

Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago

Sébastien Chauvin,

Paris, Le Seuil, coll. « Liber », 2010, 339 p.

L'auteur nous livre une analyse très détaillée et illustrée des réalités du travail journalier d'agence (*Day Labor*) à Chicago au milieu des années 2000. En forte progression, cette activité est abordée par le sociologue comme un idéal-type de la précarité. L'objectif de cet ouvrage est alors de construire *un modèle d'intelligibilité* de cette dernière. Ces agences interviennent sur le segment du travail non qualifié et concernent des travailleurs en situation le plus souvent irrégulière (notamment les Hispaniques) ou discriminés en raison de leur couleur ou de leur passé carcéral (les Afro-Américains). Ces agences du travail journalier fonctionnent à l'image d'agences d'intérim, que l'auteur considère néanmoins comme des agences « bas de gamme » (p. 10). Chaque jour, suivant deux tournées (tôt le matin pour les Hispaniques et en début d'après midi, pour les Afro-Américains) des tickets de travail sont distribués par un *dispatcher* à des candidats regroupés dans une espèce de hangar (ou une salle de *dispatch*) après de longues attentes tout d'abord à l'extérieur et ensuite au sein de cette salle, des attentes qui rallongent bien évidemment l'amplitude d'une journée de travail. Ces tickets constituent en fait des affectations sur les lieux de travail. Pour recevoir ces tickets, les candidats doivent préalablement remplir un dossier (*application*) une première fois à l'agence, et s'inscrire, chaque fois, sur une liste qui indique l'ordre d'arrivée des candidats, une liste sur laquelle se base « en principe » le *dispatcher* pour distribuer les tickets.

À quoi servent ces agences et comment fonctionnent-elles, se demande l'auteur (p. 25) ? Deux principales hypothèses sont alors développées. La première considère ces agences comme des espaces de rétention d'une main-d'œuvre inemployable mais immédiatement disponible et immédiatement révoquant. La seconde hypothèse les aborde comme des institutions fonctionnant comme des assurances pour leurs clients (les entreprises utilisatrices) en assumant ainsi les risques liés à l'illégalité du statut civique de ces travailleurs journaliers. Pour tester ces hypothèses, l'auteur adopte une posture d'ethnographe. Il nous plonge littéralement dans ce monde obscur du *Day Labor* à la façon de Günter Wallraff¹ dans *Tête de Turc*. C'est de l'intérieur, en s'étant fait passer pour l'un de ces travailleurs à la recherche de travail, qu'il nous livre son analyse descriptive et analytique. Cette investigation qui s'est déroulée d'avril 2004 à août 2006 a été complétée par une trentaine d'entretiens formels de travailleurs, de responsables d'agence, de *dispatcheurs*, de responsables associatifs et de syndicalistes (p. 34).

L'auteur décrit avec précision (chapitre 1) le contexte de production des conditions qui participent à la définition de cette main-d'œuvre abondante, substituable, révoquant à tout instant, disponible et à très bon marché. Cela participe de ce qu'il appelle *une affiliation bridée de ces travailleurs* en se référant notamment aux travaux de Y. Moulrier Boutang. Pour corroborer ce point, le sociologue souligne que les Hispaniques sont reconnus comme de bons travailleurs, mais ne sont pas autorisés à travailler dans le cadre d'emplois permanents parce qu'ils n'ont pas de papiers légaux. Les Noirs et Afro-Américains, quant à eux, seraient autorisés à travailler dans le cadre d'emplois permanents mais sont par contre non reconnus

¹ Auteur d'un ouvrage célèbre (*Tête de Turc*, 1986, La Découverte), qui s'était intéressé aux conditions de travail des émigrés turcs en Allemagne fédérale. Pour traiter cette question, il s'était fait passer pour un Turc recherchant du travail.

