

QUATRIÈME PARTIE

ESSAI D'INTERPRÉTATION

Nous pouvons tenter maintenant de faire apparaître la logique qui sous-tend le développement du travail temporaire. Nous nous efforcerons de rester fidèles à notre préoccupation initiale de ne pas séparer, dans le cheminement du raisonnement, l'aspect subjectif et l'aspect objectif. Débusquant, au fur et à mesure, les phénomènes de dissimulation ou de méconnaissance, cherchant à dégager les structures de la rationalité mise en oeuvre dans la politique de gestion du personnel, nous espérons pouvoir faire comprendre, par le simple exposé de la réalité de l'intérim, telle que nous la voyons, pourquoi le travail temporaire, sous sa forme actuelle, apparaît aujourd'hui comme une nécessité.

ESSAI D'INTERPRÉTATION DU PHÉNOMÈNE INTÉRIMAIRE

par Marc AZOULAY, Malika BOUAZA, Etienne DUVAL

D'après les développements précédents, il apparaît évident que le centre de notre axe de recherche passe par l'entreprise utilisatrice. Nous ne sous-estimons pas, pour autant, l'impact de l'agence d'intérim. Mais sa naissance, son expansion et son mode de structuration ne peuvent être compris si le lien qui la relie à un moment donné, aux différentes unités économiques, n'est pas mis en relief. Pour une part au moins, l'entreprise s'articule sur le marché du travail par l'agence d'intérim interposée. Autrement dit, l'agence d'intérim se comporte en commanditaire de l'entreprise qui utilise ses services. Elle en est la représentation ou mieux encore la projection. La relation qui les unit est une sorte de relation d'identité. Dans le système économique qui est le nôtre, la première est complémentaire de la seconde. C'est elle qui va permettre certains déblocages, face à une rigidité que chacun s'ingénie à renforcer, les uns et les autres, y compris les organisations syndicales (1), obéissant souvent, à leur détriment, à une même logique jamais remise en cause.

C'est précisément cette logique que nous voudrions faire ressortir au terme de notre essai d'interprétation. Nous pensons en effet que chacun est pris à son piège et que la marginalisation d'une partie toujours croissante de la main d'œuvre, dont le travail temporaire est un des symptômes, en est une conséquence presque nécessaire.

Nous suivrons donc l'entreprise dans son développement, en dégageant les différents niveaux d'industrialisation ; nous analyserons ses mécanismes de refoulement face à la mobilité et au conflit ; nous verrons ensuite comment

(1) Les organisations syndicales n'apprécient pas toujours les contradictions internes de la classe des travailleurs, et par le biais de la sectorisation et d'un corporatisme toujours latent, elles tendent à les développer, quitte à favoriser, à leur insu, de nouvelles marginalisations. La défense des intérêts de quelques-uns, avec le sens restrictif que le mot "défense" implique et la difficulté à se placer dans une perspective qui intègre l'ensemble des facteurs concernés, risque toujours de prendre le pas sur la promotion de tous et par là-même d'opérer de nouveaux blocages. Ce ne sont pas les intentions des militants qui sont ici suspectées mais le décalage qui se manifeste entre ces intentions et les moyens mis en œuvre ; nous pensons qu'en l'occurrence, les syndicats sont eux-mêmes victimes, comme les différents acteurs économiques, d'une logique ambiante qui dissimule toute une dimension de la réalité.

la segmentation de la main d'oeuvre, au sein des établissements, entraîne une autre segmentation à l'intérieur du marché du travail ; notre attention se portera alors sur le processus toujours amplifié de marginalisation, dont la conséquence peut être une "réification" du travailleur. Dans la mesure où ce phénomène de marginalisation croissante met en cause aussi bien la politique de la grande entreprise que la stratégie syndicale, nous serons renvoyés à une interrogation plus fondamentale sur le type de rationalité, qui pourrait vicier, en même temps, la politique de gestion du personnel et les (ou certaines) actions revendicatives.

Au fur et à mesure de notre démarche, nous précisons le contenu de chacun des concepts permettant l'interprétation et en particulier le niveau d'industrialisation (ou niveau de développement), le refoulement, la mobilité, le conflit, la segmentation du marché du travail, la réification, la rationalité.

1. DEVELOPPEMENT DE L'INTERIM ET NIVEAU D'INDUSTRIALISATION (OU NIVEAU DE DEVELOPPEMENT)

1.1. Le niveau d'industrialisation

Par niveau d'industrialisation ou niveau de développement, nous entendons une combinaison particulière de facteurs, qui détermine la structure de l'entreprise, dans son processus évolutif. Parmi ces facteurs, nous en avons retenu cinq : les débouchés, la main d'oeuvre, l'organisation, la technologie et la recherche. Le dynamisme qui fait varier leur mode d'agencement peut amener l'entreprise à franchir des seuils, suscitant ainsi des politiques nouvelles. On passe alors d'un niveau d'industrialisation à un autre.

Trois niveaux permettent de classer aujourd'hui l'ensemble des entreprises. C'est la main d'oeuvre qui constitue le facteur principal du premier niveau. Le second est surdéterminé par l'organisation (technologie). Dans le troisième, la technologie (organisation), et en particulier l'automatisation, devient prépondérante.

Nous ne reviendrons pas sur les structures propres à chacun des niveaux. Le lecteur intéressé pourra se reporter aux développements précédents.

Parler de niveau d'industrialisation, c'est introduire une dimension qualitative dans l'appréhension de l'évolution de l'entreprise. Le développement d'une unité économique ne se fait pas selon une ligne continue, que pourrait exprimer la progression régulière de certains pourcentages. La nouveauté se

Il faut préciser que le niveau d'industrialisation d'une entreprise dépend, pour une large part, du développement général de la branche à laquelle elle appartient. On constate une forme de corrélation réciproque entre l'un et l'autre.

1.2. Les fonctions et le processus de leur autonomisation

Il existe normalement une symétrie entre la politique économique d'une entreprise, déterminée par son niveau d'industrialisation, et la politique de gestion du personnel, qui conditionne les mouvements de l'emploi et sa répartition. Pour aller de l'une à l'autre, il faut passer par les fonctions que l'entreprise se donne en vue d'exercer sa mission, puisqu'ouvriers et employés se diversifient, selon la place qu'ils occupent dans l'ensemble et donc nécessairement selon la fonction dans laquelle ils insèrent leur activité. On distingue cinq fonctions principales : la fonction production, la fonction recherche, la fonction administrative, la fonction commerciale et la fonction information.

Chaque niveau d'industrialisation donne un poids particulier à ces différentes fonctions. Dans le système économique actuel, l'évolution d'une fonction se manifeste sous trois formes différentes :

1. l'indifférenciation ; il n'y a pas de limite très définie entre chacune des fonctions.
2. la spécialisation ; la décomposition des tâches est liée à une décomposition fonctionnelle, qui se traduit par une répartition précise des compétences ;
3. l'autonomisation ; chaque fonction tend à s'isoler des autres, y compris sur le plan juridique, au point que sur un même site de travail les ouvriers et employés peuvent se trouver sous la dépendance de plusieurs entreprises différentes.

Dans un article qu'a fait paraître la revue Droit Social de décembre 1975, Jacques MAGAUD parlait de l'éclatement juridique de la collectivité de travail (2). Il faisait ainsi référence, selon une problématique différente, au même phénomène d'autonomisation des fonctions. D'autres souligneront à l'occasion, le processus de destructuration de l'entreprise. Le terme est plus imprécis mais également évocateur.

(2) Jacques MAGAUD, "L'éclatement juridique de la collectivité de travail" revue Droit Social, déc. 1975, p. 525-530.

