir vu... Je sais pas ce que vous faites vraiment, est-ce que vous êtes psychologue ou est-ce que vous êtes heu...
- *Je suis doctorante, c'est-à-dire/*
- Voilà, c'est vraiment pas pareil en fin de compte.
- *je suis en formation à la recherche/*

- C'est ça... et bein... continuez ! Non mais... continuez parce que vous faites du bien. Et moi... si un jour ça arrive que vous rencontrez [*prénom de sa copine*], parce qu'on n'est pas marié et... bon elle, elle souhaite se marier, moi aussi, mais il faut faire des étapes. Mais si vous la rencontrez un jour, vous verrez qu'elle aussi... elle... Elle fait un travail, elle s'en sert pas vraiment comme elle devrait s'en servir. Moi grâce à elle je m'en sers et je... on se forme et c'est pour ça que je vous dis qu'elle est compatible. Elle est compatible avec moi parce que... ce que j'attends d'elle c'est pas qu'elle me chérisse, moi j'ai pas besoin de bien matériel, je peux vivre sans ça, c'est bon. C'est que... c'est plus pour les enfants maintenant. Mais... je lui dis toujours « tu me montre des exemples et tu mets pas les exemples, ce que tu me montre, tu les mets pas en pratique ». Ça lui fait tilt, elle me dit « effectivement, tu as raison ». Et elle m'écoute, parce qu'on s'écoute, on s'écoute. Si ça va pas on se parle direct ! y a pas de... demain matin. C'est pas demain matin. Aujourd'hui. Si demain matin c'est fini après ? C'est plus la même chose quand on attend. Je vais pas me coucher sur ma colère. Parce que... on sait pas si on va crever ce soir ou demain matin ou au réveil... On n'aura pas demandé pardon à son frère ou voilà. Sincèrement, on va en enfer que pour ça, pour le pardon. Vous savez ça ? Vous savez pas qu'on peut aller en enfer que pour le pardon ? pour ne pas avoir demandé pardon. Si vous demandez pas au Seigneur pardon, si vous incitez pas le Seigneur dans votre cœur, faut pas croire que vous irez au paradis. On dit que le paradis, y a des gens qui croient qu'il y a pas de paradis, il y a un paradis mais pas sur Terre, il est pas sur Terre. Comme les musulmans ils disent que le paradis est sur Terre, jamais de la vie. La Terre elle est pourrie, elle va finir en cendre, elle va finir... L'homme a fait passer des fils en-dessous, c'est ça qui va détruire la Terre. Et vous verrez ce que je vous dis. Ils le savent les psychologues, les grands chercheurs, les... les grands. On a pas besoin de faire des grandes études pour comprendre que la Terre est finie. Franchement ! ils veulent aller dans l'espace, ils sont même pas capables de régler le problème sur Terre ! Hé, je regarde même plus la télé, je vous dis franchement ce que je regarde à la télé c'est les émissions comme les ch'tis, les marseillais, des trucs qui vont me faire délirer, qui vont me faire (*rire*).
- *Des émissions de divertissement.*
- Voilà ! Mais moi je préfère regarder ça parce que... Mérat, Mérat, pendant que Mérat était en train de faire sa connerie que l'Etat, parce que c'est l'Etat français qui la détruit Merat, qui l'a vendu. Il a travaillé pour l'Etat français et après... bref on va pas refaire l'histoire malheureusement. Mais l'Etat permet qu'il y ait des morts, comme des juifs, comme à Nice. Voyez tout ça, c'est programmé, c'est l'Etat. C'est les illuminatis je vous dis. Renseignez-vous sur ces gens-là. Ils dorment à côté des cimetières, ils vont faire des trucs dans les cimetières, pour avoir de l'argent et pour tu/ voilà c'est... Pourquoi je vous dis ça ? J'ai un oncle qui a vendu son fils pour le diable en fin de compte, pour avoir des sous. Et vous savez comment il est mort, ce cousin ? Un accident de voiture. Ma sœur était à côté. Il y avait déjà eu un premier signe. Ma sœur lui avait dit « bon je rentre ». Parce que lui était resté avec ma sœur, et moi, j'étais à la maison. Et ma sœur m'a dit « ouais on a touché un endroit nanana tout ça, j'ai préférerais rentrer ». En arrivant chez lui, tellement il avait peur que sa mère, parce qu'il était pilote d'avion, il était pilote, il avait un bel avenir, pilote d'avion ! Il parlait de pulsions, de... de machins. Et il est arrivé chez lui et il avait déjà tout préparé. Mais il a écrit sur la balle son nom. En fin de compte le jour qu'il mourrait, qu'il voulait mourir et... et puis voilà, il s'est tué avec un fusil. C'est... c'est... malheureusement on pouvait pas prévoir ça

(pleurs)... Même ma sœur c'est... Mais qu'est-ce que son père faisait ? Son père, voilà, faisait des trucs maléfiques. Il y a toujours... le mal... vous demandez le mal, si vous voulez on peut invoquer le mal maintenant, il viendra, il viendra de suite. Il va venir à grand pas « oui, qu'est-ce que tu veux ? ». Tandis que le Seigneur va prendre plus de temps parce que, pas parce que, c'est normal qu'Il prenne plus de temps parce qu'Il veut que vous soyez patient, Il veut qu'on soit patient. On peut pas tout avoir, tout d'un coup. C'est comme les enfants, ils veulent tout d'un coup, non ! Calme toi, on va l'avoir, on prend notre temps, voilà. Après c'est... c'est ça... voilà... (rire). Comment vous vous appelez ?

- *Adeline.*

- Adeline, d'accord. Heu... c'est que j'arrive pas à me... à m'arrêter. Je m'excuse mais... j'aurais préféré... ouais... qu'on se rencontre avant... pour vous parler de... de tout. De tout, je vous dis déjà beaucoup mais j'aurais préférerais qu'on se rencontre avant parce que...vous m'auriez aidé déjà. Je suis sincère avec vous quand je dis que vous m'auriez aidé parce que... j'ai... j'ai parlé avec des gens mais... voilà. Je sais pas comment vous expliquer, peut-être vous avez une solution pour moi, peut-être vous avez quelque chose qui va me faire déclencher encore plus, je sais pas... c'est à vous de me le dire...

- *On peut en discuter après l'entretien/*

- Oui, oui, voilà, vous allez me dire... Parce qu'après moi je cherche pas à... moi je cherche à faire le bien, moi. J'ai toujours fait le bien, je cherche pas à faire le mal mais malheureusement le mal, il y est. Même quand je veux être en paix, on trouve le moyen de me déranger en fin de compte. Quand je demande de la paix, je demande juste ma tranquillité pour me concentrer. J'ai pas pu me concentrer pour ma formation. Et... et je l'ai pas raté, ils m'ont fait un sale coup Pôle Emploi en juillet, non en juin. Je devais la passer en juin. Ils m'ont reporté la formation pour me la remettre là. Et moi, j'avais tout prévu, de travailler là jusqu'à décembre, pour être tranquille après. Là, ça me fait une coupure là, plus une autre coupure, ça me fait pfff... En plus, y a ça, il y a eu la rentrée, y a eu tout ça, y a... plus y a les enfants qui sont tous dans le même club de foot, vous voyez ? Plus je suis éducateur... tout m'arrive tout ensemble. Mais je me suis préparé quand même, sans savoir que tout aller arriver ensemble. Mais... moi j'ai besoin de plus de... j'avais un doute en moi, voilà. C'est que... je doutais de mes capacités. Parce que, vous savez, quand vous avez subi un licenciement ou quand vous restez sans travailler, vous... vous avez un doute quand même. Et surtout quand il faut prendre le camion. Un camion c'est pas une voiture hein. Ça m'a... j'avais un doute mais très vite je me suis mis dans la tête que non, voilà. Je me suis dit que moi-même je me suis soigné, je me suis dit moi-même non, attends... c'est bon ! tu peux ! tu peux, c'est tout. Et je prenais des exemples de jeunes, je me disais mais il est plus jeune que moi mais regarde... S'il y arrive je peux y arriver. J'étais là avant lui. Moi je me dis ça. Et même les vieux parce que quand j'ai repris là, c'est un ancien qui m'a formé. Mais je fais comme si, en fin de compte je fais toujours comme si je connaissais rien. Et il m'a montré qu'il avait envie de m'aider et à ce moment-là je me suis dévoilé. Voilà... l'approche qu'on a eu je pense qu'elle a été formidable, dans le bon sens, professionnel parce que... Vous m'auriez peut-être pas accueilli comme vous m'avez accueilli, j'aurais peut-être réagi d'une autre façon. Et... voilà... Je sais si vous...

- *Oui, j'ai deux ou trois petites questions...*
- *Allez-y.*
- *Donc, vous êtes intérimaire, votre contrat dure jusqu'à quand ?*
- *J'ai pas eu de contrat pour l'instant. Parce que comme c'était prévu que je fasse ma formation en priorité, il m'a fait un contrat mais il attend, c'est un contrat d'un mois, mais je l'ai pas signé. Je l'ai pas encore signé parce qu'il attend par rapport à ma formation. Soit je continue dans les bus, soit je continue dans le transport de marchandises. Voilà... c'est... Mais ça se passe bien c'est plus ça qui m'intéresse, c'est pas... contrat, pas contrat...*
- *Mais... Là, vous êtes en mission intérim/*
- *Oui, oui, tout à fait.*
- *Donc le contrat pour cette mission/*
- *Le contrat c'était deux mois mais il m'a fait qu'un mois par rapport à ma formation. J'ai commencé au début du mois, le... je me rappelle plus...vers le 6, le 7, un truc comme ça et... jusqu'à vendredi prochain du coup. Là, j'ai fini à dix heures et demi, j'ai été au bureau là-bas, j'ai rejoint Karim et il m'a dit « il y a un organisme qui aimerait discuter avec toi de ton boulot, savoir si ça se passe bien, tout ça », « ouais y a pas de problèmes ». Mais j'aurais pu rentrer et aller dormir.*
- *(rire) Je vous empêche de faire la sieste...*
- *Mais je dors pas, déjà. Et je vais vous dire un truc, quand je rentre à, je vais vous donner l'heure à laquelle je rentre le plus tard, midi, treize heures. Qu'est-ce que je vais faire à treize heures ? Je vais ouvrir ma bouteille, je vais manger, tranquillement. Si ça me prend je peux faire une petite sieste mais faut pas trop en faire parce qu'après on est plus fatigué que machin. Je la fais pas parce que eux, le défaut qu'il y a avec ces boîtes-là, avec les boîtes comme ça, ils vous appellent à dix-huit ou dix-neuf pour vous dire que telle heure vous travaillez, telle heure vous commencez. Mais ça se passe toujours bien mais des fois ce que je leur reproche c'est ça, c'est que... je peux pas aller dormir, déjà je vais jamais dormir à huit heures déjà, je vais jamais dormir à sept heures, je vais aller dormir, au maximum c'est dix heures, onze heures. Ce qui veut dire que tout chauffeur qui travaille dans le froid, au matin comme ça, qui commence à trois heures du matin, quatre heures, il va vous dire qu'ils arrivent pas à dormir trop. On n'arrive pas, on n'a pas beaucoup de sommeil, même si on est fatigué on n'arrive pas. C'est comme ça. Et c'est pour ça, si je vous le dis c'est pour qu'il y ait des enquêtes pour voir comment les chauffeurs, la plupart des chauffeurs sont obligés de prendre des médicaments ou de fumer pour pouvoir dormir. Et je vous le dis franchement parce que je l'ai fait. Mais, là où c'est pas bon c'est que ça vous donne... pourquoi j'ai arrêté ? je vais vous expliquer pourquoi j'ai arrêté, j'ai un cousin qui a fait un accident. Il est chauffeur. Je vous dis franchement il fumait pas au travail, comme moi j'ai jamais fumé au*

travail parce que c'est... On peut pas livrer et sentir la beuh ou le shit, chez le client. Je suis désolé. Je vous donne une parenthèse, sans oublier, j'ai été reçu aux prud'hommes une fois, le mec qui m'a reçu sentait l'alcool. Je suis désolé, je suis parti du bureau, j'ai dit « monsieur, je peux pas. Je peux pas. Vous sentez l'alcool de bon matin comme ça, il est huit heures, non ! Je peux pas monsieur ». J'ai rien contre ceux qui boivent, ceux qui fument parce que moi je bois pas, j'ai fumé, ça peut m'arriver mais voilà je le ferai pas par rapport à mon boulot. Et bein ce qui est arrivé c'est que...

- *Vous parliez de l'accident.*

- Oui. Il venait de rentrer de [Pays N.], tranquille, vacances, le soleil, la mer, il est content... Il prend son camion le lundi pour reprendre son boulot tranquillement, tout va bien, il roule tranquillement, il est parti chargé, il roule vers Carcassonne. C'est la période où des algériens ou des marocains je crois qui partaient au bled. Malheureusement, la voiture roulait, bien chargée, pas de lumières. Lui il arrive avec sa semi (*claquement de mains*) il la pousse dans le fossé, la voiture. Ils étaient... c'était une voiture à cinq places, ils étaient neuf dans la voiture ou dix. Déjà, ils sont déjà... machin. Il a sauvé le bébé, avec le couffin, les parents, la fille de neuf ans il a pas pu la sauver parce qu'elle était coincé. Il a pas pu, il a pu rien faire, il a tout fait... Même lui, dans son état, il a heurté la voiture, il s'est mis sur le côté... voilà... Et bein quand ils sont venus, la première chose qu'ils ont fait c'est... stup ! Il avait pas fumé ! Il avait fumé en [Pays N.] et ça reste sur vous ça. Pour pouvoir le faire partir il faut vraiment du temps, il faut faire des purges, il faut vraiment... voilà. Et... ça l'a traumatisé. Et ça, ça m'avait touché, pourquoi ? Parce que c'est pas le gars qui foutait le bordel. C'est jamais les gars qui foutent le bordel, jamais ça leur arrive. C'est toujours le gars qui dit jamais rien, il disait jamais rien. C'est pour ça que moi, à l'heure d'aujourd'hui, j'essaie de faire attention. Parce que là... je vais conduire des gens, ce sera encore plus... attentif encore deux fois plus ! Je me suis dit là vraiment, je me suis donné une résolution. Encore en poids lourds, je pouvais me permettre de... voilà ça peut arriver bon... paf je me fais un petit bédo tranquille. Mais pas pendant que je travaille hein ! Après... Et ça a été un travail très dur. Et j'ai pas encore réussi parce que... ça m'arrive d'être là et... beaucoup de stress, voyez ? Un coup de stress... et c'est surtout quand je suis tout seul à la maison que ça m'arrive. Quand j'ai les enfants ça m'arrive pas. C'est quand je suis seul, je me sens seul et je me dis zut alors, je me sens pas bien, il faut que j'ai quelque chose... et je deviens fou, je... ça c'est normal je dirais. Et j'ai demandé à mon docteur une fois et il m'avait dit « ça va venir au fur et à mesure mais ça va être difficile » et j'ai dit « non y a rien qui est difficile, c'est dans la tête que ça se passe ». C'est le cerveau qui contrôle ceci cela, ok... Il faut se dire non ! Et quand je suis malade je suis tellement content parce que je fume ni la cigarette ni rien du tout. Mais ça fait un moment que je suis pas tombé malade alors du coup... (*rire*) Bon je peux fumer une cigarette comme ça... Mais je suis pas comme avant, le stress, l'angoisse, dès que j'avais une angoisse je fumais, fumais... C'est les angoisses... Mais vous avez vu, je me suis mis au thé, que ça. Je me nettoie, je... ha non mais... Pourquoi du thé ? Déjà ça me permet de pas boire de café, ma mère en buvait, j'en buvais, ça m'a donné des maux de ventre. Le café ça me speede, ça m'énerve, il suffit que les gens sur la route vous énervent en plus, voyez c'est... les femmes surtout, voyez, pardon... Franchement les femmes et les papis c'est les pires, ho la la, et moi je vous dis, j'en vois, c'est les femmes et les papis. Les papis pourquoi ? Les papis ils n'ont rien à faire là, à des moments, à des heures ils sont là !

Et ils vous cassent les pieds devant vous. Les femmes, maquillage ! portable ! C'est les deux trucs que je vois tout le temps. Et ça, ça m'écoeure parce que moi il suffit d'une erreur comme ça, d'inattention... Je vous donne un exemple, tout à l'heure là, juste parce que... j'avais pas vu, j'ai juste regardé heu... parce qu'il y avait un vélo qui me doublait, il m'a doublé sur la droite. Et moi je regardais comme ça, entre temps, y a pas une personne qui passe devant moi sur le passage protégé ? Même si c'est un passage protégé il a priorité mais le feu était vert, il passait vous voyez j'aurais été en tort, même si... Et je regardais comme ça, et le mec quand il m'a vu il a couru et j'ai dit « excusez-moi, je vous avais pas vu parce que le vélo... », il m'a dit « non c'est bon ». Vous voyez... c'est bête... c'est... ce qui est arrivé à mon cousin c'est pareil, c'est... Et dans la boîte où je suis, pareil, y a un chauffeur apparemment, c'est un antillais, qui a eu ce problème. La femme était garé, elle allait mettre son panneau de signalisation qu'elle était en panne et lui il est arrivé, à trois du matin, pas de lumière, pam... Il a tué la femme sur le coup (*silence*). C'est des choses comme ça qui peuvent arriver, qu'on peut pas éviter parce que c'est écrit aussi. Quand c'est écrit, quand vous devez mourir, vous allez mou/ mais si on peut les éviter des fois c'est...