du fait de leur couleur et de leur passé carcéral pour beaucoup d'entre eux. C'est pourquoi ces candidats n'ont d'autre solution que de s'adresser à ces agences pour travailler. L'auteur s'attarde ensuite sur le processus d'embauche de ces travailleurs par ces agences (chapitre 2), un processus qu'il définit comme *un rite d'humiliation imposée* (p. 96) qui met en scène la dénégation des compétences (un rite de la déqualification), de l'histoire même du travailleur, à travers un rituel bureaucratique (p. 102) et, pour conclure, un processus de disqualification sociale (p. 103). L'auteur se focalise également sur les fonctions et les usages du temps des travailleurs journaliers (chapitre 3). Il décrit toutes les phases, qui vont de l'attente avant l'ouverture des salles de dispatch au départ des travailleurs en bus vers les usines. Il montre comment l'agence fait office d'espace de rétention des candidats au travail par les longues attentes limitant ce qu'il appelle l'*automobilité* de ces derniers, une condition d'instauration d'un système *de mobilisation flexible* de la main-d'œuvre : *faire patienter le travailleur gratuitement* afin de disposer en permanence d'un volant toujours plus important de candidats au travail qu'on peut convoquer et révoquer à tout instant (p. 147). L'auteur se penche également sur les fonctions du *dispatcheur* (chapitre 4), c'est-à-dire de celui qui distribue les postes disponibles aux candidats. Il nous montre qu'il est un point focal entre deux systèmes de valeurs, celles issues d'un paternalisme intéressé visant à aider, soutenir, encourager les candidats au travail mais en cherchant à les attacher durablement à l'agence et celles qui renvoient à des pratiques voilées de formes diverses de corruption ou de pots de vin (p. 202-203 et p. 234). L'auteur prolonge cette analyse en s'intéressant aux relations qu'entretiennent les agences avec les syndicats (chapitre 5), des relations jugées ambiguës. Après un retour historique sur l'évolution de ces rapports, il montre que loin d'avoir constitué un objet de lutte sociale, le travail journalier aux États-Unis a été plutôt une affaire lucrative, « un business » pour les syndicats issus d'ailleurs de la tradition américaine du « *business unionism* » du xx^e siècle avec ses liens étroits avec la Mafia et le crime organisé (p. 253 et p. 261). Enfin, l'auteur nous plonge dans l'enceinte des entreprises qui utilisent ces travailleurs (chapitre 6). Il observe leur place dans le procès de travail : une place marginale, des tâches ingrates et trop changeantes qui n'autorisent pas les apprentissages ; des conditions d'exercice difficiles (p. 282 *sqq.*). L'entreprise utilisatrice est analysée ici comme le lieu de cristallisation de ces rapports sociaux particuliers et par conséquent de différenciation des formes et des usages que prend le *Day Labor* entre travailleurs journaliers réguliers, occasionnels et permanents (*permatemps*).

Cet ouvrage illustre de façon pertinente les débats actuels sur les reconfigurations des marchés du travail avec la place croissante prise par les intermédiaires de l'emploi, des évolutions qui s'accompagnent également et notamment en France par un changement même de la nature de l'activité de ces derniers². Aussi cet ouvrage ouvre-t-il des discussions extrêmement intéressantes sur plusieurs sujets. Nous insisterons sur deux d'entre eux qui animent d'ailleurs le débat scientifique, l'un, plus théorique, à propos de la centralité du marché dans les analyses théoriques, et l'autre, plus empirique, sur l'évolution des modèles d'attachement de la main-d'œuvre aux entreprises.

À la lecture de l'ouvrage, on pourrait se dire que le marché du travail journalier est le marché idéal, tel qu'il est défini par la théorie standard en économie, un marché autorégulé où les travailleurs sont parfaitement mobiles (mobilité), substituables (homogénéité), parfaitement adaptables aux besoins des entreprises (flexibles), bénéficiant d'une libre entrée et d'une libre sortie du marché... Et pourtant le travail de Sébastien Chauvin confirme une évidence : ce marché ne peut fonctionner que parce qu'il est un arrangement institutionnel. Même les marchés qui en apparence sont les plus dérégulés (le marché des travailleurs

² En plus des détachements de travailleurs, les entreprises de travail temporaire peuvent en effet depuis janvier 2005 faire du placement en CDD ou en CDI, de la formation, participer aux politiques de l'emploi, etc.

journaliers en est une illustration) constituent des marchés organisés par des pratiques, des systèmes d'acteurs, des conventions, des règles formelles et informelles et, comme le précise l'auteur, également des rites (p. 97). Les agences de *Day Labor* constituent *une solution institutionnelle, un instrument organisationnel idéal pour utiliser les travailleurs sans les reconnaître ou les reconnaître sans les qualifier* (p. 330) nous dit l'auteur en conclusion.

Cet ouvrage est également éclairant sur les fonctions des intermédiaires de l'emploi, qui bousculent les logiques d'attachement de la main-d'œuvre aux entreprises. Si l'on recense toutes les fonctions des agences du travail journalier, telles que les décrit avec justesse l'auteur (des institutions multifonctions, nous dit-il p. 66), nous pouvons relever qu'elles ont des fonctions économiques du fait qu'elles permettent la réduction du coût du travail et qu'elles autorisent la flexibilité quantitative (p. 16-17). Mais aussi parce qu'elles constituent également des instruments d'externalisation des travailleurs des bénéfices sociaux (p. 22) et qu'elles ont également des fonctions de stabilisation d'une main-d'œuvre potentielle à coût réduit (p. 26), de canalisation de travailleurs non autorisés (p. 62), des fonctions assurantielles en pouvant employer des inemployables tout en ayant la possibilité de les révoquer à tout instant sans jamais avoir à les licencier, et aussi des fonctions de réinsertion des travailleurs noirs notamment... Elles assureraient ainsi un double mouvement d'externalisation des risques des firmes vers elles, et d'elles, vers les travailleurs (p. 123-124). L'ouvrage de Sébastien Chauvin soulève alors une question cruciale selon nous. En effet, sur le segment du travail non qualifié, sur un territoire donné, les intermédiaires ne feraient-ils pas de plus en plus office d'uniques employeurs, des employeurs territoriaux durables pour les travailleurs non qualifiés, les entreprises ne devenant alors que de simples espaces de transit pour ces derniers ?

Rachid Belkacem
GREE-2L2S-Universités de Nancy