¿ Interrogations ?
revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales

Caveng Rémy

La « liberté » des vacataires en instituts de sondages

Pour citer l'article

Caveng Rémy, « La « liberté » des vacataires en instituts de sondages », dans *revue ¿ Interrogations ?*, N°4. Formes et figures de la précarité, juin 2007 [en ligne], https://www.revue-interrogations.org/La-liberte-des-vacataires-en (Consulté le 8 septembre 2026).

ISSN 1778-3747

Tous les textes et documents disponibles sur ce site sont, sauf mention contraire, protégés par la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.

Résumé

Les vacataires travaillant pour les instituts de sondages sont liés à ces derniers par des contrats de courte durée en dehors desquels ils sont libres de leurs engagements professionnels. L'objectif de cet article est de rendre compte des contradictions qu'une telle condition d'emploi génère. Alors que les vacataires s'estiment plus libres que les salariés à statut typique et qu'ils développent à ce sujet un ensemble de discours valorisant leur condition, leur liberté se réduit souvent à organiser leur propre exploitation. En effet, leur temps de travail déborde souvent sur celui de la vie quotidienne, le temps libéré est rarement choisi et les revenus sont incertains. Dans ces conditions, le temps libre si valorisé dans les discours se révèle finalement comme un temps angoissé dont ils cherchent à se débarrasser dans une quête permanente de missions.

Mots-clés : Auto-exploitation - Flexibilité - Formes de salariat - Précarité - Temps libre

Summary

The precarious employees working for surveys institutes are involved for a very short period of time contract. Without this time they are free of involvements. The purpose of this article is to show up the contradiction that such employment's conditions are created. While the precarious employees believe they are enjoying a higher level of freedom than the salaried workers with typical status, while they raise and develop positive arguments on their life, their freedom is often limited to organise their own exploitation. Indeed, their working time usually exceeds daily life time, the free time is rarely chosen and the income is uncertain. Within such conditions, they finally experience the free time, which they appreciate so much, as uncomfortable and overwhelmed by anxiousness, so they try to give it up within permanent news jobs.

Keywords :self-exploitation – flexibility – employment's forms – precarious employees – free time

Introduction

Alors que le contrat à durée déterminée est normalement réservé à des emplois n'étant pas liés à l'activité normale des entreprises, la convention collective à laquelle sont rattachés les instituts de sondages [1]donne une définition de « *l'activité normale* » qui institue la variabilité comme une caractéristique 'naturelle' et justifie ainsi l'usage constant de contrats temporaires pour l'emploi de « *chargés d'enquêtes* ». La flexibilité externe atteint ici des niveaux qu'on observe peu ailleurs [2]et ne concerne pas uniquement le recueil d'information puisque, dans les faits, les « *chargés d'enquêtes* » peuvent être employés pour faire un peu tout et n'importe quoi [3].

Ce type de marché de l'emploi, où les risques sont reportés sur les salariés, produit une forme de salariat que l'on peut définir comme un*salariat libéral*dans la mesure où la mobilisation des agents ne procède pas de la réduction de la liberté et de l'incertitude mais au contraire de leur maximisation. De ce fait, ce que j'ai nommé « *la condition vacataire* » présente des aspects contradictoires. D'un côté, les vacataires peuvent parvenir, ou avoir l'impression de parvenir, à rester maîtres de leurs engagements professionnels, à détenir le pouvoir d'agir sur leur temps et donc de se libérer, au moins en partie, des contraintes dusalariat. D'un autre côté, l'incertitude des perspectives d'emploi produit de l'angoisse et les acule à se mobiliser 'librement' dans une tentative paradoxale de reprise de contrôle par la recherche intensive de missions.