- *C'est votre quotidien, tout ce que vous me racontez sur ce métier, qui vous a poussé à changer de métier, à faire une formation dans les transports en commun ?*
- C'est par rapport à... par rapport à beaucoup de choses. Mon père, il a sa société et il a un droit de taxi, il a un droit. Et je pense qu'avec cette formation j'aurai ce droit en main. Là, il a le droit qui coûte 80000 euros ou 50000 euros, je sais pas combien il coûte mais il coûte très cher le droit de taxi, pour exercer le travail qu'il fait. Parce qu'il a jamais travaillé pour aucun patron. Il a... son père est mort à douze ans, à douze ans il a commencé à travailler en fin de compte. Dans la canne, les trucs comme ça. Et après il a monté sa boîte en travaillant dans la canne, il a acheté son premier taxi et ainsi de suite, ainsi de suite, il a monté son projet. Et moi en fin de compte, j'ai pas besoin de sa boîte, je lui ai toujours dit parce que lui il veut que je revienne pour que je puisse reprendre, ça m'intéresse pas. Franchement ça m'intéresse pas, moi c'est... c'est moi. En fin de compte, lui c'est à lui, je peux prendre que le droit, le droit qu'il a que j'ai besoin, c'est tout. C'est pas sa boîte que j'ai besoin. Parce que lui il me dit de revenir, il va me mettre au port, il va me mettre bien, tranquille, mais ça m'intéresse pas la [Pays N.]. La [Pays N.] c'est pourrie. La [Pays N.] c'est... Je parle des enfants quand ils sont en [Pays N.], c'est la cocaïne, c'est... Il y a du travail mais... mais y a que du travail dans le business, c'est tout. Et si je vous parle comme ça c'est parce que c'est la vérité. Je suis pas en train de critiquer mes origines parce que je suis [gentilé du Pays N.] mais... on peut plus rien faire en [Pays N.]. Si des gens faisaient rien en [Pays N.] à cause des békés. Des békés ce sont les blancs qui sont nés en [Pays N.], qui parlent le créole comme nous. Y a un chinois, un blanc... Quand je dis un blanc je suis pas en train de faire du racisme. Y a un blanc, un chinois et l'autre c'est... un béke. Le blanc c'est [Nom de famille], le chinois c'est [Nom de famille] et l'autre, béké, c'est un blanc aussi mais qui est né là-bas, tandis que [Nom de famille] n'est pas né en [Pays N.]. Alors, c'est trois-là, ils ont... [Nom de famille], il a les pièces, il reçoit toutes les pièces heu... comment vous expliquer... tout ce qui est moto, tout ce qui est pièces comme ça. [Nom de famille] c'est toutes les pièces chinoises, les voitures chinoises, tout, tout ce qui est chinois c'est lui qui l'a. Et [Nom de famille], c'est lui qui a [Entreprise O.], tous les gros en fin de compte, voilà. Et j'ai travaillé pour [Nom de famille], celui qui a [Entreprise O.].

- *Vous avez travaillé en [Pays N.] ?*
- Ouais ouais.
- *C'était quand ?*
- De quatre-vingt... avant la coupe, quatre-vingt-dix-huit... avant quatre-vingt-dix-huit. Ouais avant quatre-vingt-dix-huit, j'ai travaillé chez [Entreprise O.]. Et j'étais bien, ils voulaient me garder, ils voulaient même me, ils nous envoyaient faire des formations en France mais ça m'intéressait pas tout ça.
- *C'était avant le service militaire ?*
- Oui. Oui, c'était avant le service militaire parce que j'avais pas encore mon permis poids lourds. Oui... parce que je voulais passer mon permis poids lourds pendant que j'étais chez [Entreprise O.]. Parce que comme ils déplaçaient des poids lourds, j'ai... Disons que j'étais mécano poids lourds en boîte moteur, j'étais spécialiste en boîte, je faisais que les boîtes et les moteurs. Ce qui veut dire que je démontais des...voilà... C'était vraiment galère là encore... ça aussi, j'ai fait ça à contre cœur. Pas à contre cœur vraiment mais pas... sans le vouloir, parce que... ça m'a plu mais c'était pas... c'était pas mon but... Pour moi c'était la mécanique pas la grosse mécanique comme ça. Là j'étais vraiment dans... dans le moteur, vraiment dans... dans les trucs parce que là fallait vraiment faire attention parce qu'il suffit que vous montez une rondelle ou un truc comme ça, la boîte que vous avez démontez en-dessous du camion, vous avez dévissé, vous avez écrasé vos doigts, vous avez... bein pour la redémonter après... voilà. Ça vous dégoute. Moi ça m'a fatigué parce que... ils avaient trop de projets. Ils essayaient de me former pour que je puisse être, pour travailler là, pour me mettre un poste, pour... un deuxième ? non c'est bon... Parce que les jeunes comme ça, là-bas, dès qu'ils, dès que vous avez du savoir-faire, ils savent bien vous... vous... vous entourez, vous dire voilà « t'inquiète pas, t'aura ça, t'aura ça... », ils vont toujours essayer. Voilà. C'est tout comme question ?
- *Bein, j'ai encore quelques petites questions sur votre contrat. Vous êtes à temps plein ?*
- Bein ce qui veut dire qu'il m'appelle heu...
- *Vous faites trente-cinq heures par semaine ?*
- Oui voilà. Mais c'est arrivé dans le mois que j'ai pas travaillé pendant trois jours. Mais... ça arrive, c'est... nous intérimaire, un coup on vous appelle là, un coup on vous appelle là, vous voyez ? Un peu bouche trou... voilà. Des fois ça peut être bien mais des fois c'est pas trop bien parce que ça m'arrive de commencer à cinq heures du matin, ça m'arrive de commencer à huit heures, ça m'arrive de commencer à trois heure et demi... Après moi je suis habitué, c'est pas un souci. Mais un jeune chauffeur, il va être décalé. Moi j'ai pu doser ça, l'expérience m'a permis de faire en sorte que... ça m'a permis de savoir. Parce que quand il me propose de « Sylvain demain t'es là, Sylvain... » ouais ok pas de problèmes. Je dis oui

parce que je sais... y a qu'au début que quand je suis arrivé, ils ont voulu s'imposer, j'ai dit non. Quand j'ai dit non, ils m'ont plus, ils sont plus revenus. Magnifique, je me suis dit haaa ok. Déjà c'était une victoire pour moi de savoir dire non, de ne pas regretter parce que... de regretter de culpabiliser. C'est des fois le fait de culpabiliser... ça vous fait... de pas avancer. Là maintenant, grâce à Dieu ça va et... ça se passe bien, c'est... La boîte d'intérim où je suis, je suis bien tombé. La boîte où je suis tombé, je suis bien tombé. Même si, j'ai parlé avec mes directeurs, on a parlé, la parole de l'homme ne vaut pas l'homme, c'est vrai. Ils disent des choses mais eux-mêmes ils ne savent pas. Moi ce que j'ai envie de faire avec eux en fin de compte, leur montrer comment travailler. Leur dire venez avec moi, asseyez-vous, vous ne parlez pas, vous regardez. Vous faites que regarder, c'est tout et on parle pas et vous allez voir. Vous allez voir le danger ! Parce qu'ils se rendent pas compte, il faut être efficace, il faut être rapide, il faut être à l'heure. On livre quoi ? des écoles, la bouffe, c'est de l'alimentation, la chaîne d'alimentation faut... l'hygiène. Il suffit de manger un fruit vous attrapez la chiasse. Un fruit mal lavé, un truc comme ça... Faut aussi que de leur côté, parce que moi des fois quand je vois leurs palettes, l'emballage pour moi n'est pas bien. Pour moi. C'est de la bouffe encore une fois, je me suis fait virer à cause de ça ! Parce que moi je livrais les Quick et les KFC. Je me suis fait virer à cause d'un Quick de merde, pardon. A cause d'un Quick de merde qu'a fait que mes amis aussi ont été, parce que j'ai pas été le seul, y a eu un premier pote, y a eu un deuxième pote qui a été viré à cause d'eux. Parce que eux, au lieu de nous aider et que nous on aidait, au lieu de nous aider vous savez ce qu'ils nous faisaient ? En gros, il me disait... alors... Une fois c'est pas passé, elle m'a dit « bon, on est à moins quinze, moins quatorze, tu es à la limite ça va ». Mais moins douze pour eux c'était pas bon et moi c'était pas de ma faute ce jour-là. Elle aurait dû me dire « bein repars et fait style que voilà ». Mais on peut pas non plus faire ça parce que c'est de la bouffe. Après la personne a une gastro, comme moi ça m'est arrivé, de manger au KFC, et pourtant c'est moi qui l'ai livré, hein ! Je me suis retrouvé à l'hôpital. Et j'ai pas porté plainte. Parce que... pour pouvoir porter plainte fallait qu'il y ait d'autres personnes qui soient malades le même jour. Et c'est ça aussi ma gentillesse parce que je connaissais le responsable. Tellement je connaissais le responsable, je suis revenu le voir, je lui ai dit que je suis tombé malade. Et à chaque fois bon, moi je vais manger au KFC je paye pas, je vais manger au Quick je paye pas. Je paye peut-être quatre euros. Je vous donne des exemples, si je prends le menu, imaginez, si nous sommes sept, je paye que quatre euros sur... pour les sept. Parce que je l'ai livré, bon. C'est pas pour autant qu'ils m'ont, qu'ils m'ont... mis sur le côté. Je viens, ils sont toujours aussi bien avec moi... Même si c'est pas de leur faute, c'est comme ça, c'était prévu. Et c'est de là que mon chef, mon responsable, « haaa enfin ! j'ai trouvé la solution pour le virer ». Une livraison... j'ai eu un avertissement mais cette livraison m'a couté quand même un an et demi sans salaire.

- *Mais c'était dans quelle cadre ces livraisons ? c'était un contrat intérim là ?*
- En CDI. C'était dans le cadre d'une livraison normale.
- *C'était le CDI chez [Entreprise L.] ?*
- Chez [Entreprise L.] !

- *Ha d'accord, oui. Je croyais que vous parliez de maintenant, de l'intérim.*
- Non, non, non. A l'heure d'aujourd'hui, je dis pas que ça va pas m'arriver, si ça m'arrive c'est parce que on m'a drogué, on m'a fait perdre ma tête. Mais à l'heure d'aujourd'hui, là, ce qui m'est arrivé là, ça va pas m'arriver une deuxième fois. Ça m'a servi de leçon, c'est que... c'est moi aussi de trop vouloir bien faire, trop vouloir bien, trop, trop bon trop con ! Et de ne pas se rendre compte que derrière ils sont en train de tisser la toile, en train de la fermer autour, et moi je comprenais pas pourquoi, voilà. Alors je me disais un coup ils sont bien, un coup ils sont pas bien, un coup ils sont... voilà. Là maintenant c'est fini, là maintenant...
- *Et le fait de dire « non », ça créé pas des problèmes avec votre responsable intérim ?*
- Non.
- *Mais du coup, vous perdez des missions...*
- C'est pas grave... Je me fais du bien...
- *Et il vous retrouve des missions quand même ?*
- Toujours... Malheureusement... Parce que vous savez, ils agissent en fonction de votre comportement. Si vous dites oui une fois, vous dites oui pour tout, tout le temps. Il revient tout le temps me demander. Même là, ce matin, il m'a dit « ouais samedi... » - « hein ? le samedi c'est mort ! ». Le samedi (*rire*). Je lui ai dit « le samedi c'est pour mes enfants », je lui dis « et en plus j'ai un match demain » comme ça je lui ai dit. Ils sont malins, ils savent très bien que c'est même pas la peine de demander. Parce que au début je leur ai dit « du lundi au vendredi, pas le samedi ». A l'intérim, ils ont pas le droit de... s'ils sont pas contents, c'est moi qui partirai. A l'heure d'aujourd'hui je m'en fous. Je vous jure que je m'en fous là. Là... c'est même pas sûr qu'ils me reprennent là. Mais ils vont me rappeler parce que j'ai vu ce matin, sur le visage du responsable, que ça l'embêtait parce qu'il a besoin de moi, il a besoin, il a pas besoin de moi, il a besoin de se servir de moi, oui. C'est pas pareil. Voilà, il a besoin de se servir de moi. Pour moi, il a pas besoin de moi parce que j'ai vu sur son visage c'était un peu... quand je lui ai annoncé que je suis en formation lundi, il m'a dit « ha bon ? Personne ne m'a rien dit » et bein voilà... Personne ne t'a rien dit c'est parce que voilà, c'est comme ça. Là j'ai un mois de formation, un mois de... de repos, entre guillemets. Sauf que voilà, je vais retourner à l'école m'asseoir. Là vous m'avez préparé, vous voyez ? Mais j'ai parlé, c'est pas pareil. Là, je serai là, comme ça... Mais, non mais je serai obligé de me concentrer parce que là il me le faut... là... à fond, à fond. Là, si j'ai un déclic, là... Je serai déçu de pas l'avoir. Voyez ? Je serai très très déçu ! Parce que je me suis battu pour l'avoir... voilà... Je me suis battu sans me battre en fin de compte, en restant tranquille, en attendant, mais franchement je serai déçu si je l'ai pas. Ha je vous dis... Je pars pas sur cette optique là mais y a cette optique parce qu'en fin de compte c'est les cours, pas le soir, mais là c'est... faudra que je me remette dans les livres, les lunettes, j'ai une baisse de vue maintenant, je suis obligé de mettre des lunettes, voyez ? C'est un peu ça qui me, qui

me stresse. Le soir. On verra (*soupir*). Je suis... on verra. Moi ce que j'espère c'est que ça va bien se passer.

- *Alors si je comprends bien, l'objectif ce serait de travailler dans les transports en commun et, plus tard, de monter votre boîte de transport ?*
- Ouais, plus dans le domaine de transporter des gens. En fin de compte, offrir mes services à certaines associations qui n'ont pas de véhicules. Moi c'est un projet que j'ai en vigueur, d'avoir mon... ça va venir, ça va revenir. Je vous dis pourquoi ça va revenir. Parce que quand je suis arrivé à [Ville V.] j'avais beaucoup d'argent, mais quand je vous dis beaucoup, beaucoup. J'ai fait des conneries parce que quand on est jeune on dépense on ne réfléchit pas. On fait des choses... c'est mes économies que j'avais et... je suis arrivé à [Ville V.] avec 40000 euros. Au lieu de placer cet argent, en fin de compte j'ai fait comme mon petit frère il a fait quand il est arrivé, pareil, on s'est amusé. Voilà... après c'est pas grave, c'est avec du recul que je me dis zut alors ! cet argent... il serait bienvenue maintenant, parce que là... ça veut pas dire que je suis dans la rue ni quoi que soit. Je vis bien, je... voilà. On a même une maison de vacances à [Ville A.]. On loue même pas, vous voyez, on a la maison de vacances.
- *C'est une maison de famille ?*
- C'est une maison familiale, au bord... vous faites ça, vous êtes dans l'eau. Et les restaurants à coté, c'est très touristique en plus, et voilà. En cinq minutes on est dans l'eau.
- *Et vous payez un crédit pour cette maison ou elle est/*
- Ha non, ha non, non, non, non. Y a rien qui est à l'Etat.
- *Là il y a juste le loyer de votre habitation.*
- Oui voilà. C'est ça, c'est ça. Et encore là, dans un an, on va acheter.
- *Vous avez obtenu un crédit ?*
- Non mais c'est que vous savez, je vais vous expliquer. En gros, là, ma femme, son père est décédé. Son père il était cadre banquier. Et avant de mourir, en fin de compte ce monsieur je l'ai rencontré trop tard parce qu'il m'aurait... fait monter grave. Je l'ai rencontré à deux ans prés avant qu'il décède, mais il savait pas qu'il était malade, il est mort d'un cancer du foie. Malheureusement, c'est la vie... ça a été très dur pour nous. Mais avant de partir on avait des projets en commun son père et moi. Et il m'avait dit « voilà, ça c'est à vous, ça je vous le donne et tu t'en occupe ». Et moi je m'en suis toujours occupé en fin de compte. Parce qu'il m'a vite fait confiance en fin de compte. Parce qu'il connaissait mon ancienne entreprise [Entreprise L.], il connaissait très bien, c'était lui qui gérait leur compte. Je connaissais tout sur [Entreprise L.] en fin de compte, voilà [Entreprise L.] c'est une boîte de merde, pardon, et c'est la vérité, c'est une boîte qui est... qui est en train de tomber en fin de compte, qui a tout le temps des accidents. Avant-hier y a eu un accident encore. C'est que ils respectent pas

la vie des chauffeurs, c'est ça. Je voudrais, je demande pas qu'on fasse perdre à certaines personnes leur poste mais y en a qui le mérite quand même qu'on leur fasse. Parce que moi j'ai perdu mon poste. Mais ce que je veux vous faire comprendre, moi je suis là pour prôner le mal pour le mal mais c'est juste que y a certaines personnes qui devraient un peu redescendre, vous voyez ? Qui sont chez eux, qui pensent qu'à leurs poches, qui te le disent clairement « je pense à mes poches, je m'en fous de toi ». Il me l'a dit mot pour mot. Et vous imaginez, vous avez trois enfants et vous entendez un papa qui parle comme ça. Pour moi c'est... c'est le mal qu'il a en lui. Lui, lui... lui il aurait pu me faire faire... la connerie, la connerie... de faire quelque chose que je devrais pas faire en fin de compte. Et ça... combien de temps je suis resté à... à réfléchir, à réfléchir... Plusieurs fois, je prends ma voiture pour... pour pouvoir me libérer, me détendre. Je prends ma voiture, je vais conduire, je vais faire le tour du périphérique, juste pour me machin. Mais... à onze heures du soir, comme ça, pour juste...

