



HAL
open science

**Compte rendu de lecture Les agences de la précarité,
Journaliers à Chicago, S. Chauvin. Seuil, Paris (2010).
339 pp.**

Emmanuelle Marchal

► **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal. Compte rendu de lecture Les agences de la précarité, Journaliers à Chicago, S. Chauvin. Seuil, Paris (2010). 339 pp.. Sociologie du Travail, 2012, pp.139 - 141. hal-02586102

HAL Id: hal-02586102

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-02586102>

Submitted on 15 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les agences de la précarité, Journaliers à Chicago, S. Chauvin. Seuil, Paris (2010). 339 pp.

C'est en ethnographe que Sébastien Chauvin nous invite à partager l'expérience qu'il a vécue en tant que journalier venant s'embaucher dans des agences de *Day Labor* de Chicago. Et le lecteur est d'emblée saisi par les descriptions aussi précises qu'imaginées livrées par l'auteur, qui témoignent de son sens aigu de l'observation et de l'analyse des scènes vécues à cette occasion. Celles-ci se passent au milieu des années 2000, dans les quartiers hispaniques de la ville où les agences de *Day Labor* occupent des entrepôts ou des garages. Elles sont organisées comme des salles d'attente, dotées de bancs destinés à accueillir les candidats à l'emploi et d'un comptoir surélevé où officie un « dispatcheur ». Les candidats affluent avant cinq heures du matin pour pouvoir être appelés, ou non, par le dispatcheur qui va les affecter sur un « ticket collectif ». Faire partie du lot des journaliers partant travailler, être affecté dans les voitures mobilisées à cet effet, trouver la bonne usine et sa place dans une équipe, prendre le bon rythme de travail et adopter la bonne attitude permettant d'y retourner le lendemain, telles sont les différentes

épreuves auxquelles sont soumis les journaliers. Au cœur de ces épreuves, Sébastien Chauvin relève l'importance de l'attente et de l'incertitude qui en résulte : l'attente dans le froid des matins d'hiver qui précède l'ouverture de l'agence et qui détermine la place que l'on aura sur la liste d'appel ; l'attente de l'arrivée des commandes des entreprises ; l'attente d'être appelé soi-même, celle des pauses dont l'heure et la durée ne peuvent être anticipées, etc.

Pourquoi les candidats se soumettent-ils à de telles exigences ? Et pourquoi des entreprises passent-elles par ces intermédiaires ? L'auteur suit deux hypothèses centrales guidant aussi bien les investigations que leur interprétation. Premièrement, l'activité des agences est organisée de telle sorte qu'elle permet d'immobiliser la main d'œuvre et d'assurer sa disponibilité permanente en jouant précisément sur l'attente. Deuxièmement, les agences assurent un risque légal vis-à-vis des entreprises clientes. Le travail journalier concerne en effet deux types de populations très particulières (chapitre 1) : les immigrés hispaniques sans papiers qui ne sont donc pas autorisés à travailler, et les Noirs Américains sortants de prison, à qui l'accès à de nombreux emplois reste fermé, légalement ou non. Ce sont ces deux populations que les agences arrivent à « capturer » et à mettre au service d'entreprises, libérant ainsi ces dernières du risque d'embaucher en direct une population « inemployable ». En centrant les investigations sur ce qui se déroule dans les agences, l'auteur nous montre par le menu comment celles-ci s'y prennent pour maintenir les journaliers dans une relation de dépendance. Cette dépendance s'instaure dès le processus d'embauche, que l'auteur traite comme un rituel de « déqualification » parce que les qualités des candidats y sont niées (chapitre 2). Elle se prolonge en maintenant constamment une incertitude sur ce qu'il va advenir de la journée du travailleur journalier (chapitre 3). Va-t-il être appelé aujourd'hui ou rentrer chez lui et dormir ? On peut le faire attendre des heures, voire des jours s'il a montré quelque défaillance (retard, absence, consommation de drogue ou d'alcool, etc.), telle une « marchandise » dont on doit pouvoir disposer juste-à-temps. Mais tous les journaliers ne sont pas logés à la même enseigne, et le « dispatch » est aussi un processus de départage (chapitre 4). Il y a les *permatemps* qui travaillent régulièrement, parfois depuis des années, pour la même entreprise, les *regular temps* qui sont les fidèles des agences et les *casual temps*, les occasionnels qui passent d'une agence et d'une entreprise à l'autre. Quant au dispatcheur, généralement bilingue, qui partage au quotidien la vie des journaliers, il peut chercher à établir une forme d'équité entre eux s'il ne flirte pas avec la corruption. Les agences de *Day Labor* contemporaines sont ensuite (chapitre 5) resituées dans l'histoire de l'intermédiation du marché du travail aux États-Unis. L'accent est mis sur les liens entretenus avec le milieu syndical et la mafia, sans qu'aucune conclusion ne s'impose d'elle-même, tant les fils de cette histoire semblent difficiles à démêler. Enfin, l'auteur nous fait rentrer dans les usines pour rendre compte de la position périphérique dans laquelle sont cantonnés les journaliers et les relations hiérarchiques qui s'instaurent entre eux. L'intermittence s'inscrit au cœur même du travail « déqualifié » où c'est « le changement trop fréquent qui devient une torture, notamment parce qu'il s'agit d'un changement “hétéronome”, constamment imposé par les chefs d'équipe » (p. 308). La conclusion revient sur la question de la précarité, telle qu'elle se vit et se perçoit, telle qu'elle est construite par le marché du travail et ses institutions.