Présentationde la démarchede recherche

Cet article s'appuie sur uneenquête par observation participante, des entretiens et des questionnaires réalisés dans le cadre de ma thèse. L'observation participante en entreprises a duré trois ans. Une première vague d'entretiens (n=15) a permis de définir les dimensions pertinentes rendant compte des différents usages du travail à la vacation et de préparer un questionnaire. J'ai recueilli 129 questionnaires auto-administrés (étant donnée la taille de cet échantillon, les chiffres cités sont à prendre comme des ordres de grandeur et non comme des mesures précises). En l'absence de données de cadrage (les effectifs de l'enquête« Emploi » de l'INSEE sont trop faibles et il n'y pas d'autres sources), la structure de l'échantillon (âge, sexe, postes occupés notamment) a été contrôlée par comparaison avec le fichier d'un institut (n=561).

Pour ce qui est des propriétés sociales des répondants, les deux tiers sont des femmes, 56% ont plus de 35 ans, les deux tiers avaient un père travailleur indépendant, cadre ou profession intermédiaire, 19% sont étudiants, 57% de ceux qui ne le sont plus ont achevé leurs études depuis au moins 10 ans, enfin, 77% détiennent un diplôme au moins égal au Bac, 55% sont diplômés de l'enseignement supérieur.

A partir d'une analyse des correspondances multiples, j'ai pu déterminer quatre types d'usages différents dont la représentation dans mon échantillon correspond à peu près à ce qui peut être observé sur le terrain : la collaboration occasionnelle (étudiants travaillant ponctuellement : 21%) ; la transition (jeunes diplômés en attente d'insertion ou aspirants à des carrières artistiques : 26%) ; laprofessionnalisation « *heureuse* » (agents dans l'ensemble plus âgés et plus anciens dans le secteur que ceux des deux premiers types dont les dispositions sont ajustées aux conditions d'emploi : 35%) ; la professionnalisation « *malgré soi* »(agents arrivés sur le tard suite à des ruptures biographiques - veuvage, divorce, longue maladie, licenciement - et ayant connus des difficultés de réinsertion : 18%). J'ai ensuite procédé à une seconde vague d'entretiens ciblés (n=10) en sélectionnant des répondants concentrant les principales caractéristiques associées à chaque type. Ce dispositif a permis de proposer desmodèles pouvant expliquer à la fois la présence des agents dans la position qu'ils occupent ainsi que leur rapport subjectif à cette position.

Être vacataire, c'est la liberté

Comme personne ne les force à accepter les missions qu'on leur propose, les vacataires peuvent estimer disposer de plus de liberté que le commun des salariés puisque c'est 'librement' qu'ils 'choisissent' d'en abdiquer une part à leurs employeurs. La référence à cette condition de travailleurs 'libres' constitue la base du registre symbolique de valorisation de leur situation d'emploi. Ce registre, qui entre en adéquation avec les discours proposés à l'ensemble des salariés sur la restauration de l'autonomie dans l'agencement des temps [4], peut paraître très illusoire mais les vacataires n'y adhéreraient pas s'ils n'avaient pas de bonnes raisons pour cela.

Vivre sans attache et sans engagement

Dans la mesure où le marché de l'emploi vacataire présente certaines caractéristiques des marchés professionnels [5], la catégorie de « *précarité* » ne rend compte ni de la situation objective des vacataires, ni de leur expérience subjective. Il faut donc envisager que le fait de pouvoir 'choisir' de travailler quand on le souhaite est susceptible de produire un effet libérateur en favorisant des investissements alternatifs comme s'engager dans une formation ou participer à des activités 'socialement utiles'. Cette conception, qu'on retrouve dans nombre de projets de sécurisation des parcours professionnels [6], est conforme à une vision du monde social qui s'est imposée et qui constitue la base idéologique de la déstructuration des normes d'emploi [7]. Pour autant, on ne peut rejeter ces représentations pour cette seule raison, notamment parce qu'elles sont aussi partagées par une grande partie des vacataires. Comme le souligne P. Coulangeon, face au constat que le contrat à durée indéterminée apporte une assurance très relative, qu'il ne modifie en rien la répartition de la valeur ou les relations de subordination, le travail à la vacation peut devenir une façon de réduire l'horizon temporel de la subordination et par-là, de réduire le sentiment d'aliénation de son travail et de son temps [i]. La prégnance de ce discours est peut-être d'autant plus forte dans le secteur des sondages que celui-ci a toujours fonctionné en s'appuyant sur une main-d'œuvre intermittente dont, par ailleurs, les conditions d'emploi sont moins précaires qu'elles ne l'étaient auparavant. Deplus, le marché de l'emploi vacataire est un lieu social de brassage où se croisent un certain nombre d'étudiants, d'intellectuels, d'artistes, de marginaux et de déclassés qui trouvent dans leur situation d'emploi le moyen de refuser la stabilisation et la limitation des perspectives en se plaçant, au moins symboliquement, hors de la société 'ordinaire' tout en y étant intégrés. La référence implicite à une forme de vie bohême, normalisée et démarginalisée, constitue ainsi le noyau d'une rhétorique du désengagement vis-à-vis des employeurs qui est centrale dans le discours de valorisation de la condition vacataire.