L'autonomisation des fonctions peut être ainsi envisagée de différents points de vue :

- à partir du mode d'organisation de l'entreprise ; c'est le point de vue que nous privilégions ;
- à partir de la collectivité du travail,
- selon une perspective plus directement économique.

1.3. Croissance du recours à l'intérim et niveaux d'industrialisation

Nous avons pu montrer que plus le niveau d'industrialisation (de développement) est élevé, plus l'utilisation des intérimaires s'accroît. Une telle corrélation s'explique précisément par le mouvement d'autonomisation des fonctions. En effet, la rupture qui s'établit entre les différentes fonctions restreint la mobilité à l'intérieur de l'entreprise, à tel point que celle-ci doit faire appel à du personnel extérieur pour assumer les variations diverses d'activité ou l'absentéisme.

De manière grossière, on peut considérer que les trois temps de l'autonomisation : indifférenciation, spécialisation et autonomisation proprement dite, correspondent aux trois niveaux d'industrialisation. Pour plus de précision, disons que l'aspect indifférenciation se situe surtout au premier niveau, l'aspect spécialisation, de manière privilégiée au second, et l'aspect autonomisation, essentiellement au troisième. Le recours à l'intérim progresse ainsi de niveau à niveau, avec des pointes dans les phases intermédiaires ; les transformations technologiques et les restructurations, par exemple, sont précédées ou momentanément accompagnées par une utilisation accrue de temporaires, pour éviter les licenciements que devraient entraîner les réductions de personnel.

1.4. Mode d'insertion des intérimaires et niveau d'industrialisation

En même temps, le mode d'insertion des intérimaires dans les activités de l'entreprise va se différencier. Au premier niveau de développement, les temporaires peu nombreux, répartis dans les services, au hasard des besoins, n'ont qu'un rôle secondaire et sont relativement peu qualifiés (sauf pour la dactylographie). Au second niveau, le travailleur intérimaire s'introduit dans les fonctions les plus centrales et en particulier dans la fabrication ; sa qualification augmente, notamment dans la mécanique, mais il peut être ouvrier spécialisé, surtout là où la parcellisation des tâches est liée à un travail à la chaîne. Si, dans ce cas on le trouve de préférence à la

fabrication, c'est parce que cette sous-fonction marque une certaine avance dans le processus d'autonomisation. Lorsqu'on passe au troisième niveau, l'intérimaire tend à quitter la production ; ses lieux de prédilection sont alors les fonctions périphériques, qui, s'autonomisant à leur tour, sont confiées à des sociétés spécialisées (entretien, travaux neufs, nettoyage et quelques fois la recherche elle-même). Les ouvriers et employés d'unités extérieures se mêlent alors à ceux de l'entreprise. Ils n'apparaissent pourtant pas sur les comptages officiels aux lieux précis où s'effectue leur travail. C'est pourquoi la seule analyse statistique rive la recherche à une certaine forme d'abstraction et tend à camoufler la véritable évolution qui s'effectue dans l'entreprise et, en particulier, l'accroissement du recours à l'intérim, au troisième niveau du développement, pour les fonctions périphériques. Pour mieux cerner la réalité de l'emploi, il deviendra donc de plus en plus indispensable d'effectuer le recensement des ouvriers et employés sur les lieux mêmes de leur travail. Nous rejoignons ici une requête de Jacques MAGAUD, dans son article "Vrais et faux salariés". (3)

1.5. Intérim et division du travail

Par derrière le processus d'autonomisation des fonctions qui rythme le développement de l'entreprise, à travers la succession des niveaux d'industrialisation, nous reconnaissons la dynamique de la division du travail. Intérim et division du travail sont donc intimement liés. Toutefois, sans reconnaître le caractère fondamental et englobant d'une telle relation, il nous semble nécessaire de cerner le phénomène du travail temporaire, à travers des termes plus précis et plus directement explicatifs. En ce sens, les concepts de niveau d'industrialisation et de autonomisation des fonctions sont plus opératoires ; ils permettent de fixer les grandes lignes d'une interprétation de l'intérim. Mais ils doivent être associés à d'autres outils conceptuels. En un premier temps, nous pensons à la notion de refoulement.

(3) Jacques MAGAUD, "Vrais et faux salariés", Sociologie du Travail, n° 1, 1974, p. 1-18.

2. LE REFOULEMENT DE LA MOBILITE ET DU CONFLIT

La difficulté à mesurer l'évolution de l'entreprise moderne tient précisément à un mécanisme de refoulement, qui contribue à dissimuler certains aspects négatifs du développement des unités économiques les plus en pointe, pour ne laisser apparaître que les traits les plus valorisants. Si l'on compare une unité traditionnelle de textile et une entreprise de chimie, on remarquera les différences de statut du personnel. Dans le second cas, les salaires sont plus élevés, les conventions collectives plus favorables, les conditions de travail meilleures ; de plus, le comité d'entreprise offre aux familles des avantages plus substantiels. Les ouvriers eux-mêmes le reconnaissent volontiers, puisque les files d'attente à l'embauche s'allongent chaque jour davantage.

Mais à observer ainsi la situation nouvelle offerte au personnel de l'entreprise plus développée, on risque de prêter insuffisamment attention au phénomène de marginalisation croissante, qui affecte toute une autre partie de la main d'œuvre rattachée à des sociétés prestataires de services, et plus précisément à des unités travaillant à forfait, en régie ou en sous-traitance. Autrement dit, plus le niveau de développement s'élève, plus se constitue, à côté de l'entreprise, une zone "inconsciente" où le travailleur est marginalisé sous l'effet d'un refoulement systématique de la mobilité et du conflit. Un tel refoulement est à l'origine de l'accroissement rapide du recours à l'intérim.

2.1. La notion de refoulement

Dans la psychologie individuelle, le refoulement consiste à "repousser dans l'inconscient, des représentations liées à des pulsions, capables, si elles étaient maintenues ou si elles avaient accès au système préconscient conscient, d'y provoquer un déplaisir plus important que le plaisir lié à la satisfaction des pulsions".⁽⁴⁾ Le refoulement est en lien avec le principe plaisir-déplaisir. L'affect est dissocié de la représentation qui engendrait le déplaisir ; celle-ci est rejetée dans l'inconscient. Transposé sur un plan socio-économique, au niveau de développement de l'entreprise, le refoulement de la mobilité et du conflit consistera à rejeter sur d'autres sociétés les inconvénients de l'une et de l'autre (déplaisir) pour en retirer à terme

(4) Article "refoulement" dans l'Encyclopédie Universalis.

les seuls avantages (plaisir). L'équivalent de la représentation est l'organisation de la mobilité ou la prise en charge éventuelle du conflit. L'inconscient est constitué, pour une bonne part, par les entreprises sous-traitantes, que la grande entreprise marginalise. On peut d'ailleurs, en l'occurrence, établir une sorte d'équivalence entre inconscient et marginalisation (ou marginalité). Le terme marginalisation traduit en effet cette mise à l'écart, qui produit un effet de dissimulation (méconnaissance-inconscience).

2.2. La mobilité et le conflit

Avant de pousser plus loin la réflexion, nous devons expliciter le contenu des termes mobilité et conflit.

Lorsque nous parlons de mobilité, comme dans l'expression "refoulement de la mobilité", nous nous situons au sein de l'entreprise. Nous entendons d'abord la fréquence des passages d'un poste à un autre, ce qui correspond à la mobilité interne. En même temps, nous voulons signifier la variation du nombre de postes offerts aux salariés. La sphère de mobilité de l'entreprise pourra correspondre aux secteurs où la mobilité interne est importante, au fait des conditions de travail et du système d'organisation. Plus habituellement, elle fera référence aux zones fonctionnelles où la variation du nombre de postes de travail offerts aux salariés est relativement forte (entretien, manutention par exemple). A la sphère de la mobilité s'opposera alors la sphère de la stabilité.