- *Oui, conduire vous fait du bien.*
- Et oui... bouger me fait du bien.
- *C'était quoi les motifs du licenciement chez [Entreprise L.] ?*
- Parce que j'ai livré le client et... le thermostat, leur thermostat de camion était tombé en panne et moi j'avais pas fait attention. Voilà, c'était une erreur de ma part, j'ai pas fait attention parce que la veille j'avais un camion bleu, le lendemain j'avais un camion rouge. Alors entre le camion bleu de la veille qui était bon et le camion rouge, comment... Je vous ai donné deux couleurs c'est pour vous faire comprendre qu'un jour je prends un camion en bon état et le lendemain je prends un autre camion que y avait des petites pannes que je savais pas. Journée, journée à donf, en plus période heu... janvier, février, mars, ouais... période de beaucoup de boulot, ouais dans le froid y a toujours du boulot. Et malheureusement pour moi, j'ai pas fait attention et puis... Mais c'est pas grave. Je suis très content, je suis passé avant-hier aux prud'hommes et, automatiquement j'ai un pied déjà dans les prud'hommes et ce qui veut dire que voilà. Et j'ai pas demandé... j'ai pas demandé d'argent, c'est juste qu'ils m'ont pas payé mes indemnités, ils m'ont pas payé mes dix ans, ils m'ont pas payé... je suis parti sans rien en fin de compte. Je suis parti avec ma poche vide et voilà... je suis parti sans rien, je suis parti sans rien... Avec trois enfants... Alors vous imaginez ? J'avais des projets de me marier, j'ai pas pu me marier. Y a plein de choses, ma première séparation c'est un peu à cause d'eux, vous voyez ? C'est à cause d'eux mais... j'ai provoqué aussi. Parce que j'ai trop parlé de ma vie de famille. J'ai pensé bien faire mais c'est fini. Moi si on me pose des questions, moi si on me dit « est ce que ça va ? » je dis oui ça va. Après je dis ce qui va pas. Mais je dis pas oui, je... voilà. Je suis pas bien, oui je suis pas bien, j'ai mal au cou, d'accord, terminé. J'ai pas à dire je me sens pas bien, je sens que... non. Ils vont pas t'écouter. J'avais mal au bras, au début je leur ai dit que j'ai mal au bras je me suis fait mal. Le vendredi arrivé, je suis resté chez moi, du vendredi au dimanche couché. Le dimanche soir il m'appelle « bon demain na na na », j'ai dit bon ok. Il s'est jamais dit que voilà, est-ce que ça va, non non. J'ai dit d'accord et bein la prochaine fois y aura pas de... de ça et puis... et puis ça va mieux parce que si on ne dit pas les choses, ils nous bouffent. Ils

montent sur nous, ils nous écrasent, ils nous étouffent et puis ils vous font les pires machin. Voilà. Ça va ?

- *Très bien. On peut terminer par une question ?*
- Comme vous voulez, vous pouvez terminer par vingt, y a pas de problème j'ai pas d'enfant à aller chercher ce soir.
- *Qu'est-ce que vous pensez de l'intérim ?*
- Franchement... Si j'avais pensé à ça, ça ferait longtemps que j'y serais dedans.
- *C'est-à-dire ?*
- Bon, moi pour moi, je suis bien en intérim parce que... je me sens mieux qu'en CDI. J'ai pas d'obligations... à rester. J'aime pas, demain matin j'arrête. C'est ça. Je pense qu'on doit nous laisser choisir notre propre chemin. Comme les enfants, on doit les aider mais ils doivent choisir, avoir leurs choix, leurs propres choix. Moi j'ai eu mes choix, maintenant je travaillerai qu'en intérim, jusqu'à temps que je suis prêt à signer un contrat, comme je vous ai dit, je vous ai donné mes clés, [Entreprise U.] ou [Entreprise B.], point à la ligne, fini. Comme on dit, la bonne planque, comme dit tout le monde, [Entreprise B.], encore mieux l'aéroport, encore mieux que [Entreprise U.]. Parce que moi, j'aime rencontrer des gens, et moi ce que je veux faire c'est... plus être en contact avec les... les pilotes, les stewards, les hôteses. C'est tout ce que je veux faire, les amener, je sais que je me débrouille un peu, là je vais me reformer en anglais parce que je suis en train de rechercher le site parce qu'il y a un site en fin de compte qui... qui nous donne accès à ce genre de truc là et... voilà. J'essaie de me... de me reconstruire parce que... j'ai perdu deux ans, deux ans... J'ai pas perdu deux ans, il fallait ces deux ans, il fallait que j'ai cette coupure parce que si j'avais pas eu cette coupure j'aurais peut-être tué, je me serais tué. J'aurais peut-être tué, parce que j'ai failli me tuer, je me suis... je suis en train de rouler tranquillement, mais pour vous dire franchement, je passe tous les jours là, je suis en train de rouler, je sais pas ce qui s'est passé, j'ai pas vu où j'allais, j'avais pas fumé, j'avais pas bu, j'avais rien, j'étais dans mes pensées, le vendredi j'ai demandé à mon responsable d'avoir quelques jours, il m'a dit non. Et le lundi j'ai fait l'accident... Il n'a pas été à l'écoute. Et c'est ça que je reproche. Moi j'ai une entreprise, franchement je vous jure je serai toujours à l'écoute de mes employés, je serai toujours, il faut écouter ce qu'ils ont à nous dire. Parce que c'est lui qui, c'est grâce à lui que demain je vais avoir mes poches bien remplies. Et si mes poches sont bien remplies, je vais lui dire « tiens » parce que je sais qu'il m'aura fait gagner des sous. Mais à l'heure d'aujourd'hui, il y a un patron, l'organisation de l'entreprise, le patron, le sous-traitant. Le sous-traitant c'est ton responsable, ton responsable il... ouais ainsi de suite. Voilà le sous-traitant ne veut plus du chauffeur, mais pourquoi le sous-traitant ne veut plus du chauffeur ? Qu'est-ce qu'il a fait le chauffeur ? Parce que il a répondu mal à un client, parce que il a tapé un client, parce que c'est déjà arrivé, je me suis retrouvé au tribunal pour une gifle, vous voyez ? Parce que sous... sous l'énervement en fin de compte, en ce temps-là je fumais, je bu/ non je bois pas mais je fumais et je venais d'avoir mon premier fils. J'avais mal dormi parce qu'il faisait ses dents. Et je suis tombé sur un con. Il faut dire le mot. Je suis tombé sur quelqu'un qui était

vraiment désagréable, un client et... ce que les autres n'ont pas fait moi je l'ai fait. En fin de compte je réparais toujours des trucs que les autres ont commencé et que moi je termine en fin de compte. C'est... voilà, voilà, mais malheureusement c'est moi qui ai payé au tribunal. Mais j'ai payé juste pour ses lunettes parce que il a pas voulu... lui directement il voulait pas porter plainte, c'est le magistrat, c'est un magistrat, je suis tombé sur un magistrat en fin de compte, j'ai tapé un magistrat sans même me rendre compte... (*rire*) Heureusement que ça s'est bien passé, qu'on a eu un dialogue et qu'il m'a dit... il s'en excuse de... Parce que en gros ce qui s'est passé, je devais livrer un colis de trente kilos, je voulais pas le prendre à la main pour me faire mal. J'ai pris le transpalette, je suis monté dans l'ascenseur et il a pas apprécié que je monte dans l'ascenseur. Bon ok, il a dit « vous abimez », en parlant des chauffeurs, « vous abimez mon ascenseur quand vous montez ». J'ai dit « mais comment voulez-vous que je fasse monsieur ? ». Bien gentiment hein, « ha ça me regarde pas ! j'en ai rien à cirer ». Baaam ! (*rire*) excusez-moi. Et avant de faire ça j'ai dit « est-ce que vous pouvez m'aider ? non ? » et bein j'ai dit d'accord « Et bien sortez monsieur. Non ? sortez ». Bam ! En dix minutes chrono les flics ils étaient là. Dix minutes, ce qui veut dire que la gifle, le temps de monter dans mon camion, je n'ai pas bougé, j'ai appelé mon chef, parce que je savais très bien, délit de fuite nanana, taper, en plus magistrat, paf. Et heureusement que j'ai pas eu d'autres... après y a eu que ça, voilà, que ça... l'accident, chez [Entreprise L.], ça je le dis, je vais le redire mais si j'ai eu l'accident c'est parce que j'étais fatigué, il me fallait du repos, j'avais demandé du repos. Après, j'aurais dû prendre l'initiative de moi-même de m'arrêter, je l'ai pas fait, j'ai voulu continuer pour faire plaisir ! et regardez... Bein ils sont venus chercher le camion après sur l'autoroute, ils m'ont, au lieu de me mettre en... comment ça s'appelle ? En plus quand c'est arrivé, au lieu de me mettre en... en repos direct, non... ils m'ont ramené le camion, ils m'ont dit « aller, continue ». Alors vous voyez ? C'était pour vous montrer leur méchanceté, leur... leur truc. Voilà. Ça vous va ?

- *Oui, très bien, très bien, merci beaucoup, merci.*
- Je suis content de vous aider.

Annexes relatives à la troisième étude

Annexe 13 : questionnaire de la troisième étude

Etude menée auprès de travailleurs intérimaires

Cette étude vous concerne si :

- Vous êtes en mission au moment où vous remplissez ce questionnaire
- L'intérim constitue votre activité professionnelle principale et est votre principale source de revenu
- Vous êtes autonome financièrement

Ce questionnaire concerne votre vécu de l'intérim et vos propres conditions de travail, il n'y a donc pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Nous souhaitons que vous puissiez vous exprimer librement de sorte à ce que vos réponses reflètent au mieux ce que vous pensez et vivez.

Vos réponses seront totalement **anonymes et confidentielles**. Les informations recueillies seront traitées de manière globale et ne seront en aucun cas transmises à votre agence d'intérim ou à l'entreprise dans laquelle vous travaillez.

Répondre à ce questionnaire vous prendra environ 15 à 20 minutes.

Cette étude est menée par le Laboratoire Psychologie de la Socialisation – Développement et Travail (EA 1697) de l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Pour toutes informations complémentaires, merci de nous écrire à : adeline.calvayrac@univ-tlse2.fr

Université Fédérale



Toulouse Midi-Pyrénées



Merci d'indiquer la date à laquelle vous remplissez ce questionnaire :

Données sociobiographiques

1) Age : ans

2) Sexe : Femme Homme

3) Vous vivez : Seul En couple En colocation

→ Si vous vivez en couple, quelle est actuellement la situation professionnelle de votre conjoint.e ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> CDI à temps plein | <input type="checkbox"/> Intermittent du spectacle |
| <input type="checkbox"/> CDI à temps partiel | <input type="checkbox"/> En stage |
| <input type="checkbox"/> CDD | <input type="checkbox"/> Demandeur d'emploi |
| <input type="checkbox"/> Travailleur indépendant | <input type="checkbox"/> Autre. Précisez : |
| <input type="checkbox"/> Intérim | |

→ Si vous vivez en colocation, quelle est actuellement la situation professionnelle de votre ou de vos colocataire(s) ?

Premier colocataire

- CDI à temps plein
- CDI à temps partiel
- CDD
- Travailleur indépendant
- Intérim
- Intermittent du spectacle
- En stage
- Demandeur d'emploi
- Autre. Précisez :

Deuxième colocataire

- CDI à temps plein
- CDI à temps partiel
- CDD
- Travailleur indépendant
- Intérim
- Intermittent du spectacle
- En stage
- Demandeur d'emploi
- Autre. Précisez :

Troisième colocataire

- CDI à temps plein
- CDI à temps partiel
- CDD
- Travailleur indépendant
- Intérim
- Intermittent du spectacle
- En stage
- Demandeur d'emploi
- Autre. Précisez :

4) Nombre de personnes à charge :

5) Aujourd'hui, comment évaluez-vous le rapport entre vos revenus et vos dépenses ?

Pas du tout satisfaisant										Tout à fait satisfaisant
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

6) Percevez-vous actuellement des aides sociales ? Non Oui

→ Si oui, lesquelles ?

7) Lorsqu'une mission se termine, faites-vous les démarches auprès de Pôle Emploi pour percevoir les allocations chômage ?

- Oui
- Parfois, ça dépend de la situation
- Non

→ Si non, quelle en est la raison (retour rapide à l'emploi, démarches compliquées, ...) ?

.....

8) Comment évaluez-vous le degré de précarité de vos conditions de vie (logement, possibilité de se chauffer, de se meubler, de se nourrir correctement, de se soigner, d'avoir des loisirs...) ?

Pas du tout
précaire

Tout à fait
précaire

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Votre parcours :

9) Quel est votre niveau de qualification ?

- Sans diplôme
- CAP – BEP
- Bac – Bac Pro
- DEUG – BTS – DUT
- Licence
- Bac + 4
- Bac + 5 et plus

10) Votre expérience professionnelle constitue-t-elle un atout important dans votre recherche d'emploi ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11) Possédez-vous des compétences spécifiques, rares ou recherchées sur le marché de l'emploi ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12) Avez-vous déjà été en CDI à temps plein ?

Non

Oui

➔ Si oui, quand le dernier CDI à temps plein que vous avez eu s'est-il terminé ?

Mois : Année :

13) Avez-vous souvent changé d'agence d'intérim ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14) Avez-vous souvent changé d'entreprise cliente ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15) Avez-vous souvent changé de métier ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16) Avez-vous souvent connu des périodes de chômage (même très courtes) ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

17) Combien de temps a duré votre période de chômage la plus longue ?

18) A quand remonte la dernière fois où vous avez pris des vacances ?

Moins de 6 mois

Moins d'un an

Moins de 2 ans

Plus de 2 ans. Précisez :

Je ne sais plus

Je ne prends pas de vacances

Votre contrat de travail actuel

Pour information : nous distinguons « contrat de travail » et « mission ». Votre contrat de travail est le document que vous signez avec votre agence d'intérim et qui stipule une durée bien définie (contrat à la semaine, contrat au mois,...). Ce contrat de travail peut être renouvelé, vous signerez donc un avenant qui allonge la durée du contrat pour une durée bien définie. Vous pouvez signer plusieurs avenants. L'addition de la durée de votre contrat de travail et de tous les avenants au contrat constitue la durée totale de la mission.

Par exemple : Au 1^{er} janvier 2017, Jean a signé un contrat d'une durée d'un mois. Son agence d'intérim lui a dit qu'il était prévu sur la mission pour 6 mois. A la fin du mois de janvier, Jean signe un avenant qui prolonge son contrat d'un mois. Si Jean remplit ce questionnaire début février, il pourra dire que :

- sa mission a débuté le 1^{er} janvier 2017 (question 19)
- la durée moyenne de ses contrats de travail est de un mois (question 20)
- s'il n'est pas renouvelé, sa mission se terminera le 28 février 2017 (question 21)
- s'il est renouvelé, il peut compter rester dans cette mission encore 5 mois, jusqu'à fin juin 2017 (question 22)

19) A quelle date a débuté votre mission actuelle ? Jour..... Mois Année

20) Sur cette mission, quelle est la durée moyenne de vos contrats de travail (fréquence de renouvellement du contrat de travail) ?.....

21) Si votre contrat de travail n'est pas renouvelé, à quelle date quitterez-vous cette mission ?

Jour..... Mois..... Année.....

22) Est-il possible que votre contrat de travail soit renouvelé sur cette mission ? Oui Non

➔ Si oui, quand pensez-vous quitter cette mission ?

➔ Quel est votre degré de certitude concernant ce(s) renouvellement(s) potentiel(s) ?

Pas du tout sûr

Tout à fait sûr

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

23) Quels sont vos horaires actuels de travail ? (si vos horaires changent d'une semaine à l'autre, notez vos horaires pour cette semaine)

Lundi : Vendredi :

Mardi : Samedi :

Mercredi : Dimanche :

Jeudi :

Vos horaires de travail changent-ils d'une semaine à l'autre ?

- Non
- Oui. Précisez :
-

24) Votre contrat de travail actuel est : A temps plein A temps partiel

25) Quel métier exercez-vous actuellement ?

26) Dans quel secteur d'activité exercez-vous ce métier (Aéronautique, Médico-social, Logistique, BTP, Grande distribution...) ?