Si on se fie à ce discours, tout se passerait comme si, tout en travaillant, être vacataire permettait d'échapper au piège du travail [8]. Pris entre la peur de la sédentarisation et la conscience de leurs difficultés à maîtriser leur avenir, les vacataires préfèreraient encore ne voir ce dernier qu'au jour le jour plutôt que de devoir faire face à des certitudes peu satisfaisantes : en se maintenant à la lisière des entreprises et en ne s'y investissant guère, ils tenteraient d'une certaine manière, d'échapper au vieillissement social [9]. Le refus de l'installation, le rejet de l'implication dans l'entreprise, des horaires, des rythmes et des équipes fixes, ou encore l'horreur de tout ce que représente le travail de bureau, se rencontrent bien sûr chez des jeunes diplômés qui repoussent le

moment d'entrée dans la carrière à laquelle ils peuvent prétendre. Mais on les retrouve aussi chez des agents plus âgés, moins bien dotés en ressources scolaires, sans autres perspectives professionnelles et pour qui les enjeux sont différents.

Chez ces derniers, derrière la valorisation du désengagement, c'est d'abord la mobilité qui est valorisée. Celle-ci est un peu le mot-clé qui ferait de la condition vacataire une condition à la pointe de la modernité, non pas parce qu'elle libère, mais tout simplement parce qu'elle met en mouvement. Comme le dit Fatiah K. [10], qui ne se voit pas travailler toujours avec les mêmes personnes et au même endroit, « *il faut que ça bouge* » et il lui faut se ménager la possibilité de « *bouger* » quand elle en a envie, en acceptant ou non une mission. On peut aussi évoquer le cas de Patrice M. qui, après treize années passées dans une agence bancaire, dit avoir « *sauté à pieds joints* » dans un plan de licenciement pour ne pas « *se fossiliser* » et qui, après être passé de formations en formations, de formations en stages de « *remotivation* » et de stages en RMI, dit finalement se satisfaire de sa situation parce que « *c'est mieux que rien* » et que c'est aussi mieux que de se fixer dans une position jugée pire.

Malgré ces variations, la rhétorique du désengagement présente une cohérence et une unité qui, de façon apparemment paradoxale, procèdent de l'hétérogénéité du recrutement. Chaque groupe en présence se retrouve là pour des raisons objectives différentes (études, attente d'insertion – notamment dans le secteur du spectacle –, déclassement, reprise tardived'activité, absence d'autres perspectives d'emploi, etc.). Chaque groupe a aussi son propre répertoire de bonnes raisons qui lui permet de rationaliser sa présence. Mais qu'il s'agisse du refus ou de la peur de la finitude que représenterait un engagement professionnel pouvant sembler définitif et de la valorisation de la vie de bohême, de désillusions occasionnées par des expériences professionnelles passées ou par le caractère insatisfaisant des possibles professionnels, que cette expérience soit perçue comme transitoire ou définitive, chacun a en commun un certain intérêt à adhérer au discours selon lequel la condition vacataire présente plus d'avantages ou ne comporte pas plus d'inconvénients que les autres conditions auxquelles il pourrait avoir accès. De plus, travailler dans les sondages, c'est déjà être en emploi et avoir la possibilité de s'y maintenir. Même si cela implique de vivre dans l'incertitude, aux yeux de beaucoup, cette incertitude vaut mieux que bien des situations. Ce n'est pas l'usine, les services directs à la personne, la restauration rapide ou la grande distribution : les marges d'autonomie ne sont pas négligeables, l'activité langagière est centrale et les rémunérations supérieures au SMIC. Ils perçoivent ainsi qu'en sortant du secteur et en abandonnant leur statut, ils perdraient plus qu'ils n'y gagneraient.