De son côté, le conflit met face à face, à l'intérieur d'un même groupe, ou des sous-groupes ou des individus dont les intérêts sont plus ou moins en opposition mais jamais totalement contradictoires. En fait, le conflit ne fait souvent qu'exprimer la contradiction inhérente à toute réalité vivante. Lorsqu'il peut être normalement résolu, il constitue un moyen de progression du groupe et d'intégration croissante de ses membres. Il n'a donc pas nécessairement la signification négative que lui donne une appréhension spontanée.

Ainsi, plus le niveau d'individualisation s'élève, plus l'entreprise tend à refouler la mobilité et le conflit sur d'autres entreprises.

2.3. Refolement de la mobilité et développement de l'intérim

Le refolement de la mobilité peut prendre diverses formes. Sous son aspect le plus simple, il consistera à faire appel directement aux entreprises de travail temporaire, pour faire face à des variations d'activité, que l'origine en soit conjoncturale (variations saisonnières par exemple) ou structurelle (restructuration d'une entreprise). Si ces variations d'activité prennent une certaine ampleur, le recours à l'intérim s'avérera insuffisant et l'entreprise s'orientera de préférence vers la sous-traitance, souvent moins onéreuse, surtout en période de conjoncture médiocre, où la concurrence tend à restreindre les exigences. La sous-traitance de production peut aussi prendre un rythme plus habituel. L'entreprise fait exécuter par d'autres unités certaines pièces devant servir au montage final, surtout lorsque leur confection rapide sur place exigerait des investissements disproportionnés. Progressivement, comme dans l'industrie chimique, elle se spécialisera uniquement dans la production, sous-traitant une bonne partie des tâches, rattachées aux fonctions périphériques. Les travaux à forfait ou en régie se multiplient alors, sur le site même des unités de production. C'est apparemment la phase, dans laquelle se situent les branches du troisième niveau d'industrialisation.

Les fonctions périphériques sont celles où la mobilité, telle que nous l'avons définie, est la plus forte. L'entretien, les travaux neufs, les transports, le nettoyage ne peuvent être rationalisés comme le sont les tâches de production. Il existe des temps morts, des activités saisonnières. Ainsi parallèlement à un effort de rationalisation de plus en plus poussé, qui vise à constituer, au sein du personnel, une zone de stabilité, l'entreprise rejette progressivement vers l'extérieur, la gestion de la mobilité, tout en bénéficiant largement des avantages que celle-ci lui procure. Dans les industries les plus développées, la zone de stabilité regroupe les permanents, ayant un statut bien défini, avec des salaires plus élevés que la moyenne et un certain nombre d'avantages, qui tout en créant un esprit maison suscitent un sentiment d'appartenance à la société dans laquelle ils travaillent: leur combativité peut d'ailleurs être émusée, dans la mesure même où les syndicats sont mieux acceptés et bien installés dans la place.

Mais la constitution de la zone de stabilité a son revers, puisqu'elle s'accompagne d'une marginalisation des autres salariés. En effet, la zone de

mobilité, toujours plus étendue malgré les apparences, se manifeste comme nous l'avons indiqué, à travers la sous-traitance d'une partie de la production et des fonctions périphériques, le travail en régie ou à forfait. Dans la mesure où ils doivent assumer les risques de la mobilité, les sous-traitants ou les sociétés travaillant en régie ou à forfait feront abondamment appel aux temporaires. On voit ainsi comment, par un effet de cascade, le refoulement de la mobilité développe le recours à l'intérim.

La dialectique zone de stabilité-zone de mobilité fonctionne à tous les niveaux, mais avec des avantages moindres pour les permanents lorsqu'on régresse dans la hiérarchie des établissements. La grande entreprise refoule, par exemple, sur des sous-traitants ses fonctions périphériques. Les sous-traitants rejettent à leur tour leur mobilité sur les agences d'intérim ou sur des sociétés effectuant de manière camouflée et à moindres frais, un marchandage d'hommes illicite. Selon les cas, le personnel de ces sous-traitants peut être lui-même quelque peu marginalisé, si les salaires sont bas, les conditions de travail mauvaises, la sécurité de l'emploi médiocre et, par voie de conséquence, la rotation du personnel très élevée. Au terme du processus, l'agence d'intérim obéit à la même logique. Elle a aussi ses permanents (intérimaires) relativement bien qualifiés, souvent bien payés et que l'on essaie de satisfaire par des missions intéressantes et un travail régulier. Ce type de personnel correspond approximativement au tiers des effectifs totaux. Les autres, moins insérés dans l'établissement de travail temporaire, alimentent la zone de mobilité. Ils iront d'agence en agence, avant de trouver un poste fixe ou d'être réduits au chômage. Il existe une hiérarchie des agences d'intérim, ce qui permet des rejets successifs, selon les exigences des employeurs. Au bas de l'échelle, les risques pris sont plus importants, les gains plus aléatoires et le renouvellement des missions plus problématique. Les temporaires les plus malchanceux (peut être moins formés ou moins expérimentés) viendront grossir les rangs des chômeurs. Par une série de maillons successifs, la zone de mobilité, en rupture par rapport à la zone de stabilité, permet un passage en douceur du travail au chômage. La possibilité même du chômage est une condition essentielle pour que puisse fonctionner la zone de mobilité. Ce que ne perçoivent pas les permanents des entreprises développées, c'est que leur situation privilégiée est acquise au prix de l'insécurité des travailleurs moins favorisés. Par une sorte d'inconscience surprenante, la logique syndicale et la logique de l'employeur se rencontrent pour favoriser les uns en sacrifiant les autres.

2.4. Le mécanisme victimaire

Le phénomène présenté ici a été bien analysé, sous sa forme générale, par deux études magistrales⁽⁵⁾ de René GIRARD : la violence et le sacré et Des choses cachées depuis la fondation du monde. Il fait appel, pour cela, à la notion de mécanisme victimaire ou de victims émissaire. Pour lui, toute société jusqu'ici est fondée sur la violence. Pour qu'une cohabitation soit possible entre groupes antagonistes, cohabitation qui permette le développement d'institutions légales et de la culture, il faut sacrifier une minorité que l'on reconnaîtra coupable du désordre de la société. Ainsi les uns et les autres se rendent complices de la mise à l'écart (marginalisation) de minoritaires, qui ne se reconnaissent ni dans un groupe ni dans l'autre. Mais un tel mécanisme n'est possible que dans la mesure où il demeure inaperçu, c'est-à-dire tant qu'il y a dissimulation du véritable processus.

Dans le cas que nous traitons, la dissimulation ou méconnaissance est précisément acquise par le refoulement dont nous avons parlé. En psychologie, en effet, comme nous l'avons dit déjà, l'inconscient est le produit du refoulement. Les inconvénients, contre lesquels luttent les travailleurs, sont transférés ailleurs, sur un terrain qui échappe à la vue et à la responsabilité des intéressés.

Trois nouveaux concepts prennent dès lors une importance primordiale dans notre tentative d'interprétation : ce sont les notions de mécanisme victimaire, de dissimulation ou méconnaissance, de transfert. Ils forment une triade indissociable, l'un des termes impliquant les deux autres et vice-versa.