27) Actuellement, vous travaillez aux cotés (*plusieurs réponses possibles*) :

- D'intérimaires
- D'employés permanents
- De sous-traitants (autres qu'intérimaires)
- Je suis un travailleur isolé

Vos relations à l'agence d'intérim

28) Rencontrez-vous des problèmes concernant le versement de votre salaire et de vos primes (retard de paiement, erreurs dans les montants...) ?

- Non, jamais
- Ça peut arriver
- Oui, souvent

29) Votre agence d'intérim actuelle vous trouve-t-elle rapidement des missions ?

Non, pas du tout Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Je ne sais pas encore, c'est ma première mission avec cette agence

30) Etes-vous soutenu.e par votre agence d'intérim en cas de conflit avec un client (ou pensez-vous qu'elle vous soutiendrait en cas de conflit avec un client) ?

Non, pas du tout Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

31) Avez-vous, au sein de votre agence d'intérim, un conseiller qui s'occupe personnellement de votre dossier ? Non Oui

→ Si oui, comment qualifiez-vous la relation que vous entretenez avec ce conseiller ?

- Très bonne
- Assez bonne
- Ça dépend
- Assez mauvaise
- Très mauvaise

32) Comment évaluez-vous la qualité de la communication avec votre agence d'intérim actuelle (possibilité de s'exprimer, de les contacter facilement, d'obtenir des réponses appropriées...)?

Pas du tout satisfaisante

Tout à fait satisfaisante

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

33) Ressentez-vous une forte pression pour que votre agence d'intérim garde une bonne image de vous ?

Non, pas du tout

Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Vos conditions actuelles de travail

34) Les items ci-dessous concernent vos conditions actuelles de travail. Cochez la case qui correspond le mieux à votre niveau de satisfaction pour chaque item sachant que « 1 » correspond à « pas du tout satisfaisant » et « 10 » à « tout à fait satisfaisant ».

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	--									0
										++
a) Les conditions d'hygiène et de sécurité au travail (procédures, équipements, chaussures de sécurité, gants, casque anti-bruit, ...)										
b) L'intensité des rythmes de travail										
c) Les horaires de travail										
d) L'intérêt des tâches réalisées au quotidien										
e) L'autonomie										
f) L'environnement de travail (l'état d'esprit qui règne dans l'entreprise, le type de management, les valeurs de l'entreprise...)										
g) Votre intégration dans l'entreprise										
h) La qualité des relations avec les autres intérimaires										
<input type="checkbox"/> Non concerné										
i) La qualité des relations avec les employés permanents										
<input type="checkbox"/> Non concerné										
j) La qualité des relations avec votre responsable sur site										

35) Vos conditions de travail ont-elles des conséquences néfastes sur votre santé ?

Non, pas du tout								Oui, tout à fait	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(Précisez lesquelles :
.....)

Votre rapport à l'intérim

36) Quelle est la principale raison pour laquelle vous travaillez en intérim ? (cochez une seule case)

- L'intérim me permet de découvrir et de tester un métier ou un secteur d'activité. A terme, l'expérience que j'en retirerai facilitera mon embauche dans un emploi plus stable.
- J'ai besoin de travailler rapidement et l'intérim est le moyen le plus facile d'accéder à l'emploi, mais si je pouvais choisir, je préférerais un emploi plus stable.
- L'intérim est le type de contrat le plus avantageux pour moi actuellement. J'y trouve des avantages que je n'aurais pas avec un CDI.
- Autre (Précisez) :
.....

37) Comment évaluez-vous le degré de précarité de votre situation professionnelle ?

Pas du tout précaire								Tout à fait précaire	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

38) Actuellement, comment évaluez-vous les ressources (financières, morales et physiques, soutiens sociaux, ...) qui vous permettent de faire face à cette situation qui peut être plus ou moins instable ?

Pas du tout satisfaisantes								Tout à fait satisfaisantes	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

39) Votre situation d'intérimaire a-t-elle des conséquences néfastes sur votre santé (fatigue, mal-être, anxiété, dépression, troubles du sommeil, ...) ?

Non, pas du tout								Oui, tout à fait	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(Précisez lesquelles :
.....)

40) Votre situation d'intérimaire a-t-elle des conséquences bénéfiques sur votre vie (temps libre, indépendance, relations de travail, équilibre vie de travail/vie hors travail...)?

Non, pas du tout Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

(Précisez lesquelles :
.....)

41) Votre situation d'intérimaire a-t-elle des conséquences néfastes sur votre vie privée (vie sociale, vie familiale, loisirs, ...)?

Non, pas du tout Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

(Précisez lesquelles :
.....)

42) Votre vie privée (vie sociale, familiale, associative, ...) constitue-t-elle une aide concernant votre vie professionnelle?

Non, pas du tout Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Précisez :
.....

43) Votre vie privée (vie sociale, familiale, associative,...) constitue-t-elle un frein concernant votre vie professionnelle?

Non, pas du tout Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Précisez :
.....

44) Cette situation professionnelle peut-elle être source de souffrance?

Non, pas du tout Oui, tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

45) Pensez-vous pouvoir travailler dans l'intérim encore plusieurs années ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

46) Parmi les différentes propositions suivantes, indiquez pour chacune d'entre elles dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non, sachant que « 1 » correspond à « pas du tout d'accord » et « 10 » à « tout à fait d'accord ».

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	--									++
a) L'intérim est synonyme de liberté										
b) Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financière										
c) Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude										
d) L'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité										
e) Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)										
f) Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales										
g) Dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur										
h) C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire										
i) Les intérimaires ont mauvaise réputation										
j) L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience										
k) Quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel										
l) Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé										

47) Parmi les 12 propositions ci-dessus, quelle est, selon vous, celle qui représente le mieux l'expérience que vous avez de l'intérim (*une seule réponse possible*) ?

a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l)

48) Parmi les 12 propositions ci-dessus, quelle est, selon vous, celle qui représente le moins l'expérience que vous avez de l'intérim (*une seule réponse possible*) ?

a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l)

49) Globalement, votre représentation de l'intérim est :

Très négative					Très positive				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

50) Selon vous, aujourd'hui, la norme concernant l'emploi c'est :

- Être en CDI à temps plein
- Être travailleurs précaires
- Alternier des périodes d'activité et d'inactivité en ayant des types de contrat qui peuvent être différents
- Autre. Précisez :

51) Pour vous, travailler en intérim par rapport au fait de travailler en CDI c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

52) Pour vous, travailler en intérim par rapport au fait d'être demandeur d'emploi c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

53) Pour votre entourage (famille, amis), travailler en intérim par rapport au fait de travailler en CDI c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

54) Pour votre entourage (famille, amis), travailler en intérim par rapport au fait d'être demandeur d'emploi c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

55) Pour l'entreprise dans laquelle vous travaillez, travailler en intérim par rapport au fait de travailler en CDI c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

56) Pour l'entreprise dans laquelle vous travaillez, travailler en intérim par rapport au fait d'être demandeur d'emploi c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

57) Pour l'opinion publique en général, travailler en intérim par rapport au fait de travailler en CDI c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

58) Pour l'opinion publique en général, travailler en intérim par rapport au fait d'être demandeur d'emploi c'est :

- Très valorisant
- Plutôt valorisant dans l'ensemble
- Ni valorisant, ni dévalorisant
- Plutôt dévalorisant dans l'ensemble
- Très dévalorisant

59) Est-ce que vous ressentez un manque de reconnaissance de votre travail et de vos compétences parce que vous êtes intérimaire ?

Non,
pas du tout

Oui,
tout à fait

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

→ De qui provient ce manque de reconnaissance ?

.....

L'Intérim dans un nouveau contexte politique

Suite à l'élection du nouveau Président de la République Française, vous pensez que :

- 60) Trouver du travail dans l'intérim sera :

Beaucoup plus difficile			Beaucoup plus facile	
1	2	3	4	5

- 61) Trouver un CDI sera :

Beaucoup plus difficile			Beaucoup plus facile	
1	2	3	4	5

- 62) Vos conditions de travail en tant qu'intérimaire vont :

Beaucoup se détériorer			Beaucoup s'améliorer	
1	2	3	4	5

- 63) Les droits du travail et les protections sociales concernant les intérimaires vont :

Beaucoup se détériorer			Beaucoup s'améliorer	
1	2	3	4	5

Votre représentation du temps

64) Vous trouverez ci-après une liste de propositions. Nous vous demandons de lire chacune d'entre elles attentivement et de répondre en indiquant dans quelle mesure chacune est caractéristique de vous ou s'applique à vous. Pour cela, nous vous proposons de répondre à l'aide de l'échelle suivante:

1. pas du tout caractéristique
2. pas caractéristique
3. ni pas caractéristique, ni caractéristique,
4. caractéristique,
5. tout à fait caractéristique.

Répondez le plus spontanément et le plus sincèrement possible en vous rappelant que vos réponses sont anonymes, et qu'il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses, seul votre avis nous intéresse.

	1 Pas du tout --	2	3	4	5 Tout à fait ++
1 : Les images, les odeurs et les sons familiers de mon enfance me rappellent souvent des souvenirs merveilleux.					
2 : Je pense souvent à ce que j'aurais dû faire autrement dans ma vie					
3 : Le fait de penser à mon passé me donne du plaisir.					
4 : Quand je dois réaliser quelque chose, je me fixe des buts et j'envisage les moyens précis pour les atteindre.					
5 : Puisque ce qui doit arriver arrivera, peu importe vraiment ce que je fais.					
6 : Les souvenirs heureux des bons moments me viennent facilement à l'esprit.					
7 : C'est important de mettre de l'excitation dans ma vie.					
8 : Je pense aux bonnes choses que j'ai ratées dans ma vie.					
9 : Se préoccuper de l'avenir n'a aucun sens, puisque de toute façon je ne peux rien y faire.					
10 : Je fais aboutir mes projets à temps, en progressant étape par étape.					
11 : Je prends des risques pour mettre de l'excitation dans ma vie.					
12 : Je suis capable de résister aux tentations quand je sais qu'il y a du travail à faire					
13 : Je me trouve toujours entraîné par l'excitation du moment					
14 : Je pense aux mauvaises choses qui me sont arrivées dans le passé.					
15 : Je n'ai plus aucun plaisir à faire des choses si je dois penser aux objectifs, aux conséquences et aux résultats					

65) Comment voyez-vous votre avenir ? (*marquez la position que vous avez choisie sur chacune de ces échelles en entourant un des 6 losanges*)

Agréable	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Désagréable
Vide	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Plein
Beau	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Laid
Froid	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Chaud
Satisfaisant	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Insatisfaisant
Calme	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Excitant
Clair	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Confus
Plein d'espérance	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Sans espérance
Rapide	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Lent
Difficile	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Facile
Loin	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Proche
Court	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Long
Passif	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Actif
Statique	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Dynamique
Ouvert	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	—	◇	Fermé

Ce questionnaire est terminé. Souhaitez-vous nous faire part de remarques qui vous paraissent importantes ?

.....

.....

.....

.....

Si vous avez des questions ou si vous rencontrez quelques difficultés pour remplir ce questionnaire, n'hésitez pas à nous contacter à adeline.calvayrac@univ-tlse2.fr ou au 06 74 93 52 11.

Nous vous remercions chaleureusement pour votre précieuse participation.

Annexe 14 : Résultats descriptifs de la troisième étude

Les dimensions de la précarité et leurs variabilités

- Les conditions de vie :

Une minorité de participant (11.5 %) affirment rencontrer des problèmes dans le versement de leur salaire et/ou de leurs primes (retard de paiement, erreur dans les montants,...). Une majorité (43.2 %) atteste que cela peut arriver parfois et le tiers de notre échantillon (37.8 %) déclare ne pas être concerné par ce problème (7.4 % des participants n'avait pas encore assez d'ancienneté dans leur ETT pour répondre à cette question) (*item n°28*).

Concernant le montant du salaire par rapport à leurs dépenses, les participants sont moyennement satisfaits (sur une échelle de Likert allant de « 1 : pas du tout satisfaisant » à « 10 : tout à fait satisfaisant », $M=5.324$; $ET=1.973$) (*item n°5*). La satisfaction concernant le revenu est corrélé à plusieurs variables : plus les participants sont âgés, plus ils ont de personnes à charge, plus la période de chômage la plus longue qu'ils aient connu a duré longtemps, moins ils ont d'expériences professionnelles ou de compétences recherchées sur le marché de l'emploi et plus ils se déclarent insatisfaits. La satisfaction à l'égard du revenu dépend également des caractéristiques de la mission et des conditions de travail, elle augmente avec le temps passé dans la mission, la longueur des renouvellements de contrat, le niveau de certitude concernant la possibilité d'être renouvelé sur la mission en cours, ainsi qu'avec le degré de satisfaction concernant l'intensité des rythmes de travail, l'intérêt des tâches réalisées au quotidien, l'autonomie et l'environnement social de travail (tableau I). Les participants travaillant à temps plein ($F(2,116)=3.526$; $p=.033$), ceux effectuant des horaires de nuit ($t(146)=2.162$; $p=.032$) et ceux ayant pris des vacances il y a moins d'un an ($F(1,146)=14.105$; $p<.001$) sont plus satisfaits du montant de leur revenu que leurs collègues à temps partiel, en horaire de jour et ne prenant pas de vacances ou n'en ayant pas pris depuis plus d'un an. Enfin, les participants qui travaillent en intérim « faute de mieux » se déclarent plus insatisfaits du montant de leur salaire que ceux qui ont choisi cette voie dans un but de découverte ($F(2,143)=4.593$; $p=.012$), ce résultat est cohérent avec le fait que ces derniers soient souvent plus jeunes que les premiers.

Tableau I : Corrélations significatives avec la satisfaction concernant le revenu

	Satisfaction concernant le revenu
Age	-.300**
Nombre de personnes à charge	-.245**
Durée de la période de chômage la plus longue	-.277**
Expérience professionnelle comme atout dans la recherche d'emploi	.360**
Compétences recherchées sur le marché de l'emploi	.267**
Le temps passé dans la mission	.216*
Durée des renouvellements de contrat	.163*
Degré de certitude concernant d'éventuels renouvellements de contrat	.212*
Satisfaction intensité des rythmes de travail	.232**
Intérêt des tâches de travail quotidiennes	.215*
Satisfaction autonomie au travail	.221*
Satisfaction environnement social de travail	.192*

*p<.05

**p<.005

Ensuite, les participants évaluent comme moyennement satisfaisantes leurs ressources (financières, morales, physiques et sociales) leur permettant de faire face à l'instabilité de leur situation (sur une échelle de Likert allant de « 1 : pas du tout satisfaisantes » à « 10 : tout à fait satisfaisantes », $M=5.257$; $ET=2.142$) (*item n°38*). Le revenu semble prendre une place importante dans l'évaluation de ces ressources puisque plus les participants en sont satisfaits, plus ils les évaluent comme satisfaisantes. L'évaluation de ces ressources est également positivement corrélée avec le fait de posséder une expérience professionnelle et des compétences valorisées sur le marché du travail, et le degré de certitude concernant le renouvellement potentiel du contrat de travail sur la mission en cours (Tableau II). Ces ressources sont jugées les plus insatisfaisantes pour les participants dont les dernières vacances remontent à plus d'un an ou qui n'en prennent pas ($F(1,146)=9.267$; $p=.003$).

Tableau II : Corrélations significatives avec l'évaluation subjective des ressources

	Evaluation des ressources
Evaluation du revenu	.576**
Expérience professionnelle comme atout dans la recherche d'emploi	.247**
Compétences recherchées sur le marché de l'emploi	.185*
Degré de certitude concernant d'éventuels renouvellements de contrat	.227*

* $p < .05$

** $p < .005$

Les résultats montrent ensuite que les participants auraient tendance à considérer que leur vie privée (vie familiale et sociale) peut constituer une aide concernant leur vie professionnelle (sur une échelle de Likert allant de « 1 : Non, pas du tout » à « 10 : Oui, tout à fait », $M=5.358$; $ET=3.205$) (*item n°42*). Cette variable est négativement corrélée avec le temps passé dans une situation professionnelle précaire ($r_s=-.216$; $p=.039$) et la durée des avenants au contrat de travail ($r_s=-.163$; $p=.049$). Par contre, ils ne considèrent pas qu'elle peut en constituer un frein (sur une échelle de Likert allant de « 1 : Non, pas du tout » à « 10 : Oui, tout à fait », $M=2.858$; $ET=2.385$) (*item n°43*). Cette considération varie en fonction de la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail ($r_s=-.329$; $p < .001$)⁷⁷ : plus les participants considèrent que leur vie privée peut constituer un obstacle à leur vie professionnelle et plus ils se montrent insatisfaits des conditions d'hygiène et de sécurité au travail ($r_s=-.215$; $p=.009$), de l'intensité des rythmes de travail ($r_s=-.318$; $p < .001$), des horaires ($r_s=-.269$; $p=.001$), de l'intérêt des tâches professionnelles ($r_s=-.308$; $p < .001$), de l'autonomie ($r_s=-.267$; $p=.001$), de leur revenu ($r_s=-.271$; $p=.001$) et de leurs ressources leur permettant de faire face à l'instabilité de leur situation professionnelle ($r_s=-.185$; $p=.025$).