C'est la rencontre de ces intérêts hétérogènes, leur mise en commun et leur renforcement réciproque qui produisent ce discours composite que chacun peut s'approprier et qui donne la possibilité d'accorder un sens positif et relativement homogène à l'expérience même si ce sens n'est pas le même pour tous. On a là une production idéologique construite à partir de mobiles différents qui permet aux vacataires de se faire à leur condition, d'y être attachés et de lui accorder de la valeur. En retour, cette 'idéologie' peut être réappropriée par les employeurs afin de justifier leur mode de gestion de la main-d'œuvre : les emplois sont précaires, mais ceux qui les occupent en sont satisfaits, ils correspondent à leurs besoins, voire à leurs désirs.

Des salariés libres de leurs temps

Comme ils ne sont pas obligés d'accepter le travail qu'on leur propose, les vacataires disposent de la possibilité formelle de procéder à des arbitrages entre les différents temps de la vie quotidienne. Bien que l'exercice de leur liberté soit limité par les concessions qu'ils doivent faire aux employeurs auprès desquels ils cherchent à se fidéliser pour sécuriser leur position professionnelle [11], la potentialité de disposer de son temps constitue, à leurs yeux, un des principaux attraits de leur condition : 92% des répondants au questionnaire estiment que pouvoir choisir les moments travaillés est un avantage de leur statut ; 74% d'entre eux estiment que ce dernier leur donne les moyens de libérer du temps pour d'autres activités.

Ce sentiment de réappropriation du temps peut être particulièrement fort chez celles et ceux qui ont eu des expériences du travail en CDI à temps complet et/ou qui ont besoin de disposer d'un temps de travail modulable. Par exemple, pour Marie-Pierre Q., qui a démissionné de la grande surface où elle travaillait depuis onze ans et qui vit seule avec deux enfants, « *les enquêtes c'est rêvé* ». Non seulement c'est un travail offrant une rémunération qu'elle juge relativement confortable, mais c'est aussi de la disponibilité pour la vie de tous les jours et singulièrement pour apporter à ses enfants ce qu'elle n'a pas eu pendant son enfance :

« *Je travaille deux fois moins, je gagne trois fois plus et j'ai une vie de famille. Quand j'étais caissière, je partais au boulot quand mes filles rentraient de l'école et quand je rentrais, elles étaient couchées*. […]*Quand on a été soumis à des horaires stricts pendant des années, la liberté c'est un plaisir, on jouit d'avoir sa liberté !*[…]*Je*

peux prendre mes vacances quand je veux. C'est moi qui décide, c'est plus le chef. Pour les loisirs c'est mieux aussi, on a plus le temps.[…]*Je sors beaucoup et j'emmène mes enfants avec moi. Ma mère, c'est pas un truc qui la branchait. Je faisais rien quand j'étais petite et je pense qu'il faut ouvrir les enfants, leur montrer autre chose, les sortir. Avant il n'en était même pas question, il fallait une organisation incroyable, alors que maintenant je peux faire ça en journée ou prendre mes mercredis*. »

Sylvaine O. a, elle aussi,occupéun poste en CDI à temps complet pendant dix ans avant de démissionner et de devenir vacataire faute d'avoir retrouvé un emploi stable dans le secrétariat. Mais quand elle compare sa vie d'aujourd'hui à celle d'avant, rétrospectivement, elle y trouve certains avantages :