2.5. Refoulement du conflit et utilisation d'intérimaires

Ces notions contribuent à éclairer ce que nous avons nommé le "refoulement du conflit". Il existe une parenté très étroite entre refoulement de la mobilité et refoulement du conflit, et on peut même dire que le mécanisme victimaire est l'expression imagée de celui-ci. Le conflit, peut important dans les entreprises traditionnelles, prend une ampleur subite lorsque ces dernières se restructurent et effectuent leur passage dans le second niveau d'industrialisation (de développement.). Ensuite, progressivement,

(5) René GIRARD, La violence et le sacré, Paris, Ed. Grasset 1972 et Des choses cachées depuis la fondation du monde, en collaboration, Paris Ed. Grasset, 1978, 496p.

il semble régresser, dans les entreprises plus développées. En réalité, il est refoulé et, par le fait même, transféré sur d'autres secteurs ou d'autres unités moins avancées ou déjà marginalisées. Ce processus est directement lié à la constitution de la zone de stabilité. Certains secteurs où les mauvaises conditions de travail pourraient entraîner des revendications ouvrières sont sous-traités. En vue d'exécuter les travaux pénibles, l'entreprise sous-traitante pourra utiliser une main d'oeuvre étrangère moins exigeante, et faire appel à des intérimaires, pour les temps de pointe, notamment en été, lorsque s'effectuent les gros travaux d'entretien-nettoyage (à l'occasion de la période des vacances). Avec le développement du continu, on peut être amené à instituer un système d'astreinte, pour des mécaniciens, électriciens ou électro-mécaniciens d'entretien, qui resteront chez-eux, à la disposition de l'entreprise, la nuit ou les jours fériés. Les inconvénients manifestes d'un tel système pour les ouvriers peuvent être transférés sur des sociétés de service, qui effectueront le travail à forfait. Dans tel atelier de peinture exigeant un personnel réduit, on hésitera à mettre des permanents qui s'accommoderaient difficilement, sans réagir, d'un travail pénible et, à la limite, dangereux. L'ensachage de produits chimiques, exigeant parfois une manipulation qui n'est pas sans risque pour le travailleur, sera volontiers confié à une société extérieure. On vise par là à constituer, pour les permanents, une zone protégée, d'où sont éliminées les raisons du conflit. A la limite, et en particulier pour le continu qui a pris une ampleur considérable, ces dernières années, avec l'accroissement de l'automatisation, l'employeur n'hésitera pas à concéder de fortes majorations de salaire, qui amènent l'ouvrier lui-même à exiger le maintien de son rythme de travail inconfortable lorsqu'on lui propose le retour au système journalier. D'une manière ou d'une autre, lorsqu'elle le peut, l'entreprise moderne s'efforce d'évacuer le conflit hors de ses frontières. Mais, assez souvent, ce rejet n'aboutit qu'à faire supporter par d'autres catégories de personnel les inconvénients que l'on épargne aux permanents. Et puisque le même processus tend à se reproduire sous forme dégradée dans d'autres établissements, les transferts successifs atteindront inévitablement les intérimaires et plus durement ceux qui appartiennent aux agences de dernière catégorie. Plus particulièrement acculés au chômage, ces derniers, surtout s'ils sont étrangers seront prêts à travailler dans les conditions les plus difficiles. Comme le refoulement de la mobilité, le refoulement du conflit tend à marginaliser, sous des formes inégales, il est vrai, une part toujours plus importante de salariés et, par là même, à développer le recours à l'intérim. Comme précé-

demment, la logique syndicale tend à rejoindre la logique de l'entreprise, à tel point que de nouveaux conflits finiront par naître, en dehors de zones protégées, sans l'acquiescement initial des grandes centrales et de la part de travailleurs déjà bien marginalisés. Nous assistons çà et là, en dehors des grandes grèves ritualisées, à un retour du refoulé, que les uns et les autres ne peuvent vraiment reconnaître, puisque, s'ils le reconnaissent, ils seraient amenés à s'accuser eux-mêmes.

2.6. Méconnaissance et processus idéologique

Ainsi le refoulement du conflit, générateur de marginalisation et de recours à l'intérim, est lié à un phénomène de méconnaissance qui nous renvoie à un processus idéologique. L'idéologie n'est pas un véritable savoir : elle "représente le rapport imaginaire des individus à leurs conditions réelles d'existence"⁽⁶⁾. Il existe une distance entre la représentation que chacun se fait de sa situation et la réalité. Or une telle distance, précisément, a pour rôle de voiler les rapports de force, qui structurent le tissu social. Dans la Reproduction, faisant référence à la violence symbolique qui est à l'origine de l'idéologie, BOURDIEU dit qu'elle "parvient à imposer des significations, en dissimulant les rapports de force qui sont au fondement de sa force"⁽⁷⁾. Nous comprenons dès lors que le processus idéologique fait corps avec le refoulement du conflit. Elle en est aussi bien l'expression que la condition de possibilité. A l'intérieur de l'entreprise moderne, elle affecte en même temps l'employeur et le salarié. En ce qui concerne le sujet que nous traitons, le rapport de force "non vu" est celui qui oppose les travailleurs permanents aux travailleurs marginalisés. C'est ce qui explique que les syndicats sectorisés soient eux-mêmes, en partie, complices de la marginalisation qui insécurise un certain nombre de salariés. Mais alors, pour approfondir la réflexion, il faut essayer de comprendre pourquoi le travailleur permanent en vient à ignorer le rapport qui l'oppose au travailleur marginalisé. Cela tient au phénomène d'isolement qui le met à l'écart des autres salariés. Son salaire plus élevé, ses conditions de travail plus avantageuses, ses conventions collectives plus favorables sont autant de facteurs qui contribuent à en faire le membre d'un groupe à part. Il a été,

(6) Louis ALTHUSSER, "Idéologie et appareils idéologiques d'Etat", La pensée, n° 151, juin 1970, p. 24.

(7) Pierre BOURDIEU et Jean-Claude PASSERON, la reproduction, Paris, Ed. de Minuit, p. 18.

pour ainsi dire abstrait de la masse et ne voyant sa situation qu'à travers cette abstraction, il n'a plus conscience des véritables relations d'identité ou d'opposition, qui le lient aux autres. L'idéologie ici met en jeu trois concepts fondamentaux : une représentation imaginaire qui se distingue d'un véritable savoir, une dissimulation qui vise à exclure le rapport de force de cette représentation, une abstraction qui établit une rupture entre un groupe et les autres groupes. En définitive, chacun est pris dans un mécanisme où les avantages des uns reposent sur le désavantage des autres ; et tout privilégié se refuse à voir les rapports de force, plus ou moins arbitraires, à partir desquels il rationalise et défend ses intérêts aux dépens de ceux des autres. Il existe, au point de départ, une sorte de peur de la violence et donc de sa propre violence, qui entraîne son refoulement et, par là même, endigue le jeu normal de la contradiction, pouvant s'exprimer dans un conflit, dont la nature et les effets ne sont pas nécessairement négatifs. Notre propos ne consiste pas à moraliser une telle situation, d'autant plus que le dysfonctionnement que nous cherchons à faire apparaître enveloppe l'ensemble des acteurs économiques. Il vise plutôt à l'éclairer à travers le développement de l'intérim ; celui-ci représente une des formes extrêmes, mais non le fondement ou l'origine d'un phénomène plus général de marginalisation liée assez paradoxalement à la constitution d'une zone de stabilité dans les entreprises (les plus modernes). Nous reviendrons plus loin sur la logique sous-jacente, en étudiant les problèmes de rationalité propres à la gestion du personnel. Auparavant, nous poursuivrons l'analyse du processus déjà mis en relief, au niveau du marché du travail lui-même.

3. LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET SA REGULATION

3.1. Des scissions à l'intérieur de l'entreprise à la segmentation du marché du travail

Le rôle primordial de l'entreprise dans la dynamique du marché du travail s'affirme toujours davantage lorsque nous progressons dans les niveaux d'industrialisation (ou de développement). Ainsi, la systématisation progressive que nous avons remarquée, dans la constitution d'une zone de stabilité et d'une zone de mobilité, à l'intérieur des établissements, va se répercuter sur l'extérieur. Nous voyons en effet se préciser le clivage qui sépare la

marché des permanents et le marché des mobiles. Et dans la mesure où la constitution d'un groupe de permanents s'accompagne d'un phénomène de marginalisation, la rupture entre marché primaire et marché secondaire tendra à s'élargir. Il n'y a pas recoupement exact entre marché des permanents et marché primaire, marché des mobiles et marché secondaire. La première distinction se fonde sur la permanence ou la mobilité, la seconde sur le statut auquel prétendent les demandeurs d'emploi. Or la notion de statut dépasse largement les simples notions de permanence ou de mobilité ; elle peut faire référence à la hiérarchie des entreprises et en particulier aux différents avantages qu'entraîne, pour les travailleurs, la place dans cette hiérarchie. La majorité des mobiles alimentent le marché secondaire, mais tous les permanents ou candidats à l'être ne se retrouveront pas systématiquement au sein du marché primaire, dans la mesure où les entreprises qui les emploient ou les emploieront sont inégalement développées ; les salariées des établissements travaillant en sous-traitance, à forfait ou en régie, trouvent plus habituellement leur place dans le marché secondaire, même s'ils sont relativement stables. Le refoulement de la mobilité et du conflit contribuera donc à accentuer la double scission entre marché des permanents et marché des mobiles, marché primaire et marché secondaire.

L'agence d'intérim, liée à ce double refoulement, jouera un rôle tout à fait particulier dans la première segmentation. Nous avons vu plus haut qu'elle était une représentation ou une projection de l'entreprise au niveau du marché du travail. A travers elle, c'est à une certaine façon l'entreprise qui va exercer sa maîtrise sur le marché des mobiles. Dans la mesure où les unités modernes ne peuvent fonctionner que par la constitution systématique d'une zone de stabilité et d'une zone de mobilité, il était opportun que le remodelage ainsi opéré pût se répercuter à la source. L'agence d'intérim devenait alors "agence de transmission" pour parfaire, à l'intérieur du marché du travail, le changement qui s'opérait dans l'entreprise. En maîtrisant le marché des temporaires, elle l'isolait (segmentait) en quelque sorte du marché des permanents et permettait d'alimenter, sans contrainte, la zone de mobilité qui devait garantir la souplesse de fonctionnement jugée nécessaire aux établissements les plus développés. Sans doute, tous les mobiles ne sont-ils pas des intérimaires. En réalité, il suffisait de s'assurer la maîtrise du marché des intérimaires, pour exercer par un jeu de cascades, une régulation suffisante sur la totalité du marché des mobiles.

3.2. La régulation du marché du travail par l'agence d'intérim

On peut d'ailleurs se demander si une telle maîtrise n'allait pas conduire l'entreprise à réguler l'ensemble du marché du travail. En effet, avec le nouveau type de gestion du personnel, le marché des mobiles devient, pour un nombre toujours croissant de travailleurs, le passage obligé en vue d'accéder au marché des permanents. La femme qui désire reprendre un travail professionnel, le jeune qui sort de formation, le chômeur qui répond sans succès aux petites annonces, l'étranger dépaycé ou qui se heurte à certains quotas dans les établissements industriels, prendront tout naturellement le chemin de l'agence de travail temporaire. Ainsi, la professionnalisation des femmes, l'inadéquation entre l'emploi et la formation, les restrictions apportées au travail des étrangers et la crise actuelle se conjuguent pour renforcer, dans le cadre du nouveau type de gestion du personnel, l'importance du marché des temporaires et lui conférer une certaine priorité à l'intérieur du marché du travail. Se situant à la source, l'agence d'intérim exercera un contrôle sur le passage du marché des mobiles au marché des permanents ; elle effectuera en particulier, une première sélection au profit des entreprises désirant embaucher en fixe des professionnels plus ou moins confirmés. En même temps, la sélection pourra jouer en sens contraire ; par le jeu des non-reconductions de contrats, le travailleur temporaire sera rejeté dans la masse des chômeurs lorsque son profil sera jugé insatisfaisant. En l'occurrence, le jugement porté sur l'intérimaire pourra intégrer d'autres facteurs que les capacités de l'individu ; il appréciera, pour un métier donné, la situation conjoncturelle et pourra, à l'occasion, tenir compte de la dimension militante du salarié. Par ce biais, pourront être évitées les procédures de licenciement et les conséquences que ceux-ci peuvent entraîner pour le climat social de l'entreprise.

Nous sommes passés de la segmentation du marché du travail à sa régulation et nous constatons, au terme de notre développement, que l'établissement de travail temporaire est en lien très étroit avec la réserve de main d'oeuvre constituée par les chômeurs, les travailleurs à la recherche d'un emploi et les différents actifs potentiels. Il fonctionne à son égard selon un système d'aspiration et de refoulement, selon les besoins des unités industrielles ou commerciales qu'il représente. Il en contrôle, pour une part au moins, les entrées et sorties. Il saura, à l'occasion, en actualiser certaines possibilités latentes. On se souviendra qu'entre 1950 et 1970, sous l'effet des transformations économiques qui développaient abondamment l'emploi

tertiaire, il a intensément contribué à dégager une abondante main d'oeuvre féminine jusqu'ici inemployée.

L'importance de l'agence d'intérim peut apparaître sans commune mesure avec celle de l'Agence Nationale Pour l'Emploi. En réalité, du fait de sa situation privilégiée, elle joue un rôle souvent plus décisif, et cela au service de l'entreprise moderne.

Sa fonction dépasse d'ailleurs l'aire de l'entreprise et du marché du travail. Elle atteint l'intérimaire lui-même. Celui-ci n'est plus un travailleur comme les autres. Il tend à subir une transformation.

4. LA REIFICATION DU TRAVAILLEUR.

4.1. L'intérimaire : un marginalisé intégré

En étudiant le refoulement de la mobilité et du conflit, nous avons indiqué l'effet de marginalisation produit sur les travailleurs non intégrés dans les zones de stabilité. Nous avons, en même temps, essayé de montrer qu'il obéissait à un processus que nous avons appelé mécanisme victimaire. L'intérimaire n'est pas le seul à subir les effets de la marginalisation ou du mécanisme victimaire, mais, se trouvant au bout de la chaîne, il en supporte plus durement les conséquences. Bien plus, parce que son existence est une garantie du bon fonctionnement du système que nous avons analysé, sa mise à l'écart fait l'objet d'un soin particulier ; elle est pour ainsi dire institutionnalisée. L'intérimaire a cette particularité contradictoire d'être un marginalisé intégré. Marginalisé par l'entreprise en raison du refoulement de la mobilité et du conflit, il est réintégré par l'agence d'intérim. Réintégration signifie alors reconnaissance et organisation de la marginalité. On passe d'une marginalité sauvage à une marginalité civilisée, organisée. avec les contrats à durée limitée, le travail temporaire existe depuis longtemps. De plus, de nombreuses sociétés, sous couvert de régie, continuent à mettre du personnel à la disposition d'entreprises utilisatrices, pour une durée déterminée. Cette dernière pratique est violemment critiquée par les directeurs d'agence, qui la jugent irrégulière et en font apparaître les désavantages pour valoriser leur profession.

La marginalisation d'un certain nombre de salariés est donc requise par le mode de gestion du personnel dans l'entreprise moderne. Elle n'est pas créée par l'établissement de travail temporaire. Celui-ci ne fait que l'organiser et en sollicite la reconnaissance. Par le jeu du marché, il contribue aussi à la développer.