Les résultats montrent également que 65.5% des répondants vivent en couple ou en colocation (*item n°3*). Parmi ces derniers, 41.24% vivent avec une personne ayant une situation professionnelle stable⁷⁸. 54.1% des participants n'ont aucune personne à charge, 20.3% en ont une, 15.5% en ont deux et 10.2% en ont trois ou plus (*item n°4*).

De manière générale, ils évaluent comme moyennement précaire leurs conditions de vie (logement, possibilité de se chauffer, de se meubler, de se nourrir correctement, de se soigner,

⁷⁷ Deuxième Composante de l'ACP sur les conditions de travail

⁷⁸ Cette catégorie regroupe les fonctionnaires et les personnes en CDI à temps plein.

d'avoir des loisirs,...) (sur une échelle de Likert allant de « 1 : pas du tout précaire » à « 10 : tout à fait précaire », $M=4.743$; $ET=2.073$) (*item n°8*). On remarque une différence entre les sexes ($t(146)=-2.363$; $p=.019$) puisque les femmes considèrent leurs conditions de vie comme moins précaires que les hommes. L'évaluation de ce type de précarité dépend également de la situation professionnelle de la personne qui partage le logement (conjoint ou colocataire) ($F(1,95)=4.016$; $p=.048$), la précarité des conditions de vie est jugée plus élevée lorsque cette personne est dans une situation professionnelle précaire. Les variations de l'évaluation du degré de précarité des conditions de vie sont majoritairement reliées à des caractéristiques de la vie professionnelle. Les participants qui se déclarent les plus précaires concernant leurs conditions de vie sont : ceux qui ne prennent pas de vacances ou n'en ont pas pris depuis plus d'un an ($F(1,146)=4.896$; $p=.028$), ceux qui anticipent que leur contrat de travail ne sera pas renouvelé ($F(1,146)= 5.626$; $p=.019$) et ceux qui connaissent (au moins approximativement) la date de fin de leur mission ($F(2,145)= 3.710$; $p=.027$) (par rapport à ceux qui répondent ne pas savoir quand se terminera la mission). Enfin, plus le temps passé dans une situation professionnelle précaire⁷⁹ est long ($r=.210$; $p=.045$), plus les participants rapportent des périodes de chômage (même de courte durée) fréquentes ($r=.162$; $p=.050$), plus ils sont insatisfaits de leurs revenus ($r=-.152$; $p=.064$), plus ils considèrent comme précaires leurs situations professionnelles ($r=.351$; $p=.000$) et plus ils évaluent comme précaire leurs conditions de vie.

- Le parcours professionnel :

La majorité des participants (64.2 %) a un niveau d'étude inférieur ou égal au Baccalauréat. Le niveau de qualification est plutôt faible. Notons toutefois qu'il y a très peu de participants n'ayant pas de diplôme et tout de même un peu moins d'un cinquième ayant un niveau supérieur ou égal à la Licence (*item n°9*) (tableau III).

Tableau III : Niveau de qualification des participants

	Effectifs	Pourcentage
sans diplôme	5	3.4
CAP-BEP	37	25.0
Baccalauréat	53	35.8
DEUG-BTS-DUT	27	18.2
Licence et plus	26	17.6
Total	148	100.0

⁷⁹ Variable calculée à partir de la date de leur dernier CDI à temps plein (pour ceux qui en ont déjà eu un) et de la date de remplissage du questionnaire

Les participants considèrent que leur expérience professionnelle constitue un atout dans leur recherche d'emploi (*item n°10*) et qu'ils possèdent des compétences plutôt recherchées (*item n°11*) (respectivement, et sur une échelle de Likert allant de « 1 : non, pas du tout » à « 10 : oui, tout à fait », $M=7.601$; $ET=2.482$ et $M=6.304$; $ET=2.332$). Ces deux variables sont d'ailleurs fortement corrélées ($r_s=.613$; $p<.001$). Elles sont positivement liées avec le degré de satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail (respectivement : $r_s=.275$; $p=.001$ et $r=.191$; $p=.024$). Notons que les participants les plus expérimentés ont plus souvent des horaires de travail stables ($\chi^2(1)=3.971$; $p=.046$) et que plus ils considèrent leurs compétences comme un atout et plus ils rapportent avoir souvent changé d'entreprise ($r=.171$; $p=.038$).

Parmi tous les répondants, 62.2 % ont connu la stabilité d'emploi. Cette proportion varie avec l'âge ($t(138,372)=-7.652$; $p<.001$). Il est intéressant de noter que ceux qui n'ont jamais été en CDI à temps plein considèrent comme plus bénéfiques les conséquences de l'intérim sur leur vie ($t(145)=2.761$; $p=.007$). Le temps écoulé depuis leur dernière expérience en CDI à temps plein est très variable, elle est en moyenne de 50.3 mois ($ET=44.5$ mois) soit un peu plus de quatre ans (*item n°12*). Plus cette dernière expérience est éloignée dans le temps et plus les participants évaluent comme précaire leurs conditions de vie ($r=.210$; $p=.045$) et affirment pouvoir travailler en intérim encore plusieurs années ($r=.346$; $p=.001$).

L'aspect plus ou moins chaotique du parcours a été calculé ($\alpha=.708$) à partir de quatre items mesurant la fréquence de changement d'ETT (*item n°13*), d'EU (*item n°14*), de métier (*item n°15*) et la fréquence des périodes de chômage (*item n°16*). Le score moyen (sur une échelle allant de « 4 : parcours stable » à « 40 : parcours chaotique ») montre une certaine instabilité des parcours ($M=20.014$) et une grande hétérogénéité ($ET=9.803$). Plus ce score est élevé et plus la période de chômage la plus longue qu'ils aient connu a été importante ($r=.166$; $p=.045$).

La durée de la période de chômage la plus longue (*item n°17*) montre également une certaine hétérogénéité ($ET=10.453$ mois), elle est en moyenne de 9.908 mois, ce qui constitue une période relativement importante. La longueur de cette période est positivement corrélée avec l'âge ($r_s=.312$; $p<.001$), le fait d'avoir souvent changé de métier ($r_s=.201$; $p=.015$), la fréquence des périodes de chômage ($r_s=.526$; $p<.001$) et le degré de précarité attribué aux conditions de vie ($r_s=.236$; $p=.004$).

Enfin, la prise de congés pouvant se révéler difficile en intérim, nous leur avons demandé à quand remontait leurs dernières vacances (*item n°18*). Pour un peu plus de la moitié des participants (54.1%), elles remontent à moins d'un an, un tiers (33.1%) déclare avoir pris des vacances il y a plus d'un an et 12.8% affirment ne pas en prendre. Les plus âgés de notre échantillon sont

significativement plus nombreux à avoir pris des vacances il y a plus d'un an ou à ne pas en prendre ($F(1,146)=4.099$; $p=.045$), il en va de même pour ceux qui ont connu de fréquentes périodes de chômage ($\chi^2(1)=6.871$; $p=.009$). Ceux pour qui leurs dernières vacances remontent à plus d'un an ou qui n'en prennent pas, évaluent comme plus insatisfaisantes les ressources leur permettant de faire face à l'instabilité de leur situation professionnelle ($F(1,146)=9.267$; $p=.003$).

- **Le contrat de travail**

Les durées de mission (du premier jour de la mission jusqu'au moment du remplissage du questionnaire) (*item n°19*) sont extrêmement diverses (ET=195.796 jours), les participants ont commencé leur mission actuelle il y a en moyenne 186.49 jours, soit à peu près 6 mois. Cette durée, relativement élevée pour de l'intérim⁸⁰, pourrait s'expliquer par les critères de sélection de la population que nous avons mis en place (qui peuvent éliminer les intérimaires effectuant des missions très courtes), par la présentation de l'étude (les intérimaires en poste depuis peu ne se sont peut-être pas senti légitimes pour participer à l'étude)⁸¹ et par le fait que nous ayons approché des intérimaires travaillant dans de grandes entreprises habituées à utiliser très régulièrement (voire tout au long de l'année) ce type de contrat.

En cohérence avec la variabilité de la durée des missions, les durées de renouvellement de contrat (*item n°20*) sont également très hétérogènes (ET=130.179 jours), en moyenne ils sont de 98.367 jours, soit environ 3 mois. Il en va de même concernant le temps restant avant la fin de la mission (*item n°21*) si celle-ci n'est pas prolongée (ET=81.469 jours), il est en moyenne de 54.68 jours. La durée des avenants au contrat de travail est significativement plus courte pour les femmes que pour les hommes ($\chi^2(1)=26.883$; $p<.001$). Elle augmente avec l'âge ($r=-.172$; $p=.037$) et le niveau de compétences ($r=.230$; $p=.005$). Plus cette durée est courte et plus les participants considèrent leur vie privée comme une aide par rapport à leur vie professionnelle ($r_s=-.163$; $p=.049$).

Les trois quart des participants (75%) pensent qu'il est possible que leur contrat soit prolongé (*item n°22*). Un peu moins de la moitié (45.9%) déclare ne pas savoir à quel moment ils quitteront la mission, 29.1% peuvent donner une date plus ou moins précise (par exemple « fin septembre » ou « à la fin de l'année ») et un quart d'entre eux (25%) affirment que leur contrat ne

⁸⁰ Pour rappel, selon la DARES (2016), la durée moyenne des missions intérim au troisième trimestre 2015 est de 1.7 semaines (2.1 semaine dans l'industrie et 1.2 semaine dans le secteur tertiaire).

⁸¹ Notons à ce propos qu'il est généralement plus difficile d'inclure dans les enquêtes les populations les plus fragilisées. Un nombre conséquent d'intérimaires que nous avons abordés se sont dit trop fatigués et submergés pour prendre le temps de répondre ou ne souhaitait pas témoigner par peur des conséquences que cela pourrait avoir (malgré la garantie d'anonymat).

sera pas renouvelé. Les participants concernés par ces éventuels avenants au contrat sont plutôt confiants mais prudents concernant ces renouvellements potentiels (sur une échelle de Likert allant de « 1 : pas du tout sûr » à « 10 : tout à fait sûr », $M=6.62$; $ET=2.515$).

La majorité des participants (81.1%) travaillent à temps plein (*item n°24*) et avec des horaires variables (77.6%). Les femmes sont plus concernées que les hommes par le travail à temps partiel ($\chi^2(1)=29.753$; $p<.001$; $V=.448$ soit 20% de variance expliquée). Ce résultat est cohérent avec le fait que le secteur médico-social (majoritairement féminin) utilise significativement plus de temps partiel que le secteur aéronautique et la logistique ($\chi^2(2)=87.696$; $p<.001$; $V=.803$ soit 65% de variance expliquée). La variabilité des horaires de travail est plus ou moins régulière, la plupart (63.5% des répondants) suivent les « deux-huit » ou les « trois-huit », d'autres ont des horaires qui ne suivent pas de rythme régulier, c'est surtout le cas dans le secteur médico-social ($\chi^2(2)=11.672$; $p=.003$; $V=.294$ soit 9% de variance expliquée). Cette variabilité dépend de l'âge ($t(145)=2.254$; $p=.026$) et du sexe ($\chi^2(1)=3.970$; $p=.046$; $V=.164$ soit 3% de variance expliquée) : les plus jeunes et les hommes sont les plus concernés par les changements d'horaires. Les personnes les plus satisfaites de leurs horaires de travail sont celles dont les horaires sont stables ($\chi^2(1)=17.758$; $p<.001$). Enfin, 59.7% de notre échantillon travaillaient de jour au moment du remplissage du questionnaire, ce qui laisse une part considérable d'intérimaires travaillant en soirée et de nuit (*item n°23*)⁸². Le travail de nuit concerne essentiellement les hommes ($\chi^2(1)=4.125$; $p=.042$; $V=.186$ soit 4% de variance expliquée).

- Les conditions de travail

Les participants devaient se positionner sur une échelle de Likert en 10 points allant de « 1 : pas du tout satisfaisant » à « 10 : tout à fait satisfaisant » par rapport à cinq éléments relatifs aux conditions « matérielles » de travail (*item n°34*). Les résultats montrent qu'ils sont particulièrement satisfaits de leur autonomie dans le travail ($M=8.19$; $ET=1.712$) et plutôt satisfait concernant l'hygiène et la sécurité ($M=7.667$; $ET=2.246$), l'intensité des rythmes de travail ($M=7.284$; $ET=2.112$), leurs horaires ($M=7.5$; $ET=2.224$) et l'intérêt des tâches qu'ils réalisent au quotidien ($M=7.405$; $ET=2.332$). La satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail est plus faible chez les participants rencontrant des problèmes dans le versement de leur salaire

⁸² La valeur de cette statistique est à prendre avec beaucoup de précautions. Cette information nous a paru intéressante afin de savoir si le fait de travailler de jour ou de nuit pouvait influencer les PT. Il est cependant nécessaire de garder à l'esprit que cette information n'est valable qu'au moment du remplissage du questionnaire, les horaires étant, comme nous l'avons noté, variables pour la majorité de notre échantillon, nous ne pouvons rien déduire de la représentativité de notre échantillon concernant cette variable. Cette répartition est due à la volonté du chercheur de disposer de deux groupes de taille comparable.

($F(3,135)=3.751$; $p=.013$) et est positivement corrélée à la satisfaction concernant le revenu ($r=.173$; $p=.041$).

Les résultats sont un peu moins positifs concernant les conséquences potentiellement néfastes des conditions de travail sur la santé (*item n°35*), ils obtiennent un score moyen de 4.257 (ET=2.865) sur une échelle de Likert allant de « 1 : non, pas du tout [de conséquences néfastes sur la santé] » à « 10 : oui, tout à fait ». Ce score est négativement corrélé avec les conditions « matérielles » de travail et tous les items de cette composante, à l'exception de l'item concernant la satisfaction des horaires de travail qui ne montre pas de lien significatif. Plus les participants considèrent que leurs conditions de travail ont des conséquences néfastes sur leur santé et plus ils rapportent des conséquences néfastes du fait de travailler en intérim sur leur santé et sur leur vie privée. Ce score est d'autant plus élevé que les participants jugent leur vie privée comme un frein à leur vie professionnelle et évaluent leur ressources (financières, physiques, morales et sociales) comme insatisfaisantes (tableau IV).

Tableau IV : Corrélations significatives avec les conséquences potentiellement néfastes des conditions de travail sur la santé

	conséquences potentiellement néfastes des conditions de travail sur la santé
les conditions « matérielles » de travail	-.204*
conséquences néfastes du fait de travailler en intérim sur la santé	.359**
conséquences néfastes du fait de travailler en intérim sur la vie privée	.221*
vie privée comme un frein à la vie professionnelle	.164*
Evaluation des ressources	-.164*

* $p<.05$

** $p<.005$

- L'expérience personnelle de l'intérim

Les propositions des différentes modalités de réponse concernant les raisons du choix de ce type de contrat (*item n°36*) proviennent de la classification proposée par Faure-Guichard (2000, cf. chapitre I). Plus de la moitié (56.8%) de notre échantillon a choisi la proposition « *J'ai besoin de travailler rapidement et l'intérim est le moyen le plus facile d'accéder à l'emploi, mais si je pouvais choisir, je préférerais un emploi plus stable* » qui correspond à un intérim de transition. Un cinquième (20.5%) des participants a coché la proposition « *L'intérim me permet de découvrir et de*

tester un métier ou un secteur d'activité. A terme, l'expérience que j'en retirerai facilitera mon embauche dans un emploi plus stable » qui correspond à un intérim d'insertion. Enfin, 22.3% des répondants ont opté pour la troisième proposition « *L'intérim est le type de contrat le plus avantageux pour moi actuellement. J'y trouve des avantages que je n'aurais pas avec un CDI* » qui renvoie à un intérim professionnel⁸³. Ces derniers rapportent avoir plus fréquemment changé d'agence ($\chi^2(2)=6.705$; $p=.035$) et d'entreprise ($\chi^2(2)=7.151$; $p=.028$) que les autres et considèrent que l'intérim a des conséquences bénéfiques sur leur vie ($F(2,142)=4.746$; $p=.010$). En revanche, les participants ayant choisi l'intérim « faute de mieux » sont ceux qui considèrent que cette situation professionnelle a les conséquences les plus néfastes sur leur vie ($\chi^2(2)=11.643$; $p=.003$). Ils sont les plus insatisfaits de leurs ressources leur permettant de faire face à l'instabilité de leur situation professionnelle ($F(2,143)=4.034$; $p=.020$) et sont ceux qui ont connu dans leur parcours les périodes de chômage les plus fréquentes ($\chi^2(2)=6.284$; $p=.043$). Ils obtiennent les scores les plus faibles concernant le sentiment de pouvoir rester dans l'intérim encore plusieurs années ($\chi^2(2)=6.917$; $p=.031$).