« *Quand j'étais secrétaire, il fallait que je me lève tous les matins à six heures, j'avais une heure et quart de trajet. Je partais à sept heures et demie, je rentrais à dix-neuf ou vingt heures. A la fin j'en avais ras-le-bol*. […] *Et puis t'as quatre semaines de vacances l'été, une semaine l'hiver…Je commençais à me sentir pressurée, je me disais 'mais c'est quoi cette vie de merde toujours au boulot ou en train de dormir ?' Là, je peux partir quand je veux. Je peux prendre du temps dans la semaine. Dès que j'ai fini mon contrat, je ne me sens plus engagée*. »

Cette perception et ces usages du temps ne sont pourtant pas généralisables. La mise à profit du temps non travaillé, qu'il soit choisi ou subi, pour se former, pour participer à des activités culturelles, récréatives, artistiques, associatives, politiques, voire pour ne rien faire sans se sentir inutile ou coupable, dépend d'un certain nombre de conditions sociales. Cela étant, si tous les vacataires, en raison de leur situation de famille, de leurs ressources sociales et de l'*ethos*propre à leur classe d'origine, ne remplissent pas ces conditions, tous ceux qui sont indemnisés par les ASSEDIC peuvent, théoriquement et dans certaines limites (montant de l'indemnisation journalière, durée d'indemnisation, convocations à l'ANPE, etc.), se ménager des périodes non travaillées et tous ont sous les yeux des exemples d'utilisations variées du temps. Le discours sur la maîtrise de ce dernier et des investissements extérieurs au travail a donc des fondements bien réels. Si on ne peut pas affirmer que, de façon homogène, la condition vacataire permet d'être plus libre d'arbitrer sur les usages de son temps et offre des possibilités de reprise ou d'enrichissement de celui-ci, une proportion non négligeable d'agents fournit, par ses discours et surtout par ses pratiques, la preuve vivante que cette potentialité inscrite dans le statut n'est pas seulement virtuelle mais qu'elle peut aussi être réalisée. Si chaque groupe a ses mobiles, si le sens du temps libéré et les usages qui en sont faits ne se recouvrent pas forcément, chacun participe à la production de la rhétorique du désengagement et de la liberté à laquelle tous ont des raisons pratiques d'adhérer et c'est probablement pour cela que cette forme d'emploi fonctionne et attire : au service des intérêts des employeurs, la condition vacataire rencontre les aspirations historiquement et socialement constituées de certaines catégories d'agents auxquelles elle est ajustée.

Cela étant, quelle que soit leur situation, les vacataires savent qu'ils ne sont jamais à l'abri des aléas. Aussi, lorsque la demande de travail est forte, ils ont plutôt tendance à remplir leur emploi du temps le plus possible et, dans les périodes où le travail se raréfie, ils doivent souvent se démener pour trouver à se faire employer, quitte parfois à tout accepter, quelles qu'en soient les modalités. Leur liberté apparaît alors bien réduite.

La liberté, c'est aussi l'autocontrainte et l'angoisse

« *Ne pas perdre sa vie à la gagner* » : la condition vacataire permettrait-elle d'atteindre l'idéal exprimé par ce mot d'ordre ? Rien n'est moins sûr. Peut-être même qu'en raison de l'incertitude des gains, perdent-ils leur vie à chercher à la gagner. Le temps libre et les engagements professionnels choisis ne sont souvent que des contreparties auxquelles il estnécessaire de s'accrocher. Dans les faits, c'est justement parce qu'ils sont sans engagement (formel) défini et qu'ils sont des travailleurs (formellement) libres que les vacataires sont perpétuellement à la recherche ou en attente de missions. Leur temps apparaît alors souvent comme un temps plus que plein, un temps qui doit être rempli et un temps pré-occupé par cette nécessité. Tout dépend de quel côté de la médaille on porte son attention et, même si on sait qu'on s'illusionne en partie sur sa liberté et qu'on reconnaît, au moins implicitement, que le temps libre est finalement plus subi que choisi, on préfère encore la face de l'illusion :

« *C'est un travail qui me permet de travailler quand j'en ai envie. Je préfère me dire ça…Je préfère me dire que je travaille quand j'en ai envie. J'ai beaucoup de temps libre puisque je ne travaille que quand…En fait, je pourrais très bien dire que je n'ai pas beaucoup de temps libre dans la mesure où j'ai envie de travailler tous*

les jours, mais c'est mon choix. Je pourrais très bien avoir plus de temps libre en travaillant un peu moins. Mais comme il y a énormément de périodes creuses, l'important pour moi c'est de travailler dans les périodes pleines et, dans ces périodes, ça ne me gêne pas de travailler six jours par semaine pendant trois mois. » (Catherine E.)