On aura compris que l'ouvrage est passionnant. Son ambition n'est pas tant de traiter du cas particulier de ces agences qui s'adressent à un public particulièrement inférieurisé sur le marché du travail américain, que de montrer la façon dont s'opère la « déqualification » de la main d'œuvre. Il s'agit là d'un concept central pour l'auteur, permettant aussi bien de désigner un état (le marché du travail « déqualifié », les offres « déqualifiées », les compétences « déqualifiées ») qu'un processus d'attribution d'un stigmate. La « déqualification rituelle » qui s'opère lors de l'embauche (p. 93–130) fait ainsi l'objet d'une analyse systématique sur laquelle nous aimerions nous attarder.

La perspective adoptée par Sébastien Chauvin présente l'inconvénient d'occulter la façon dont s'opère la sélection à l'intérieur de cette population et le rejet de ses éléments les plus « inemployables ». On sait que l'ordre d'arrivée et d'inscription sur la liste des candidats ne détermine pas nécessairement l'ordre de la sélection, puisque le livre regorge d'exemples attestant du contraire. On sait aussi que certains journaliers ne sont jamais appelés. On peut se demander si, à trop mettre l'accent sur la « dénégaration des compétences » ou les « qualités négatives » des journaliers, à relever « l'informalité » de ce qui se déroule lors des scènes d'embauche des journaliers, on ne se prive pas de traiter réellement les enjeux de la sélection. Que le dispatcheur ne voit pas la nécessité de réaliser un entretien en bonne et due forme, ou de lire attentivement le dossier d'inscription du candidat est une pratique fort répandue, voire banalisée sur certains marchés. Une scène, incidemment relatée, témoigne en fait de l'existence de nombreux repères d'évaluation et d'un savoir-faire qui n'est pas réellement analysé : « Au lieu de regarder le document, le dispatcheur scrute plutôt le candidat lui-même, sa motivation apparente, son aspect physique, son appartenance raciale, sa langue probable, sa manière de se tenir, ses éventuelles odeurs d'alcool, etc. » (p. 107). Plus loin, lorsque l'on recherche « un homme qui parle anglais avec une voiture ! » (p. 114) doit-on y voir une simple illustration des « offres déqualifiantes » comme choisit de le faire l'auteur, lorsque l'on sait que celui qui répond par l'affirmative à cette question a la certitude d'être embauché ? Plus généralement, l'accent mis sur le caractère « informel » de nombreux phénomènes (l'embauche, les droits, la carrière ou les avantages dont bénéficient certains intérimaires) détourne le regard des règles et repères sur lesquelles prennent appui les acteurs du champ observé.

Il est possible que la posture d'enquête adoptée par Sébastien Chauvin ne se prête pas bien au traitement de tels repérages. Leur mise en valeur nécessitait de s'intéresser plus directement aux compétences des dispatcheurs, et d'approfondir les investigations menées à leur sujet, ce que l'auteur n'a pas fait ou souhaité faire. Mais peut-on affirmer que les agences de *Day Labor* contribuent à construire la « déqualification » et à opérer la rétention de la main d'œuvre, sans donner la parole aux professionnels qui les font fonctionner ? Le seul dispatcheur interrogé a un souci de l'équité qui cadre mal avec les thèses de l'auteur et les agences ne sont pas analysées de l'intérieur, mais du point de vue du candidat.

Ces réserves n'entament en rien l'intérêt et les qualités de l'ouvrage sur lesquelles nous avons largement insisté. *Les agences de la précarité* apporte une contribution importante à l'analyse du fonctionnement du marché du travail en se plaçant dans la situation extrême des journaliers de Chicago dont l'auteur a partagé un instant le destin. Son expérience rejoint celle d'autres observateurs « masqués », comme celle de Nicolas Jounin dans l'intérim du bâtiment et, plus récemment, celle de la journaliste Florence Aubenas. Tous donnent à voir la précarité extrême dans laquelle se trouve une frange importante de la population, qui cherche quotidiennement à se faire embaucher, mais aussi et surtout à se faire rappeler le lendemain. Tous sont amenés à relever le rôle des intermédiaires sur ces marchés et la part d'arbitraire que comporte le jugement d'employabilité, dans des situations où les critères discriminatoires sont souvent les seuls retenus pour opérer la sélection et alimenter l'exclusion.

Emmanuelle Marchal
Centre de sociologie des organisations (Sciences Po/CNRS),
19, rue Amélie, 75007 Paris, France
Adresse e-mail : e.marchal@cso.cnrs.fr