Le travail en intérim peut, pour certains, avoir des conséquences néfastes sur leur santé (sur une échelle de Likert allant de « 1 : non, pas du tout [de conséquences néfastes sur la santé] » à « 10 : oui, tout à fait », $M=4.338$; $ET=2.975$). Cette variable est fortement corrélée avec le fait de considérer que l'intérim a également des conséquences néfastes sur la vie privée et négativement corrélée avec la considération inverse, à savoir que l'intérim a des conséquences bénéfiques sur cette dernière. Les participants les plus touchés par ces conséquences néfastes sur leur santé sont ceux qui ne peuvent pas ou peu valoriser leur expérience professionnelle pour trouver un emploi, qui ont souvent changé d'entreprise, fréquemment connu des périodes de chômage et qui, de manière générale, ont eu un parcours plutôt chaotique. Ces conséquences sur la santé sont également reliées à l'aspect financier de leur situation, elles sont d'autant plus néfastes que les participants sont insatisfaits de leur revenu et de leurs ressources leur permettant de faire face à l'instabilité de leur situation professionnelle, rencontrent régulièrement des problèmes dans le versement de leur salaire ($\chi^2(3)=10.506$; $p=.015$) et ne prennent pas de vacances ou n'en ont pas pris depuis plus d'un an ($\chi^2(1)=5.602$; $p=.018$). Ils considèrent leur vie privée comme constituant un frein à leur vie professionnelle. Les conséquences néfastes de l'intérim sur la santé sont également liées à la satisfaction des conditions « matérielles » de travail - elles sont négativement corrélées avec cette composante et tous les items qui la constitue – et au degré d'incertitude concernant le(s) renouvellement(s) potentiel(s) du contrat de travail, plus les participants sont incertains de ces renouvellements et plus les conséquences de l'intérim sont perçues comme

⁸³ Pour rappel : selon Kornig (2011), la proportion d'intérimaires professionnels oscille entre 20 et 25 % en fonction des études réalisées (cette population étant relativement difficile à définir).

néfastes pour leur santé. Enfin, cette variable est négativement corrélée avec le sentiment de pouvoir continuer à travailler dans l'intérim encore plusieurs années (tableau V).

Tableau V : Corrélations significatives avec les conséquences néfastes de l'intérim sur la santé

	Conséquences néfastes de l'intérim sur la santé
Conséquences néfastes de l'intérim sur la vie privée	.526**
Conséquences bénéfiques de l'intérim sur la vie privée	-.166*
Expérience professionnelle comme atout dans la recherche d'emploi	-.204*
Fréquence des changements d'entreprise	.169*
Fréquence des périodes de chômage	.199*
Parcours chaotique	.205*
Satisfaction revenu	-.300**
Satisfaction ressources	-.360**
Vie privée comme frein à la vie professionnelle	.277**
Les conditions « matérielles » de travail	-.293**
Degré de certitude concernant d'éventuels renouvellements de contrat	-.233*
Pouvoir continuer l'intérim plusieurs années	-.377**

*p<.05

**p<.005

Il semblerait ensuite que dans l'ensemble l'intérim ait des conséquences plus bénéfiques que néfastes sur la vie privée, bien que cette différence soit peu marquée. A l'item n°40 « *Votre situation d'intérimaire a-t-elle des conséquences bénéfiques sur votre vie (temps libre, indépendance, relations de travail, équilibre vie de travail/vie hors travail...)* ? » les participants ont obtenu un score moyen de 5.312 (ET=2.609), et un score moyen de 4.395 (ET=2.791) à l'item n°41 « *Votre situation d'intérimaire a-t-elle des conséquences néfastes sur votre vie privée (vie sociale, vie familiale, loisirs, ...)* ? » (sur une échelle de Likert allant de « 1 : non, pas du tout » à « 10 : oui, tout à fait » pour les deux items cités). Ces deux derniers items (négativement corrélés : $r_s = -.166$, $p = .044$) sont liés à l'évaluation des ressources des participants, la corrélation est positive pour les conséquences bénéfiques de l'intérim ($r_s = .227$; $p = .006$) et négative pour les conséquences néfastes ($r_s = -.319$; $p < .001$). Les participants qui considèrent que l'intérim a des conséquences bénéfiques sur leur vie considèrent également leur vie privée comme une aide à leur vie professionnelle ($r = .162$; $p = .050$) alors que ceux qui affirment que l'intérim a des conséquences néfastes sur leur vie privée considèrent que cette dernière constitue un frein à leur vie professionnelle ($r_s = .197$;

$p=.017$). Ces derniers ne prennent pas de vacances ou n'en ont pas pris depuis plus d'un an ($\chi^2(1)=5.602$; $p=.018$). Le fait de considérer que l'intérim a des conséquences néfastes sur la vie privée corrèle négativement avec la satisfaction du revenu ($r=-.239$; $p=.004$), le niveau d'expérience professionnelle ($r_s = -.219$; $p=.008$) et la satisfaction concernant les conditions « matérielles » de travail ($r=-.256$; $p=.002$). Plus les participants évaluent comme néfastes les conséquences de l'intérim sur leur vie privée et moins ils pensent pouvoir rester encore plusieurs années dans l'intérim ($r_s=-.244$; $p=.003$).

Bien qu'ils soient une majorité à avoir choisi l'intérim « faute de mieux » (voir item n°36 plus haut), les résultats montrent que leur situation d'intérimaire n'est pas source de souffrance (item n°44) (sur une échelle de Likert allant de « 1 : non, pas du tout [source de souffrance] » à « 10 : oui, tout à fait », $M=3.797$; $ET=2.728$). Les scores de ceux qui font de l'intérim à défaut de trouver un CDI sont toutefois significativement plus élevés que les scores de ceux qui utilisent l'intérim dans un but de découverte ($\chi^2(2)=9.398$; $p=.009$). Il en va de même des femmes par rapport aux hommes ($\chi^2(1)=5.447$; $p=.020$) et pour ceux qui n'ont pas pris de vacances depuis plus d'un an ou qui n'en prennent pas ($\chi^2(1)=8.159$; $p=.004$). Vivre l'intérim comme une source de souffrance est négativement corrélé avec la satisfaction concernant le revenu et les ressources (financières, physiques, morales et sociales) permettant de faire face à l'instabilité de la situation professionnelle. Ceux qui rencontrent régulièrement des problèmes dans le versement de leur salaire sont d'ailleurs ceux qui obtiennent les scores les plus élevés sur cette variable ($\chi^2(3)=14.235$; $p=.003$). L'aspect douloureux de cette situation professionnelle semble également lié à son instabilité puisque les scores varient en même temps que la fréquence des périodes de chômage et le degré de certitude concernant le renouvellement de la mission, les scores étant les plus élevés pour ceux qui savent qu'ils ne seront pas renouvelés ($\chi^2(1)=4.452$; $p=.035$). L'intérim est d'autant plus source de souffrance que les participants considèrent leur vie privée comme un frein à leur vie professionnelle, que leurs conditions de travail ont des conséquences néfastes sur leur santé et que l'intérim a des conséquences néfastes sur leur santé et sur leur vie privée. Cette souffrance est également négativement corrélée à la satisfaction des conditions « matérielles » de travail et à tous les items inclus dans cette composante : satisfaction de l'hygiène et de la sécurité, de l'intensité des rythmes de travail, des horaires, de l'intérêt des tâches réalisées au quotidien et de l'autonomie. Globalement, plus les participants souffrent de cette situation professionnelle est plus ils ont le sentiment qu'ils ne pourront pas continuer à travailler dans l'intérim encore plusieurs années (tableau VI).

Tableau VI : Corrélations significatives avec l'intérim comme source de souffrance

	Intérim source de souffrance
Satisfaction revenu	-.388**
Satisfaction ressources	-.429**
fréquence des périodes de chômage	.168*
Degré de certitude concernant d'éventuels renouvellements de contrat	-.254*
vie privée comme un frein à la vie professionnelle	.359**
Conséquences néfastes des conditions de travail sur la santé	.335**
Conséquences néfastes de l'intérim sur la santé	.577**
Conséquences néfastes de l'intérim sur la vie privée	.481**
Les conditions « matérielles » de travail	-.394**
satisfaction de l'hygiène et de la sécurité	-.345**
Satisfaction de l'intensité des rythmes de travail	-.399**
Satisfaction des horaires	-.252**
Satisfaction de l'intérêt des tâches	-.316**
Satisfaction de l'autonomie	-.348**
Pouvoir continuer l'intérim plusieurs années	-.403**

*p<.05

**p<.005

Les intérimaires ayant répondu à notre questionnaire ont toutefois tendance à déclarer qu'ils pourraient continuer à travailler en intérim encore plusieurs années (*item n°45*) (sur échelle de Likert allant de « 1 : non, pas du tout » à « 10 : oui, tout à fait », $M=5.932$), les résultats à cet item sont assez hétérogènes ($ET=3.079$). Les scores sont les plus élevés pour les participants n'ayant aucun diplôme ($\chi^2(4)=12.210$; $p=.016$), ceux dont le contrat de travail sera probablement renouvelé ($\chi^2(1)=6.289$; $p=.012$) et ceux qui sont le plus satisfaits de leurs conditions « matérielles » de travail ($r=.171$; $p=.045$).

Enfin, nous avons demandé aux participants d'évaluer le degré de précarité de leur situation professionnelle (*item n°37*) sur une échelle de Likert en 10 points allant de « 1 : pas du tout précaire » à « 10 : tout à fait précaire ». Les résultats suggèrent une tendance à considérer leur situation comme plutôt précaire avec un score moyen de 6 ($ET=2.422$). L'évaluation subjective du niveau de précarité de leur situation professionnelle n'est pas liée aux conditions de travail, à l'exception de la satisfaction concernant l'intensité des rythmes de travail. Elle est négativement corrélée à la satisfaction du revenu et des ressources (financières, physique, morales et sociales) leurs permettant de faire face à l'instabilité de leur situation professionnelle. Les participants

rencontrant régulièrement des problèmes dans le versement de leur salaire évaluent comme plus précaire leur situation que les participants qui n'en rencontrent pas ($F(3,144)=3.127$; $p=.028$). En cohérence avec les considérations financières, le degré de précarité de la situation professionnelle est également lié à la question du chômage : l'évaluation du niveau de précarité augmente en même temps qu'augmentent la fréquence des périodes de chômage et la durée de la période de chômage la plus importante qu'ils aient connu. Plus les participants ont connu un parcours chaotique et plus le score de précarité subjective est élevé. Ce score est positivement corrélé aux faits de penser que l'intérim a des conséquences néfastes sur la santé et sur la vie privée et que cette situation professionnelle est source de souffrance. Plus les participants évaluent leur situation professionnelle comme précaire est moins ils pensent pouvoir travailler dans l'intérim encore plusieurs années (tableau VII).

Tableau VII : Corrélations significatives avec la précarité de la situation professionnelle

	Précarité de la situation professionnelle
satisfaction intensité des rythmes de travail	-.194*
satisfaction revenu	-.299**
Satisfaction ressources	-.348**
fréquence des périodes de chômage	.265**
Durée de la période de chômage la plus longue	.176*
parcours chaotique	.212*
Conséquences néfastes de l'intérim sur la santé	.273**
Conséquences néfastes de l'intérim sur la vie privée	.166*
Intérim source de souffrance	.309**
Pouvoir continuer l'intérim plusieurs années	-.205*

* $p<.05$

** $p<.005$

Les représentations de l'intérim et leurs variabilités

Nous avons présenté aux participants douze affirmations sur l'intérim pour lesquelles ils devaient se positionner sur une échelle de Likert allant de « 1 : pas du tout d'accord » à « 10 : tout à fait d'accord » (*item n°46*). Les intérimaires ayant rempli le questionnaire ne sont plutôt pas d'accord pour dire qu' « être intérimaire c'est risqué d'être victime de pratiques illégales », que « les intérimaires ont mauvaise réputation » et que « quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel ». Ils sont moyennement d'accord pour dire que « l'intérim est synonyme de liberté », qu' « être intérimaire, c'est souvent être en difficulté ».

financièrement », que « *dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur* » et qu' « *être intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé* ». Enfin, ils sont plutôt d'accord pour affirmer qu' « *être intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude* », que « *l'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité* », que « *quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)* », que « *c'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire* » et que « *l'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience* » (tableau VIII). Les participants semblent rejeter les propositions dévalorisantes vis-à-vis de l'intérim et reconnaissent son aspect instable. Notons toutefois que ces réponses sont assez hétérogènes, les écart-type étant relativement élevés.

Tableau VIII : Description des 12 propositions relatives au contenu de la représentation de l'intérim

	M	ET
a) L'intérim est synonyme de liberté	5.5	2.912
b) Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement	5.007	2.798
c) Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude	7.487	2.378
d) L'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité	6.899	2.725
e) Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)	6.264	3.176
f) Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales	4.372	3.065
g) Dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur	5.243	3.030
h) C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire	6.432	3.193
i) Les intérimaires ont mauvaise réputation	4.277	2.840
j) L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience	6.905	2.524
k) Quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel	3.696	2.607
l) Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé	5.392	3.144

Nous nous sommes ensuite intéressés à la proposition qu'ils considèrent, d'une part, comme la plus représentative de leur propre expérience de l'intérim (*item n°47*) et, d'autre part, à celle qu'ils considèrent comme en étant la moins représentative (*item n°48*). Les douze affirmations proposées aux participants semblent avoir une certaine pertinence pour décrire la représentation qu'ils ont de l'intérim puisque seules les affirmations « *Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales* » et « *les intérimaires ont mauvaise réputation* » ne sont jamais choisies comme les propositions les plus représentatives de l'expérience qu'ont les participants de l'intérim. Par contre, toutes les propositions ont fait l'objet d'un choix pour caractériser ce qui selon les participants décrivait le moins bien leur propre expérience. On remarque dans le tableau IX que les propositions les plus représentatives de leurs expériences de l'intérim sont : « *Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude* », « *L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience* » et « *L'intérim est synonyme de liberté* ». Ce tableau montre que les propositions les moins représentatives de leurs expériences de l'intérim sont : « *Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales* », « *Les intérimaires ont mauvaise réputation* » et « *L'intérim est synonyme de liberté* ». Il est intéressant de noter que cette dernière proposition apparaît comme importante pour les deux items alors que ceux-ci s'opposent. La notion de liberté rattachée à l'intérim semble constituer un bon indicateur de différenciation pour caractériser les représentations que les participants ont de leur expérience de l'intérim.

Tableau IX : Proposition la plus représentative de leur expérience de l'intérim et proposition la moins représentative

	Proposition la plus représentative de leur expérience de l'intérim		Proposition la moins représentative de leur expérience de l'intérim	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
a) L'intérim est synonyme de liberté	26	17.6	24	16.2
b) Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financière	4	2.7	11	7.4
c) Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude	40	27.0	7	4.7
d) L'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité	15	10.1	6	4.1
e) Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)	13	8.8	5	3.4
f) Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales	0	0.0	35	23.6
g) Dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur	7	4.7	2	1.4
h) C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire	6	4.1	2	1.4
i) Les intérimaires ont mauvaise réputation	0	0.0	25	16.9
j) L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience	28	18.9	8	5.4
k) Quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel	3	2.0	15	10.1
l) Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé	6	4.1	8	5.4
Total	148	100.0	148	100.0

Au-delà du contenu de leurs représentations de l'intérim, nous nous sommes intéressés à sa valence (*item n°49*). Les participants devaient se positionner sur une échelle de Likert allant de « 1 : très négative » à « 10 : très positive ». Les réponses montrent une représentation globalement positive de l'intérim pour notre échantillon ($M=6.939$; $ET=1.804$). La vision que les participants ont de l'intérim devient de plus en plus positive avec l'avancée en âge ($r= .165$; $p=.045$). Cette variable est fortement corrélée aux douze affirmations que nous leur avons proposées (tableau X).

Tableau X : Corrélations entre la valence de la représentation de l'intérim et les douze affirmations sur l'intérim

	Valence de la représentation de l'intérim
a) L'intérim est synonyme de liberté	.338**
b) Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement	-.461**
c) Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude	-.331**
d) L'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité	-.317**
e) Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)	-.363**
f) Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales	-.463**
g) Dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur	-.272**
h) C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire	-.341**
i) Les intérimaires ont mauvaise réputation	-.419**
j) L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience	.566**
k) Quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel	-.400**
l) Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé	-.347**

**La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

La valence de la représentation de l'intérim semble par contre indépendante de ce que les participants considèrent être la norme d'emploi actuellement en France. Ils sont 60.7% à considérer que le CDI à temps plein reste la norme d'emploi et 39.3% à penser que désormais l'instabilité d'emploi constitue la norme. Cette perception de la norme d'emploi n'est pas liée au contenu de la représentation qu'ils ont de l'intérim.

Nous nous sommes ensuite intéressés à la hiérarchie sociale que pouvez faire les participants entre l'intérim, le CDI à temps plein et le chômage. La présence d'une hiérarchie pouvant indiquer ce que Moscovici (2002) nomme une pensée stigmatisante et son absence une forme de pensée plus symbolique. Pour cela nous avons demandé aux participants de comparer, dans un premier temps, l'intérim au CDI à temps plein (*item n°51*) puis, dans un deuxième temps, l'intérim au fait d'être demandeur d'emploi (*item n°52*), en se positionnant sur une échelle de Likert allant de « 1 : très valorisant » à « 5 : très dévalorisant », « 3 : ni valorisant, ni dévalorisant » représentant la position

neutre renvoyant à une forme de pensée symbolique. Plus des deux tiers des participants considèrent que travailler en intérim n'est ni plus ni moins valorisant que de travailler en CDI à temps plein et un cinquième juge l'intérim comme plus dévalorisant. Par contre, ils sont une majorité à considérer que le travail en intérim est plus valorisant que le chômage et environ un tiers à ne pas faire de différences hiérarchiques entre ces deux statuts (voir tableau XI).