Réalité des engagements et du temps librement maîtrisés

Le premier fait à souligner est que 60% des répondants au questionnaire sont dans une situation de sous-emploi puisqu'ils souhaiteraient travailler plus et sont disponibles. Ils estiment presque unanimement que leur statut leur donne le choix de travailler quand ils veulent, mais, s'ils avaient le choix, ils travailleraient plus. Leur statut permet de libérer du temps pour faire autre chose, mais s'ils avaient le choix, ils échangeraient bien une part de ce temps libre contre du temps de travail. C'est que l'arbitrage entre temps de travail et temps libre repose en grande partie sur des conditions économiques. Même si les salariés retirent de leur travail plus et autre chose que leur salaire, notamment sous la forme de satisfactions non quantifiables [12], et que leur décision d'accepter une mission ne dépend pas de la seule comparaison entre l'utilité du salaire et le sacrifice de loisir qu'impose le travail (puisque l'un et l'autre apportent des satisfactions), dans des situations où le volume de travail et donc le salaire sont incertains, la question du loisir ne peut se poser qu'une fois acquise l'assurance d'un revenu minimum de survie.

Parmi les aspects de leur statut pouvant constituer des inconvénients, l'incertitude salariale arrive en effet en tête, loin devant tous les autres [13]. Quels que soient leurs besoins, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel [14], les vacataires ne savent jamais à l'avancequel sera leur revenu à la fin du mois. Comme leur charge de travail mensuelle est aléatoire, ils ont tendance à tout accepter, au moins en début de mois, pour se garantir un salaire minimum. Patrice M. m'explique par exemple qu'il commence à se « *sentir tranquille* » dès qu'il a réussi à travailler au moins dix jours pendant les deux premières semaines, ce qui équivaut à temps plein sur cette période. Et il ajoute : « *Enfin tranquille…Tu roules pas sur l'or, mais tu sais que tu vas pouvoir manger*[…],*tu sais que tu vas t'en sortir ce mois là. Mais t'arrêtes pas de chercher pour autant*. » Et dès que la première semaine du mois est chômée, commence alors une course pour rattraper le temps perdu et le manque à gagner.

Le choix de travailler ou non s'en trouve d'autant plus limité que cette course est permanente : un mois plein ne laissant rien présager du mois suivant, tant qu'ils trouvent du travail, ils en prennent un maximum, quitte à « *bosser comme des malades par peur de manquer* » (Sylvaine O.), voire à « *bosser à mort* » (Catherine E.). Les vacataires aiment à penser qu'ils ont plus de temps que les autres salariés et s'estiment plus libres qu'eux, mais ils ont peur du vide. Alors ils acceptent presque tout ce qu'on leur propose. Parfois, ce ne sont pas uniquement les semaines qui doivent être comblées, mais aussi les journées : travail de bureau ou enquêtes dans la rue entre 9h et 17h, puis enquêtes au téléphone ou en porte-à-porte le soir et les week-ends :

« *Je dois être autour de deux cents heures pas mois mais, honnêtement, je n'ai pas l'impression de bosser. La liberté, c'est déjà des horaires libres*[…].*C'est à toi de gérer ton boulot. Tu gères ton temps, ton espace, ton rythme, ta vie quoi*. […]*Ça m'arrive de travailler le dimanche mais, pour moi, c'est pas un travail. C'est comme si j'allais voir des copines. Je vais passer une heure chez les gens et pendant un quart d'heure ou une demi-heure, je fais le questionnaire. Après je bois le café, je discute*. […]*Je me fais souvent des journées qui peuvent aller de 9h à 22h, mais c'est sans avoir l'impression de bosser. Si je bosse le dimanche, c'est pour prendre de l'avance sur la semaine. Je ne suis pas obligée*[…],*mais ça ne me dérange pas. C'est moi qui m'organise, c'est mon planning.* » (Marie-Paule J.)