Tout en étant la conséquence directe du refoulement, le dédoublement (transfert de responsabilité, qui s'opère au profit de l'agence, rend possible un tel fonctionnement car il dissimule la relation originelle qui unit intérim et entreprise. Bien plus, il va permettre de rompre un double lien, celui qui existe normalement entre le salarié et l'entreprise utilisatrice et celui qui se crée entre travailleurs attelés à la même tâche, en fonction de leur appartenance commune à une même société. Par cette double rupture, qui est son oeuvre directe, l'entreprise de travail temporaire contribue à parfaire le processus de réification (aspect particulier de la marginalisation) commencée sans elle. Marx parlait du fétichisme de la marchandise. (8) Il voulait en particulier, souligner l'appauvrissement des relations sociales qui, dans le système capitaliste, tendent à se réduire à des rapports entre des choses. Lukacs, poursuivant cette réflexion, parlera de réification (9). Un tel concept exprime le fait que l'activité humaine elle-même est transformée en chose. La force de travail devient une marchandise. Le travailleur, en tant que tel, est atteint dans son identité ; réduit à une valeur quantifiable(10),

il entre dans le circuit de l'échange. Ne dépendant plus de l'entreprise utilisatrice, l'intérimaire peut faire l'objet de prestations multiples. Il devient mobile à souhait. Son "prix" peut être négocié ; il conserve néanmoins une certaine uniformité, quel que soit le lieu de travail. Ce travailleur temporaire ne bénéficie plus des conditions avantageuses acquises au niveau de la profession ou de l'unité de production. Il n'a plus d'histoire ; il sera placé à des postes différents, sans que leur succession suive un ordre bien défini. Le plus souvent, il sera utilisé là où la standardisation est développée et fréquemment à des postes déqualifiés. Ses possibilités de revendication, de lutte ou de simple solidarité avec ses compagnons de travail, sont difficiles, voire impossibles, car il se trouve isolé, même lorsqu'il

(8) Karl MARX, le Capital, Tome 1, chap. I, IVe partie.

(9) C. LUKACS, Histoire et conscience de classe, traduction française, Paris, 1960.

(10) Cf. Lucien GOLDMANN, "La réification", in Recherches dialectiques, Paris, 1959.

est entouré de nombreux autres salariés. Nous inspirant de Gabel, nous pouvons parler de dédialéctisation (11) de son insertion dans la société de travail ; ce mouvement, étant amorcé avec le refoulement de la mobilité et du conflit, s'achève en quelque sorte avec la rupture des derniers liens qui unissent le travailleur à l'entreprise (utilisatrice) et aux autres salariés.

A travers le phénomène de réification (impliquant dédialéctisation), l'intérim ne fait que révéler, sous une forme accusée, le mode de rationalité mis en oeuvre dans la gestion du personnel. Sans bien nous en rendre compte, nous pourrions être les victimes, autant que les acteurs, d'une manière d'appréhender les problèmes, de les résoudre et de rationaliser nos pratiques, qui nous structure, à notre insu, à des degrés divers.

C'est ce qui expliquerait notre impuissance, devant des contradictions dommageables, finissant par apparaître nécessaires, et les incohérences que nous avons cru pouvoir déceler, aussi bien à l'intérieur des syndicats que chez les employeurs.

5. LA RATIONALITE MISE EN OEUVRE DANS LA GESTION DU PERSONNEL

5.1. Rationalisation de la gestion du personnel

La rationalisation gagne progressivement les différentes sphères de l'entreprise. Elle avait commencé par s'introduire dans la production en développant plusieurs systèmes d'organisation des ateliers. Ensuite, les circuits administratifs furent soumis à l'analyse et aux chronométrages. Plus tardivement, les services commerciaux eux-mêmes améliorèrent leurs techniques et mirent au point des politiques plus rigoureuses, grâce aux études de marché et au marketing. L'avènement de l'informatique facilita encore l'effort entrepris ; par le biais de la recherche opérationnelle, la maîtrise de l'entreprise se déploya dans le temps, suscitant des méthodes plus sûres, pour des prévisions non seulement à court terme, mais également à moyen terme. De son côté, la gestion du personnel conserva pendant longtemps un caractère très empirique. L'importance des effectifs, le niveau des qualifications et leur répartition étaient soumis aux aléas de la conjoncture et des

(11) J. GABEL, La fausse conscience, Paris, 1962

changements technologiques. Avec les profondes transformations qu'entraîna la restructuration de l'industrie et d'une partie des commerces et services, les employeurs se posèrent plus sérieusement le problème de la rationalisation de la gestion du personnel. Celle-ci devait tenir compte de l'évolution de l'entreprise, des possibilités locales de recrutement, des revendications sociales, de l'âge des salariés, etc... Dans le contexte d'une baisse tendancielle du taux de profit, qu'accentuait encore l'ouverture des frontières, on s'aperçut que des économies substantielles pouvaient être réalisées, en opérant des réajustements plus précis quant au volume constant de la main d'oeuvre et en utilisant plus systématiquement les ressources des sous-traitants, mis en position défavorable, du fait des inégalités de développement ; on pouvait aussi faire appel avantageusement aux sociétés de services qui commençaient à se multiplier sous l'effet du mouvement de spécialisation et de l'autonomisation progressive des fonctions. Il fallait en même temps assurer à l'entreprise moderne une plus grande souplesse en raison des transformations fréquentes auxquelles elle se trouvait soumise.

Les grands traits de cette rationalisation de la gestion du personnel ont déjà été exposés dans les pages précédentes. Sous sa forme évoluée, elle implique le refoulement de la mobilité et du conflit, conduit à la segmentation du marché du travail, accroît la marginalisation d'un certain nombre de salariés, provoque le développement des agences d'intérim, qui renforceront le phénomène de réification du travailleur. A ce niveau, nous en restons plus ou moins à une description phénoménologique. Ce que nous voudrions, c'est faire apparaître le type de rationalité sous-jacent à une telle rationalisation. A propos de la réification propre à l'intérimaire, nous avons décelé le risque d'une dédialectisation. Cela signifierait que le jeu des interrelations, des oppositions et des complémentarités ne fonctionne pas ou fonctionne incorrectement.

5.2. Structure de la rationalité sous-jacente

La rationalité (12), telle que nous l'entendons, implique contradiction et régulation. Dans la mesure où la vie suppose relations et évolution, la réalité vivante est nécessairement faite de contradictions. Par ce concept,

(12) Voir, à ce propos, Edgar MORIN, La Méthode, 1. La nature de la Nature, Paris, Ed. du Seuil, 1977, 410 p.

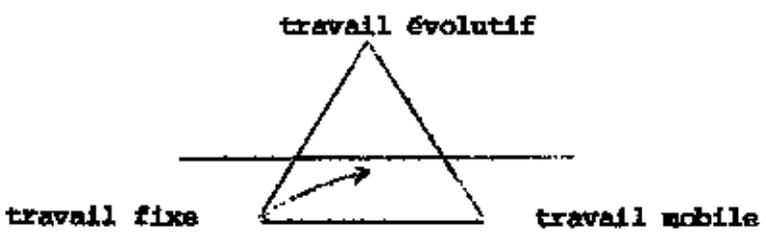
on entend en même temps opposition et complémentarité. L'opposition révèle une altérité et la complémentarité une interdépendance. Altérité et complémentarité constituent l'infrastructure de toute dialectique. La dédialectisation est le plus généralement la rupture entre ces deux termes, qui entraînera d'autres ruptures à tous les niveaux de la réalité. D'autre part, la contradiction a besoin d'être réglée pour que soient éliminés les excès, les déviations, les fermetures-isolement, les abstractions etc... La régulation est également nécessaire pour que soient garanties les interrelations avec d'autres contradictions et d'autres systèmes. Son mode de fonctionnement est la rétraction, c'est-à-dire un retour sur l'action qui s'effectue pour la corriger, la stabiliser et lui permettre d'évoluer. Il s'agit le plus souvent de rétraction négative, par opposition à la rétraction positive, qui pourrait renforcer les déviations à éliminer. S'il en est bien ainsi, le bon fonctionnement d'une contradiction suppose au moins trois termes : deux termes qui définissent les pôles de la contradiction et un terme régulateur. A la limite contradiction et régulation enveloppe t les trois termes à la fois ; autrement dit, il existe une contradiction entre le terme régulateur et les deux autres termes et chacun des pôles de la contradiction exerce une action régulatrice sur les termes avec lesquels il est en relation. En même temps, il peut y avoir évolution dans les rôles, un des pôles de la contradiction pouvant devenir le terme régulateur et vice-versa. Comme on l'a déjà fait précédemment, on peut représenter les trois termes de la contradiction sous la forme d'un triangle reposant sur sa base. Le terme régulateur situé à la pointe fait face aux deux pôles de la contradiction répartis aux deux extrémités de la base. Du côté gauche, on placera le terme correspondant à l'aspect principal de la contradiction.