Tableau XI : Comparaison entre l'intérim et le CDI à temps plein et entre l'intérim et le fait d'être demandeur d'emploi

	Intérim VS CDI à temps plein		Intérim VS Chômage	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Très valorisant	4	2.7	30	20.3
Valorisant	14	9.5	63	42.6
Ni valorisant, ni dévalorisant	100	67.6	51	34.5
Dévalorisant	22	14.9	2	1.4
Très dévalorisant	8	5.4	2	1.4
Total	148	100.0	148	100.0

Le croisement des réponses à ces deux items nous a permis de créer une variable concernant la forme de pensée des participants. 26.4% des participants à notre étude ne hiérarchisent pas les trois statuts étudiés face à l'emploi, 52.7% pensent que travailler en intérim est plus valorisant que de travailler en CDI à temps plein ou de ne pas travailler, 14.9% positionnent l'intérim entre les deux, et 6.1% pensent que travailler en intérim est la position la plus dévalorisante. Ces hiérarchisations sont fortement liées au contenu des représentations concernant l'intérim. Ceux qui, selon notre recodage, ne présentent pas de pensée stigmatisante sont plus enclins à affirmer que l'intérim est synonyme de liberté ($\chi^2(1)=13.307$; $p<.001$) que ceux présentant une pensée stigmatisante. Les participants qui considèrent que travailler en intérim est le plus statut le plus dévalorisant ont un score significativement plus élevé aux affirmations « *Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement* » ($\chi^2(3)=11.786$; $p=.008$), « *Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)* » ($\chi^2(3)=11.916$; $p=.008$), « *C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire* » ($\chi^2(3)=11.514$; $p=.009$) et « *Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé* » ($\chi^2(3)=11.832$; $p=.008$) que ceux qui considèrent qu'il s'agit du statut le plus valorisant et que ceux ne présentant pas de pensée stigmatisante (on ne retrouve pas de différence significative avec ceux qui placent l'intérim entre le CDI à temps plein et le chômage). Ils ont également un score plus élevé que les trois autres catégories concernant l'aspect incertain ($\chi^2(3)=14.939$; $p=.002$) et changeant de l'intérim ($\chi^2(3)=12.416$; $p=.006$), ainsi qu'à l'affirmation concernant le risque d'être victime de pratiques illégales ($\chi^2(3)=17.552$; $p=.001$) et celle concernant

la mauvaise réputation des intérimaires ($\chi_2(3)=9.845$; $p=.020$). Les participants qui ont la vision la plus valorisante de l'intérim sont en revanche ceux qui ont des scores significativement plus élevés que les autres à l'affirmation « *L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience* » ($\chi_2(3)=11.449$; $p=.010$), ce sont également ceux qui ont la représentation de l'intérim la plus positive ($\chi_2(3)=29.862$; $p<.001$).

Nous avons ensuite demandé aux participants le classement que feraient, selon eux, leur entourage (*items n°53 et 54*), l'entreprise dans laquelle ils travaillent (*items n°55 et 56*) et l'opinion publique (*items n°57 et 58*). Ils perçoivent que leur entourage considère majoritairement (62.8%) que l'intérim n'est ni plus ni moins valorisant que le CDI à temps plein et un quart pense qu'il est plus dévalorisant. Ils sont par contre 60.8% à considérer que l'intérim est plus valorisant que le chômage et plus d'un tiers (35.1%) à estimer que ça s'équivaut. Nous avons calculé, selon le même procédé que pour les participants, la position que l'entourage donne à l'intérim par rapport au CDI à temps plein et au chômage. 29.7% d'entre eux n'établissent pas de hiérarchie entre ces trois statuts face à l'emploi, 44.6% estiment qu'il s'agit de la position la plus valorisante, 16.9% la situe entre les deux autres statuts et 8.8% pensent qu'il s'agit de la position la plus dévalorisante. Le groupe de participants percevant une absence de pensée stigmatisante dans leur entourage est significativement plus âgé ($F(1,146)=5.149$; $p=.025$) que le groupe percevant une classification (quelle qu'elle soit). On retrouve également un lien entre la perception que les participants ont de la hiérarchisation qu'effectue leur entourage et le contenu de leur représentation de l'intérim. Ceux dont l'entourage situe l'intérim entre les deux autres statuts d'emploi ont des scores significativement moins élevés à l'affirmation « *L'intérim est synonyme de liberté* » ($\chi_2(3)=12.843$; $p=.005$) que ceux dont l'entourage place l'intérim en position valorisante et ceux qui ne font pas de distinction. On ne retrouve pas de différence significative avec ceux dont l'entourage considère l'intérim comme la position la plus dévalorisante. Ces derniers ont par contre des scores significativement plus élevés que les trois autres concernant les difficultés financières rattachées au fait de travailler en intérim ($\chi_2(3)=16.662$; $p=.001$), son aspect incertain ($\chi_2(3)=17.786$; $p<.001$), changeant ($\chi_2(3)=19.944$; $p<.001$) et les difficultés à poser des congés ($\chi_2(3)=18.384$; $p<.001$). Ils ont également des scores plus élevés aux affirmations « *Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)* » ($\chi_2(3)=13.521$; $p=.004$) et « *Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé* » ($\chi_2(3)=15.189$; $p=.002$) que les participants dont l'entourage classe l'intérim comme la position la plus valorisante et ceux qui ne font pas de hiérarchie (on ne retrouve pas de différence significative avec ceux dont l'entourage place l'intérim entre le CDI à temps plein et le chômage). Enfin, parmi ceux qui perçoivent une pensée stigmatisante de l'entourage, ceux dont l'entourage fait le classement le plus valorisant pour l'intérim ont un rapport plus positif à l'intérim que les autres ($\chi_2(3)=11.088$;

$p=.011$). On ne retrouve pas de différence significative avec ceux dont l'entourage ne présente pas de pensée stigmatisante.

Concernant la perception que les participants ont du classement que ferait leur EU, ils sont 70.3% à penser que leur entreprise ne fait pas de différences entre le fait d'être en intérim ou en CDI à temps plein, 14.9% qui placent l'intérim en position valorisante et autant à placer l'intérim en position dévalorisante par rapport au CDI à temps plein. Comparé au chômage, ils sont 49.3% à valoriser l'intérim, 48.0% à ne pas faire de distinction et une très faible minorité (2.7%) à considérer que l'intérim est plus dévalorisant que le chômage. 38.5% ne présentent donc pas de pensée stigmatisante, 45.3% évaluent l'intérim comme la position la plus valorisante, 8.1% classent l'intérim entre le CDI à temps plein et le chômage et 8.1% considèrent l'intérim comme la position la plus dévalorisante comparé aux deux autres proposées. Le classement perçu que fait l'EU est également lié au contenu de la représentation que les participants ont de l'intérim. Ceux dont l'EU a la conception la plus valorisante de l'intérim sont ceux qui ont les scores les plus bas aux affirmations « *Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement* » ($\chi^2(3)=18.382$; $p<.001$), « *Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude* » ($\chi^2(3)=12.649$; $p=.005$) et « *Les intérimaires ont mauvaise réputation* » ($\chi^2(3)=9.559$; $p=.023$). Ils ont également des scores significativement plus bas aux affirmations « *Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)* » ($\chi^2(3)=9.966$; $p=.019$), « *C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire* » ($\chi^2(3)=16.765$; $p=.001$) et « *Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé* » ($\chi^2(3)=13.133$; $p=.007$) que ceux qui ont la vision la plus dévalorisante de l'intérim et ceux qui placent l'intérim entre le CDI à temps plein et le chômage (on ne retrouve pas de différence significative avec ceux qui ne font pas de hiérarchie entre les trois statuts d'emploi proposés). Enfin, les participants ont une représentation de l'intérim significativement plus positive que les autres lorsqu'ils perçoivent que leur entreprise valorise l'intérim ($F(3,144)= 9.499$; $p<.001$).

Nous nous sommes ensuite intéressés à la perception qu'ont les participants du classement que ferait l'opinion publique. Selon eux, 49.3% de l'opinion publique considèreraient que l'intérim n'est ni plus ni moins valorisant que le CDI à temps plein, 37.8% que c'est plus dévalorisant et 12.8% le jugeraient plus valorisant. Ils seraient par contre une majorité (56.8%) à considérer que l'intérim vaut mieux que le chômage, 35.8% à penser que les deux situations se valent et 7.4% à le considérer comme plus dévalorisant. 25.7% ne manifesteraient donc pas de pensée stigmatisante concernant le statut d'emploi, 35.1% valoriseraient l'intérim, 24.3% le classeraient entre le CDI à temps plein et le chômage et 14.9% considèrèrent qu'il s'agit de la position la plus dévalorisante. Ce que les participants perçoivent du classement que ferait l'opinion publique n'a aucune incidence

sur leur représentation de l'intérim, notons toutefois que lorsqu'ils perçoivent une forme de pensée stigmatisante dans l'opinion publique, leur rapport à l'intérim est significativement plus positif que lorsqu'ils ne perçoivent pas de hiérarchie de sa part ($F(1,146)=6.326 ; p=.013$).

Nous avons ensuite comparé le classement de chaque participant avec le classement perçu de leur entourage, de leur EU et de l'opinion publique. 54.1% des participants perçoivent une adéquation entre leur propre classement et celui que ferait leur entourage, 50.7% avec celui que ferait leur EU et 47.3% avec celui que ferait l'opinion publique.

En complément des items mesurant la pensée stigmatisante, nous avons demandé aux participants s'ils ressentaient, parce qu'ils sont intérimaires, un manque de reconnaissance concernant leur travail et leurs compétences (*item n°59*). Ils estiment dans l'ensemble que ce n'est pas vraiment le cas (sur une échelle de Likert allant de « 1 : non pas du tout » à « 10 : oui tout à fait », $M=4.432$) mais les réponses sont tout de même assez variées ($ET=3.1$). Cet item corrèle avec la quasi-totalité des affirmations proposées concernant la représentation qu'ils ont de l'intérim (tableau XII). Ce sentiment de manque de reconnaissance est d'autant plus élevé que la valence de la représentation de l'intérim est négative ($r_s=-.339 ; p<.001$). Il est significativement plus élevé chez les participants qui considèrent que la précarité est devenue la norme dans le domaine de l'emploi ($\chi^2(1)=7.857 ; p=.005$). Il est également corrélé à la comparaison perçue que fait l'entourage entre l'intérim et le CDI à temps plein ($r=.193 ; p=.019$), ce sentiment est d'autant plus présent que la comparaison est dévalorisante pour l'intérim. On ne retrouve pas de lien similaire concernant la comparaison que fait l'entourage avec le fait d'être demandeur d'emploi mais les résultats indiquent que les scores concernant le manque de reconnaissance sont significativement plus élevés lorsque l'entourage place l'intérim dans la position la plus dévalorisante comparé au CDI à temps plein et au chômage ($\chi^2(3)=11.791 ; p=.008$). Le sentiment de manque de reconnaissance est également positivement corrélé avec le classement perçu que fait l'EU entre l'intérim et le CDI à temps plein ($r=.225 ; p=.006$) et entre l'intérim et le fait d'être demandeur d'emploi ($r=.256 ; p=.002$) ce qui signifie que le score à cet item est significativement plus élevé lorsque les participants pensent que leur EU estime que le fait de travailler en intérim est plus dévalorisant que de travailler en CDI à temps plein ou d'être demandeur d'emploi ($\chi^2(3)=23.591 ; p<.001$). On ne retrouve par contre aucun lien entre le sentiment de manque de reconnaissance et le classement perçu que peut faire l'opinion publique entre l'intérim, le CDI à temps plein et le chômage.

Tableau XII : Corrélations entre le sentiment de manque de reconnaissance et le contenu des représentations de l'intérim

	Sentiment de manque de reconnaissance
a) L'intérim est synonyme de liberté	-.112
b) Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement	.386**
c) Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude	.393**
d) L'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité	.329**
e) Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)	.241*
f) Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales	.287**
g) Dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur	.290**
h) C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire	.466**
i) Les intérimaires ont mauvaise réputation	.274*
j) L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience	-.292**
k) Quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel	.326**
l) Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé	.408**

**p<.001

*p<.005

Enfin, nous nous sommes intéressés aux représentations des participants concernant l'avenir de l'intérim suite à l'élection du nouveau président de la république française. Ils ont tendance à penser que trouver du travail en intérim sera plus facile (*item n°60*) alors que trouver un CDI sera plus difficile (*item n°61*) (sur une échelle de Likert allant de « 1 : beaucoup plus difficile » à « 5 : beaucoup plus facile », M=3.405 ; ET=1.183 et M=2.014 ; ET=1.094). Ils anticipent que leurs conditions de travail en tant qu'intérimaires vont se détériorer (*item n°62*) ainsi que les droits du travail et les protections sociales concernant le travail en intérim (*item n°63*) (sur une échelle de Likert allant de « 1 : beaucoup se détériorer » à « 5 : beaucoup s'améliorer », M=2.791 ; ET=.991 et M=2.622 ; ET=1.091). Ces anticipations, à l'exception de celle concernant la facilité à trouver du travail en intérim, corrélaient avec plusieurs affirmations concernant le contenu de leur représentation de l'intérim (tableau XIII).

Tableau XIII : Corrélations entre la représentation actuelle de l'intérim et ce qu'il sera dans un nouveau contexte politique

	Trouver du travail dans l'intérim	Trouver un CDI	Les conditions de travail en intérim	Les droits du travail et les protections sociales concernant les intérimaires
a) L'intérim est synonyme de liberté	.120	.258**	.310**	.317**
b) Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement	-.003	-.207*	-.277**	-.220*
c) Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude	-.073	-.162*	-.199*	-.220*
d) L'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité	-.027	-.164*	-.209*	-.189*
e) Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)	.033	-.181*	-.129	-.044
f) Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales	-.002	-.119	-.317**	-.348**
g) Dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur	.067	-.019	-.180*	-.163*
h) C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire	.056	-.085	-.203*	-.283**
i) Les intérimaires ont mauvaise réputation	.027	-.071	-.107	-.168*
j) L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience	-.026	.195*	.231*	.182*
k) Quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel	.089	-.070	-.120	-.139
l) Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé	.065	-.059	-.098	-.091

**p<.005

*p<.05

On ne retrouve pas de lien entre la valence de la représentation de l'intérim et le fait de penser qu'il sera plus ou moins facile de trouver du travail en intérim dans un nouveau contexte politique, par contre la corrélation est significative avec le fait d'anticiper une certaine facilité à trouver un CDI ($r=.228$; $p=.005$) et assez forte avec le fait de croire que les conditions de travail des intérimaires ($r=.423$; $p<.001$) ainsi que les droits et protections reliés à l'intérim vont s'améliorer ($r=.403$; $p<.001$). La valence de cette représentation est donc liée à l'optimisme/pessimisme des participants concernant le futur de l'intérim après les élections présidentielles. Notons ensuite que les participants qui considèrent les situations précaires comme la nouvelle norme d'emploi ont des scores significativement plus élevés concernant la facilité à trouver du travail en intérim dans un nouveau contexte politique que ceux qui affirment que le CDI à temps plein reste la norme ($F(1,143)=5.501$; $p=.020$). Concernant le classement que font les participants entre l'intérim, le CDI à temps plein et le chômage, on remarque que ceux qui attribuent à l'intérim la position la plus valorisante ont des scores significativement plus élevés que les autres (à l'exception de ceux qui ne font pas de classement, avec qui on ne remarque aucune différence significative) concernant l'amélioration des conditions de travail des intérimaires ($F(3,144)= 8.117$; $p<.001$) et des droits et protections rattachés à l'intérim ($F(3,144)= 8.824$; $p<.001$). Enfin, ces deux derniers items sont négativement corrélés avec le sentiment de manque de reconnaissance. Ce dernier augmente lorsque les participants tendent à penser que leurs conditions de travail ($r=-.254$; $p=.002$) et leurs droits et protections sociales vont se détériorer ($r=-.277$; $p=.001$).

Les relations sociales et leurs variabilités

Nous nous sommes tout d'abord intéressés aux relations professionnelles au sein de l'EU. Aucun des participants n'est un travailleur isolé, 89.9% des répondants travaillent aux côtés d'autres intérimaires, 91.9% aux côtés d'employés permanents et 44.6% auprès de salariés sous-traitants (*item n°27*). Ils sont globalement satisfaits de l'aspect social de leurs conditions de travail (*item n°34*), à savoir, de l'environnement social de travail (ambiance de travail, valeurs de l'entreprise,...) ($M=7.00$; $ET=2.365$), de leur intégration dans l'entreprise ($M=8.23$; $ET=1.73$), de la qualité des relations avec les autres intérimaires ($M=8.636$; $ET=1.446$), de la qualité des relations avec les employés permanents ($M=8.132$; $ET=1.875$) et de la qualité de la relation avec leur responsable sur site ($M=7.959$; $ET=2.023$)⁸⁴. Les plus satisfaits de leur intégration dans l'entreprise ($\chi^2(1)=4.499$; $p=.034$) sont ceux qui ne travaillent pas avec d'autres intérimaires, le

⁸⁴ Ces cinq items renvoient à la composante sociale des conditions de travail. Comme pour les items de la composante matérielle des conditions de travail, les participants devaient se positionner sur une échelle de type Likert allant de « 1 : pas du tout satisfaisant » à « 10 : tout à fait satisfaisant ».

statut des autres collègues de travail n'est pas lié à la satisfaction des conditions sociales de travail. Cette dernière n'est pas non plus liée au secteur d'activité.