Marie-Paule J. est célibataire et n'a pas d'enfants. En dehors de son travail elle n'a donc aucune obligation déterminée par sa situation familiale. Ce n'est pas le cas de Fatiah K., qui a trois enfants et un conjoint artisan, donc peu disponible. Pourtant, son rythme est un peu le même :

« *Je fais beaucoup d'enquêtes en salle la semaine et les samedis alors, pour les domiciles, je m'organise. Si j'ai deux personnes à voir, j'essaie de les voir au moment où je ne travaille pas. Par exemple, le matin, avant les terrains ou le soir après, je vais faire mes domiciles. Pareil quand j'ai un trou à midi, j'en profite pour aller faire mes domiciles*. » (Fatiah K.)

Ces deux extraits d'entretiens montrent que le temps de travail n'est pas seulement plein mais qu'il déborde aussi sur la vie privée. L'emploi est discontinu mais le temps consacré au travail ne l'est pas. Pourtant, cela ne remet pas forcément en cause le sentiment de liberté. Le plus important, c'est de pouvoir choisir, même si cette possibilité consiste à planifier sa propre exploitation. C'est d'ailleurs ce que refusent certains vacataires

après avoir pris conscience, parfois tardivement, que leur travail tendait à soumettre tous les instants de leur vie :

« *Je me suis rendu compte que j'étais censée être libre mais que je travaillais beaucoup plus que les autres salariés. Le soir, je rappelais des gens pour faire mes enquêtes parce que je n'avais pas le temps de passer à leur domicile*[…].*Et puis, quand tu passes chez les gens, c'est pas vrai que tu discutes. Si tu discutes, tu ne fais pas ton boulot. Parce qu'avec des questionnaires à dix euros, t'as intérêt à enchaîner.*[…]*Si t'enchaînes pas, tu gagnes pas de thunes. Ou alors, t'es obligée de bosser tout le temps et tu n'es plus disponible pour autre chose*. »

Par ailleurs, leur temps est aussi largement hétéronome. S'ils ont le choix d'accepter les missions ou de les refuser, la logique du court terme a pour effet de limiter cette possibilité et donc aussi de réduire considérablement l'autonomie dans l'organisation des horaires et du planning. Ils s'imposent à eux, au détriment de tout le reste :

« *Je considère que tous les jours sont des jours travaillés et que je peux être appelée à travailler au dernier moment, même les samedis. Alors je programme mes autres activités au coup par coup et au dernier moment* […].*Je ne prévois rien pour les mercredis ou les samedis avec mes enfants ou mon ami. Je ne prévois pas les choses sur deux semaines. Je ne prévois rien.* » (Fatiah K.)

Cependant, pour les répondants au questionnaire cette imprévisibilité de l'emploi du temps arrive derrière l'incertitude salariale dans l'évaluation des inconvénients du statut. Toutsemble se passer comme s'ils renonçaient à maîtriser le temps parce que ce dernier est à l'entière disposition des entreprises et que le principal enjeu n'est donc pas vraiment d'avoir du temps, puisque le temps non travaillé est en partie perdu, mais avant tout de parvenir à en vendre assez pour survivre. Le temps libre est alors plus un temps subi, dicté par le rythme des missions, qu'un temps choisi, même si on peut y voir un arbitrage entre la mise à disposition d'une quantité de temps qui n'est pas perçue comme nécessaire pour d'autres activités et qui, si elle restait libre, serait perdue d'un point de vue économique.