- A = le terme régulateur
- B = le pôle principal de la contradiction
- C = le pôle secondaire de la contradiction.

Un des fonctionnements défectueux les plus typiques consiste à opérer une dérivation entre B et A ; B, le pôle principal de la contradiction, cherche à assumer lui-même le rôle de régulateur. Dans ce cas, la contradiction se réduisant à deux termes ne peut fonctionner ; elle peut se bloquer, ce qui contribue à marginaliser le terme C ou encore, par le mécanisme de la violence mimétique (13), elle donnera naissance à toute une série de conflits, qui seront difficilement résolus. Sous sa forme la plus simple, la violence mimétique désigne un effet d'escalade de la rivalité de deux groupes ou de deux individus, qui cherchent à s'appropriier le même objet.

Or nous prétendons que la rationalité mise en oeuvre dans le nouveau type de gestion du personnel correspond au phénomène de dérivation qui exécut le terme de régulateur et bloque la contradiction. Prenons, à titre d'exemple, le problème de la mobilité. La contradiction peut être définie par l'opposition travail fixe / travail mobile, le travail fixe constituant le pôle principal. Normalement, nous devrions avoir un troisième terme régulateur, que nous pourrions dénommer "travail évolutif". Celui-ci désignerait en même temps polyvalence, enrichissement et regroupement des tâches, rotation de postes, travail collectif, etc... Or une dérivation s'effectue habituellement à partir du travail fixe, qui exclut le travail évolutif. La contradiction ne fonctionnant plus qu'à deux termes se trouve bloquée et le travail mobile marginalisé.



A partir de ce schéma ou d'un schéma similaire, la grande entreprise tend à constituer une zone de stabilité et à refouler vers l'extérieur les fonctions périphériques où la mobilité est la plus forte. De son côté, le refoulement du conflit est l'expression de cette volonté de l'employeur de réguler lui-même la situation sociale de son entreprise, ce qui l'amènera à créer des conditions favorables pour un petit nombre de permanents, à négocier avec ces derniers sur une telle base, au prix d'une

(13) René GIRARD, op. cit., Des choses cachées depuis la fondation du monde

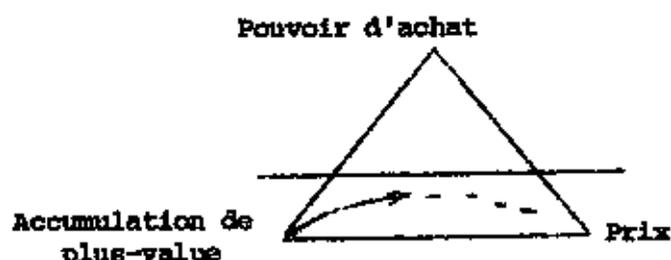
marginalisation accentuée de ceux qui devront assumer les conditions de travail les plus pénibles, désormais dissimulées parce qu'elles n'apparaissent plus au sein de l'entreprise, circonscrite arbitrairement par l'appartenance juridique des membres qui la composent ; en sont exclus tous ceux, qui travaillant sur le même site, appartiennent à des sociétés sous-traitantes ou exercent leur activité à forfait et en régie, ainsi que les intérimaires eux-mêmes.

A partir du moment où le processus de dédialectisation est ainsi engagé, il faut, pour éviter les blocages paralysants, le conduire à son terme ; par l'intermédiaire de l'agence d'intérêt, le marché des mobiles sera dissocié du marché des permanents et un nouveau statut sera obtenu pour le travailleur temporaire, enregistrant les effets du reflux initial, sous forme d'une double rupture ; le lien avec l'entreprise utilisatrice et les autres salariés se trouve effectivement et officiellement dénoué.

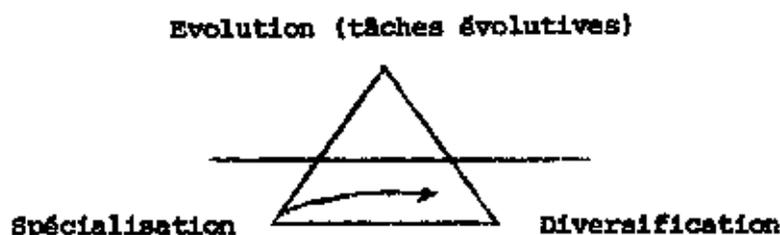
5.3. Trois principes essentiels

Dans son contenu, et non plus dans sa structure, la rationalité sous-jacente à la politique de gestion du personnel, au sein de l'entreprise moderne, doit intégrer un certain nombre de données complexes. Elle repose sur trois principes essentiels : un principe économique, l'accumulation de plus-value ; un principe organisationnel, la spécialisation ; un principe politique, la centralisation. Nous ne reviendrons pas sur la signification de ces termes qui sont suffisamment connus de tous. Or chacun d'eux s'intègre normalement dans un système de contradictions. L'accumulation de plus-value se trouve liée au prix des produits et au pouvoir d'achat des consommateurs (et donc des salariés). La spécialisation des tâches doit faire face à des processus de diversification et d'évolution, et la centralisation s'oppose à des formes de décentralisation et se différencie de l'autonomisation. Que s'est-il passé pour que l'accumulation de plus-value, la spécialisation et la centralisation deviennent les normes directrices d'une politique du personnel ? Comme précédemment, l'un des termes de la contradiction s'est imposé en tant que principe régulateur, opérant une dérivation par rapport au troisième terme. Pour que les systèmes soient en équilibre, nous aurions dû avoir comme termes régulateurs, le pouvoir d'achat des consommateurs (salariés), l'évolution (dans le contenu des tâches), l'autonomisation. Les figures suivantes visualisent le blocage de la contradiction à chacun des niveaux.

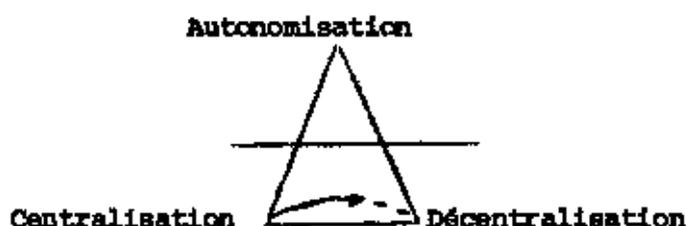
Niveau économique



Niveau organisationnel



Niveau politique (distribution du pouvoir)



Effectuons maintenant la transposition de ces contradictions bloquées au sein même de la politique du personnel.