Enfin, nous avons étudié les relations professionnelles au sein de l'ETT. Les participants évaluent comme moyennement réactive leur agence pour ce qui est de leur retrouver une mission (*item n°29*) (sur une échelle de Likert allant de « 1 : non pas du tout [*rapide pour trouver des missions*] » à « 10 : oui, tout à fait », $M=6.49$; $ET=2.484$). Les résultats montrent un lien positif entre cette réactivité et la satisfaction concernant leur environnement de travail ($r_s=.227$; $p=.026$), la qualité de leurs relations avec les employés permanents ($r_s=.207$; $p=.044$) et la qualité de leur relation avec le responsable sur site ($r_s=.215$; $p=.036$). Les participants sont un peu plus partagés concernant le soutien qu'ils perçoivent de leur agence ou sur lequel ils pensent qu'ils pourraient compter en cas de conflit avec un client (*item n°30*) (sur une échelle allant de « 1 : non, pas du tout [*de soutien*] » à « 10 : oui, tout à fait », $M=5.767$; $ET=2.620$). La perception de ce soutien est assez fortement corrélée avec la réactivité de l'agence concernant le retour en mission ($r=.389$; $p<.001$). Elle est également positivement liée à la satisfaction concernant l'environnement de travail ($r=.186$; $p=.024$), l'intégration au sein de l'EU ($r=.196$; $p=.018$) et la qualité de la relation avec le responsable sur site ($r=.284$; $p=.001$). 70.3% des participants ont déclaré avoir un conseiller personnel (*item n°31*), ces derniers sont plus nombreux à déclarer pouvoir bénéficier du soutien de leur agence que ceux qui n'en ont pas ($F(1,144)=26.650$; $p<.001$), évaluent leur agence comme plus réactive concernant la recherche d'une nouvelle mission ($F(1,94)=4.075$; $p=.046$) et ils sont plus satisfaits de leur environnement de travail ($\chi^2(1)=5.140$; $p=.023$) et de la qualité de leur relation avec leur responsable sur site ($\chi^2(1)=4.498$; $p=.034$). Ils sont très majoritairement (87.5%) satisfaits de leur relation avec leur conseiller, seul 1% déclare entretenir de mauvaises relations avec celui-ci et 11.5% ont des rapports mitigés. La répartition n'est pas assez homogène pour pouvoir établir des liens entre cette variable et les autres. Les résultats montrent ensuite que les participants évaluent positivement la qualité de la communication avec leur agence (*item n°32*) (sur une échelle de Likert allant de « 1 : pas du tout satisfaisante » à « 10 : tout à fait satisfaisante », $M=7.338$; $ET=2.355$). Cette variable ne semble pas entretenir de lien avec la réactivité de l'agence mais est fortement liée au soutien perçu de celle-ci ($r=.480$; $p<.001$). Les plus satisfaits de cette communication avec l'agence sont ceux qui sont suivis par un conseiller attitré ($t(61,545)=-3.945$; $p<.001$). La qualité de la communication avec l'agence est également positivement corrélée avec les conditions sociales de travail ($r=.259$; $p=.002$), à savoir : la satisfaction concernant l'environnement social de travail ($r_s=.346$; $p<.001$), l'intégration dans l'entreprise ($r_s=.300$; $p<.001$), la qualité des relations avec les autres intérimaires ($r_s=.305$; $p<.001$), avec les employés permanents ($r_s=.317$; $p<.001$) et avec le responsable sur site ($r_s=.313$; $p<.001$). Enfin, nous avons demandé aux participants s'ils ressentent une forte pression pour que l'agence garde une bonne

image d'eux (*item n°33*) et ce n'est globalement pas le cas pour notre échantillon (sur une échelle allant de « 1 : non, pas du tout » à « 10 : oui, tout à fait », $M=3.669$; $ET=2.588$). Le ressenti de cette pression est d'autant plus faible que la qualité de la communication avec l'agence est bonne ($r_s=-.194$; $p=.018$). On remarque également une corrélation avec l'aspect social des conditions de travail, ils sont d'autant plus satisfaits de ce dernier que le ressenti de pression pour garder une bonne image aux yeux de l'agence est faible ($r=-.257$; $p=.002$).

Annexe 15 : Tableau récapitulatif des corrélations entre les différents items relatifs à la précarité des intérimaires et leurs perspectives temporelles

	ZTPI					DS de Lens	
	Passé Positif	Passé Négatif	Présent Hédoniste	Présent Fataliste	Futur	Futur Positif	Futur Négatif
Conditions de vie							
Satisfaction revenu	.177*	-.173*	.208*	-	-	.169*	-
Evaluation qualité de vie	-	-	-	-	-	-	-
Evaluation des ressources	.349**	-.177*	.213*	-	-	-	-
Vivre seul ou accompagné	-	-	-	-	$F(1,146) = 4.079^*$	-	-
Situation professionnelle du compagnon de logement	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de personnes à charge	-	-	-	-	.271**	-	-
Vie privée comme aide à la vie professionnelle	-	-.177*	-	-	.170*	-	-
Vie privée comme un frein à la vie professionnelle	-.249**	-	-	-	-	-.183*	.240**
Parcours professionnel							
Niveau de qualification	-	$F(2,145) = 5.095^*$	-	-	-	-	-
Expérience professionnelle	.179*	-	.209*	-	-	-	-.183*
Compétences recherchées	-	-	.186*	-	-	-	-
Durée précarité situation professionnelle	-	-	-	-	-.228*	-	-
Parcours chaotique	-	-	-	-	-	-	-
Durée période de chômage la plus longue	-	-	-	-	-	-	-

		$F(1,146)$ =5.200*	$F(1,146)=$ 5.478*	$F(5,142)$ =2.999*	$F(2,145)$ =3.521*		
Dernières vacances	-					-	-
Caractéristiques du contrat de travail							
Durée du contrat	.168*	-	-	-	-	-	-
Durée des renouvellements	-	-	-	-	-	-	-
Terme du contrat sans renouvellement	-	-	-	-	-	-	-
Possibilité de renouvellement	-	-	-	-	-	-	-
Terme du contrat avec renouvellement	-	-	-	-	-	-	-
Degré de certitude concernant renouvellements	-	-	-	-	.206*	-	-.222*
Horaires de travail	-	-	-	-	-	$\chi^2(1)=$ 4.615*	-
Variabilité des horaires de travail	-	-	-	-	-	-	-
Travail à temps plein ou temps partiel	-	-	-	-	-	-	-
Secteur d'activité	-	-	-	-	-	-	$\chi^2(2)=$ 7.704
Conditions de travail							
Satisfaction hygiène et sécurité	-	-.211*	-	-	.167*	-	-.251**
Satisfaction intensité rythme de travail	-	-	.190*	-	-	.204*	-
Satisfaction horaires de travail	.312**	-	-	-	-	-	-.162*
Satisfaction intérêt tâches réalisées	.173*	-	-	-	.311**	.231*	-.243**
Satisfaction autonomie	.230*	-	.254**	-	.162*	.181*	-.257**
Score total conditions « matérielles » de travail	.221*	-	-	-	.327**	.173*	-.226*

Conséquences néfastes conditions de travail sur santé	-	-	-	-	-	-	-
<hr/>							
Expérience personnelle de l'intérim							
Raison choix intérim	-	-	-	-	-	-	-
Evaluation précarité intérim	-	.173*	-	-	-	-	-
Conséquences néfaste intérim sur santé	-	-	-	-	-	-	.240**
Conséquences néfastes intérim sur vie privée	-.210*	-	-	-	-	-	.165*
Conséquences bénéfiques intérim sur vie privée	-	-	-	-	-	-	-
Intérim source de souffrance	-	-	-	-	-	-.175*	-
Pouvoir continuer l'intérim plusieurs années	-	-	-	-	-	-	-

**p<.005

*p<.05

Annexe 16 : Construction des indicateurs pour les calculs de modération

Les dimensions de la précarité

Les conditions de vie

Parmi tous les items composant cette dimension de la précarité, deux items (concernant le fait de vivre seul ou accompagné et le statut professionnel du compagnon de logement) constituent des variables catégorielles. Ces derniers ne pouvaient donc pas être inclus dans le calcul d'un score global relatif à la précarité des conditions de vie. Après l'essai de plusieurs combinaisons possibles, nous avons retenu la combinaison des items portant sur la satisfaction du revenu et des ressources (financières, physiques, morales et sociales ($\alpha=.729$)) pour la création de cette variable, laissant de côté les mesures des impacts de la vie privée sur la vie professionnelle.

N'étant pas pertinent d'allier cette nouvelle variable avec celle relative au nombre de personnes à charge, nous avons décidé de retenir pour cette dimension de la précarité la première variable calculée relative aux ressources et une deuxième variable renvoyant à l'item concernant le nombre de personnes à charge.

Nous avons ensuite effectué des calculs de corrélation avec la nouvelle variable calculée (relative aux ressources) et les différentes dimensions du ZTPI. Les résultats montrent une corrélation positive avec les dimensions PH et PP ainsi qu'une corrélation négative avec la dimension PN.

Pour rappel, le nombre de personne à charge est positivement corrélé avec la dimension F du ZTPI.

Les calculs de modération ne concerneront donc que le lien entre les conditions de vie (variable calculée relative au ressources et variable relative au nombre de personnes à charge) et ces quatre dimensions de la PT.

Le parcours professionnel

Cette dimension de la précarité étant composée de nombreuses variables catégorielles, il n'était ni possible ni pertinent de créer une variable qui regrouperait tous les items de cette dimension. Nous avons donc décidé de ne garder que les variables dont la corrélation à une des dimensions de la PT est supérieure à $r=.20$ ou dont la taille d'effet est supérieure à $d=.20$.

Nous avons donc retenu pour les calculs de modération les liens entre :

- Le niveau de qualification et la dimension PN,
- L'expérience professionnelle et la dimension PH,

- Le temps passé dans une situation professionnelle précaire et la dimension F,
- Le temps écoulé depuis les dernières vacances et les dimensions PH et PN.

Les caractéristiques du contrat de travail

Pour cette dimension de la précarité, nous avons adopté la même logique que présentée précédemment et n'avons donc retenu que le lien entre :

- Le niveau de certitude concernant des renouvellements potentiels de contrat et les dimensions F et FN,
- Les horaires de travail et la dimension FP.

Les conditions de travail

Cette dimension de la précarité est représentée par la composante « conditions matérielles de travail » ($\alpha=.796$) que nous avons présenté précédemment. Elle corrèle significativement avec les dimensions F, PP et FN. Nous n'avons pas retenu son lien avec la perception d'un Futur Positif pour lequel la corrélation est inférieure à .20.

L'expérience personnelle de l'intérim

La variable concernant cette dimension de la précarité a été créée à partir de la combinaison des items portant sur l'évaluation subjective du degré de précarité de la situation professionnelle, la souffrance qui peut découler de cette situation et les conséquences potentiellement néfastes du travail en intérim sur la vie privée et la santé ($\alpha=.730$). Cette nouvelle variable est négativement corrélée à la dimension PP.

Tableau XIV : Récapitulatif des variables créées ou sélectionnées pour les calculs de modération et leurs liens avec les dimensions de la PT

	ZTPI				DS de Lens		
	Passé Positif	Passé Négatif	Présent Hédoniste	Présent Fataliste	Futur	Futur Positif	Futur Négatif
Conditions de vie							
- Evaluation des ressources	$r=.305$ $p<.001$	$r=-.195$ $p=.018$	$r=.231$ $p=.005$	-	-	-	-
- Nombre de personnes à charge	-	-	-	-	$r=.271$ $p=.001$	-	-
Parcours professionnel							
- Niveau de qualification	-	$d=.66$	-	-	-	-	-
- Expérience professionnelle	-	-	$r_s=.209$ $p=.011$	-	-	-	-
- Durée situation professionnelle précaire	-	-	-	-	$r=-.228$ $p=.029$	-	-
- Temps écoulé depuis les dernières vacances	-	$d=.37$	$d=.38$	-	-	-	-
Contrat de travail							
- Certitude renouvellement de contrat	-	-	-	-	$r=.206$ $p=.029$	-	$r=-.222$ $p=.018$
- Horaires de travail	-	-	-	-	-	$d=.37$	-
Conditions de travail	$r=.221$ $p=.009$	-	-	-	$r=.327$ $p<.001$	-	$r=.226$ $p=.007$
Expérience personnelle de l'intérim	$r=-.210$ $p=.011$	-	-	-	-	-	-

Les dimensions des relations sociales

Au sein de l'entreprise utilisatrice

Nous avons retenu pour cette dimension la composante « sociale » des conditions de travail rassemblant les items sur la satisfaction concernant l'environnement social de travail, l'intégration dans l'entreprise et la qualité des relations avec les autres intérimaires, les employés permanents et le responsable sur site ($\alpha=.893$).

Au sein de l'Entreprise de Travail Temporaire

Après l'essai de différentes combinaisons, nous avons créé une variable combinant les mesures de la réactivité de l'ETT à retrouver des missions, le soutien de l'ETT et la qualité de la communication avec celle-ci ($\alpha=.695$). Cette nouvelle variable est positivement corrélée avec la dimension PH ($r=.231$, $p=.024$).

Les représentations de l'intérim

Il n'était pas pertinent de combiner toutes les variables de cette rubrique afin d'en créer une nouvelle. Nous avons cependant pu effectuer des regroupements concernant le contenu des représentations, les comparaisons de l'intérim avec le CDI à temps plein et avec le chômage et les quatre items concernant la représentation de l'évolution du monde du travail dans un nouveau contexte politique (détaillés ci-dessous).

Les variables : « valence de la représentation », « norme emploi » et « sentiment de manque de reconnaissance » ont été gardées telles quelles.

Nous n'avons pas retenu les items demandant de sélectionner la proposition la plus représentative et la proposition la moins représentative du vécu de l'intérim qu'ont les participants car, ces deux variables comportant chacune douze modalités, la répartition des données dans chaque modalité était insuffisante et non homogène.

Le contenu des représentations

Nous avons effectués une analyse en composantes principales avec rotation varimax sur les données concernant les douze propositions de caractérisation de l'intérim. L'indice d'adéquation de l'échantillon à la factorisation est fiable ($KMO=.851$). L'analyse a révélé l'existence de trois facteurs expliquant 58.36% de la variance.

Le premier facteur rassemble les propositions liées à l'emploi et semble concerner les participants sensibles à la stabilité de l'emploi. Il explique 23.57% de la variance et regroupe trois items ($\alpha=.835$). Le deuxième facteur renvoie aux conditions de travail et aux répercussions de la vie professionnelle sur la vie privée et sociale. Ce facteur explique 22.80% de la variance et regroupe six items ($\alpha=.796$). Le troisième facteur est plus délicat à interpréter car il ne comporte que deux items, il explique 11.98% de la variance et sa consistance interne est faible ($\alpha=.455$) (tableau 41). Nous n'avons donc retenu pour les calculs de modération que les deux premiers facteurs.

Tableau XV : Analyse en composantes principales sur le contenu des représentations de l'intérim

	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
L'intérim, c'est le changement, le court terme et l'irrégularité	.840		
Etre intérimaire, c'est vivre dans l'incertitude	.839		
Etre intérimaire, c'est souvent être en difficulté financièrement	.732		
L'intérim est synonyme de liberté	-.476		-.217
Dans l'intérim, on travaille toujours plus, plus vite, plus dur		.842	
Etre intérimaire c'est risquer d'être victime de pratiques illégales		.670	
Quand on est intérimaire c'est plus difficile de s'organiser (prélèvements mensuels, prise de rendez-vous, ...)		.621	
Etre intérimaire, c'est travailler avec la peur de faire une erreur au risque d'être facilement remplacé		.609	
Les intérimaires ont mauvaise réputation		.588	
C'est toujours difficile de poser des congés quand on est intérimaire		.521	
Quand on est intérimaire, on ne peut pas créer et maintenir des liens d'amitié dans le milieu professionnel			.763
L'intérim est une bonne solution pour passer des formations ou se former par l'expérience			-.731

Les comparaisons de l'intérim avec le CDI à temps plein et avec le chômage

Les comparaisons de l'intérim avec le CDI à temps plein et avec le chômage concernent chacune quatre sources : le participant et les comparaisons qu'il pense que feraient son entourage, son EU et l'opinion publique. Nous avons, à partir de ces huit items, créé deux variables. La

première combine les réponses aux quatre items concernant la comparaison entre l'intérim et le CDI à temps plein pour les quatre sources ($\alpha=.669$) et la seconde rassemble les réponses aux quatre autres items concernant la comparaison entre l'intérim et le chômage pour les quatre mêmes sources ($\alpha=.809$).

La représentation de l'évolution du monde du travail dans un nouveau contexte politique

Cette partie du questionnaire est composée de quatre items que nous avons combinés afin de créer une nouvelle variable ($\alpha=.617$).