5.3.1. Le niveau économique

Il va de soi qu'à ne calculer comme profits que ceux de l'employeur et non pas ceux de l'ensemble de la communauté de travail, ce qui amènerait à y intégrer les salaires versés, au lieu de les imputer comme charges, on ne prendra en compte qu'un aspect de la réalité et c'est cet aspect qui sera principalement déterminant (régulateur) dans la fixation des prix. Ceux-ci seront d'ailleurs soumis à certaines contraintes extérieures, en raison de la concurrence. Avec les progrès de la technologie, le développement de la

concentration et l'ouverture des frontières, les taux de profit tendent à baisser. Pour faire face à cette baisse et contribuer à l'accroissement des bénéfices, la direction du personnel pourrait tenter de réduire les salaires, mais dans une optique de refoulement du conflit, qui est celle de l'entreprise moderne, elle s'efforcera plutôt d'ajuster rigoureusement les effectifs, en limitant le nombre de permanents. La sous-traitance et le recours à l'intérim (1) interviendront alors pour répondre aux besoins supplémentaires et en particulier pour exécuter des tâches où les variations d'activité sont fortes. En période de bonne conjoncture, on pourra survaloriser le capital fixe, c'est-à-dire développer au maximum ses possibilités en faisant tendre la productivité vers 100 %. Le recours à l'intérim permettra de pallier aux insuffisances du personnel permanent pour obtenir ce résultat.

Ainsi, face à la baisse tendancielle du taux de profit, l'intérim favorise la régulation du capital variable et la survalorisation du capital fixe.

5.3.2. Le niveau organisationnel

La spécialisation est une des expressions, si ce n'est l'expression majeure de la division du travail. Sans doute, du fait de la complexité des tâches, a-t-elle son rôle à jouer, mais elle n'a de signification positive que si elle est contrebalancée et régulée pour permettre les transformations nécessaires. L'étude de la biologie nous montre qu'une trop grande spécialisation ferme la voie à toute évolution. Comme l'exprime judicieusement Edgar MORIN, dans son livre La nature et la nature, l'ordre nouveau naît du désordre. L'auteur met d'ailleurs toujours en relation ordre, désordre et organisation.

Dans l'entreprise moderne, la spécialisation est une des règles essentielles, qui commandera la répartition du personnel. Elle conduit à l'homogénéisation des tâches et à la dichotomie des fonctions. Dans cette recherche de l'homogène, toute diversification tend à être rejetée, évacuée, marginalisée. Ainsi les tâches non "standardisables" seront sous-traitées. Ce que nous avons appelé refoulement des fonctions périphériques répond doublement au processus de spécialisation, opérant dans un système bloqué. D'une part la spécia-

(1) Cf. Jacques BRÉDA, Problématique de la sous-traitance et du travail temporaire, analyse d'un cas : la zone de Fos et le système Solmar, Aix-en-Provence, Laboratoire de sociologie industrielle et de développement, Thèse pour le doctorat de troisième cycle en sociologie, Université de Provence, département de sociologie et ethnologie.

lisation des fonctions conduit à leur isolement. D'autre part, les travaux qui ne peuvent être entièrement décomposés et, à la limite, automatisés, seront exécutés à moindres frais par d'autres sociétés, qui éventuellement pousseront plus avant la dynamique de la spécialisation, parce que les mêmes tâches, par le jeu de sous-traitances multiples etc..., seront réalisées à plus grande échelle. L'intérimaire interviendra alors dans la partie témoin des fonctions périphériques, qui reste intégrée à l'entreprise pour permettre l'articulation avec les sociétés extérieures, et dans les sociétés extérieures elles-mêmes, pour autant qu'elles auront besoin d'hommes à tout faire et qu'elles devront assumer des variations d'activité irréductibles. Il interviendra également là où la décomposition des tâches n'ayant pas encore entraîné l'automatisation complète, permet facilement le remplacement d'un travailleur par un autre ou l'adjonction d'une main d'oeuvre d'appoint.

Avec les permanents, la division du travail, par le biais de la spécialisation, n'entraînait qu'une décomposition des tâches ; avec l'intérim, elle peut aller jusqu'à la décomposition du temps de travail.

Comme principe d'organisation, la spécialisation intervient donc doublement comme facteur de développement du recours à l'intérim ; d'une part la division du travail sous-jacente peut poursuivre sa dynamique jusqu'à la décomposition du temps de travail ; d'autre part l'intérimaire est le "produit résiduel" et donc marginalisé d'une homogénéisation complète, impossible.

5.3.3. Le niveau politique (répartition du pouvoir)

La centralisation réduite à elle-même conduit à la hiérarchisation. Le pouvoir se répartit alors selon la gradation des qualifications ; le niveau de connaissances tend à être le critère le plus déterminant dans l'attribution des fonctions, quelles que puissent être par ailleurs les capacités réelles. L'entreprise la plus développée sera aussi celle qui accumulera le plus de compétences techniques. On se trouve donc avec un noyau central relativement important de travailleurs à haute technicité, s'opposant à un groupe plus important encore de travailleurs périphériques relativement peu qualifiés et dépourvus de pouvoirs réels. Une telle situation pourrait être explosive car les inégalités sont manifestes. On peut la rencontrer dans certaines unités appartenant au second niveau d'industrialisation et dans lesquelles l'automatisation est déjà bien avancée sans être pourtant généralisée. Au troisième niveau d'industrialisation, une rationalisation plus poussée de la gestion du personnel met en évidence les risques sociaux que cela peut entraîner. Pour pallier à ces inconvénients, il apparaîtra opportun de réduire, autant que possible, la masse

du personnel le moins qualifié, qui est normalement celui des fonctions périphériques. Le refoulement de telles fonctions trouvera ici une justification supplémentaire et peut être décisive. Seuls seront maintenus les salariés des fonctions centrales que l'automatisation a déjà quelque peu clarifiés. En de telles circonstances, il sera même possible d'accorder au personnel du bas de l'échelle des avantages que l'on aurait difficilement concédés à un plus grand nombre. Les situations conflictuelles seront ainsi déplacées : elles seront même en partie annulées, car les inégalités seront moins apparentes chez les sous-traitants ou dans les sociétés travaillant à forfait ou en régie et l'implantation syndicale y sera moins importante. Les intérimaires eux-mêmes, dont le nombre s'accroît de manière directe ou indirecte sous l'effet d'une telle politique (cf plus haut), réagiront difficilement, soit en raison du peu de temps passé dans les entreprises, soit surtout en raison de l'isolement dans lequel ils sont placés. L'exemple que nous venons de prendre n'est sans doute pas le seul, mais il est typique du lien qui s'établit entre recours à l'intérim et refoulement des situations conflictuelles, à l'intérieur de la grande entreprise. Pour un système de répartition du pouvoir basé sur la centralisation, le conflit ne peut être toléré ; il est quelque chose d'anormal ; il est une déviation qui doit être rejetée, marginalisée.

En définitive, le recours à l'intérim, dans une problématique de centralisation, apparaît comme l'expression et la garantie de succès d'un mouvement qui vise à déplacer si ce n'est à dissimuler les situations conflictuelles de l'entreprise.

Au terme des différentes vérifications que nous venons d'effectuer, il devient évident, comme les défenseurs du travail temporaire ne cessent de l'affirmer, que le recours à l'intérim est nécessaire. Il est la soupape de sécurité qui permet d'éviter certains blocages. Mais on devrait s'interroger sur l'origine et la signification de tels blocages, se demander pourquoi lorsqu'on en vient à rationaliser la gestion du personnel, le recours aux travailleurs temporaires se présente comme une nécessité inéluctable. Cela rend manifestes les déficiences du type de rationalité qui préside au développement de l'entreprise ; la contradiction elle-même est bloquée, le conflit refoulé parce que la régulation n'est pas assurée. Le problème du travail temporaire nous renvoie à des interrogations fondamentales.