Le temps libre est un temps pré-occupé

Si le temps libéré entre les missions est en grande partie un temps d'attente, voire un temps d'astreinte, il n'est pas inoccupé pour autant. Non seulement les périodes d'inactivité sont rarement choisies, puisqu'elles dépendent d'une demande aléatoire de travail, mais ce sont rarement des périodes entièrement chômées. En effet, les vacataires sont en recherche d'emploi permanente car pour travailler régulièrement, ils doivent souvent trouver eux-mêmes le cadre de réalisation de leur activité :

« *Il faut se battre, quand on est vacataire…Là je viens d'appeler une connasse de chef d'équipe qui devait me donner des trucs et elle m'a oublié tu vois ! Elle m'a zappé !*[…] *Là j'ai des contrats mais il y a plein de trous. J'attends encore un peu mais il va falloir que je m'affole. Parce que quand il n'y a pas assez de travail, je m'affole…Je prospecte pour trouver d'autres boîtes, j'appelle des gens.* » (Didier F.)

Téléphoner ne suffit pas toujours. Pour rappeler qu'ils existent et pour décrocher des missions, ils doivent aussi se déplacer. Il ne s'agit plus de sacrifier une heure ou deux de leur temps libéré mais une demi-journée, voire une journée, pour chercher à se débarrasser de ce temps improductif :

« *L'appel c'est pas toujours le meilleur moyen. Pour les boîtes pour lesquelles je ne bosse pas beaucoup, j'ai eu des trucs en passant les voir. Souvent, si tu téléphones, ils te disent qu'ils n'ont rien. Le fait de te voir fait qu'ils te mettent sur un truc sur lequel ils ne pensaient pas te mettre. Des fois faut bouger, faut y aller*. » (Patrice M.)

Ces usages du temps relativisent la thèse de P. Cingolani pour qui la précarité assumée peut être interprétée comme une tentative de reprise du temps et d'affirmation d'un temps àsoi [15]. Cette tentative est souvent vouée à l'échec parce que le temps des vacataires n'est jamais finalisé et qu'ils se trouvent dans l'obligation permanente de construire et de reconstruire ce temps. Pré-occupé par la quête de l'occupation, le temps des vacataires est aussi préoccupé par l'inquiétude et l'angoisse que génère l'attente et la navigation à vue :

« *Quand je vois que je n'ai rien derrière, c'est la flippe. J'appelle dix boîtes, je suis prête à faire n'importe quoi*. […]*Quand j'ai trois jours et que je sais que je bosse la semaine d'après, ça va. Mais déjà pendant ces trois jours, je vais commencer à passer des coups de fil pour après […]. C'est permanent, je pense toujours à ce que je vais faire après.*[…]*J'oublie jamais.*[…]*T'as jamais de garantie, c'est tout le temps inquiétant*. » (Marianne S.)

La capacité à admettre cette existence inquiète pourrait être une des clés d'explication et de compréhension de la forte proportion de femmes parmi les vacataires [16]. Celles-ci sont en effet plus souvent à la recherche d'une certaine souplesse d'emploi du temps pour répondre à l'injonction de concilier travail domestique et activité professionnelle. On peut alors penser qu'elles sont mieux disposées à vivre leur emploi dans l'incertitude puisqu'elles en retirent des possibilités de modulations permettant de gérer une charge domestique à laquelle elles restent assignées en faisant varier leur charge professionnelle. Il reste que si la condition vacataire peut apparaître comme « *un outil de gestion des temps de vie* » [17], elle ne permet pas forcément de se réapproprier un « *temps à soi* », mis à son propre service ou à celui des autres. D'ailleurs, il n'est pas sûr que ce temps récupéré puisse devenir effectivement « *un temps à soi* », notamment pour les femmes [18]. Cette problématique du « *temps à soi* » permettant de multiplier les engagements sociaux est d'abord une problématique d'hommes [i].

Conclusion : Se gouverner au rythme du marché

Dans les périodes de forte activité, le temps libre des vacataires est réduit et c'est dans les périodes de pénurie qu'apparaît une vérité primordiale de la dimension « *libérale* » de leur statut : leur liberté se réduit souvent à trouver par eux-mêmes les occasions d'en être dépossédés. Plus que par la contrainte, cet investissement est obtenu par l'institution d'un rapport spécifique au temps générant une auto-discipline. Alors certes, quels que soient leurs mobiles, ils y trouvent un intérêt ainsi que des satisfactions et disposent de quelques marges de manœuvre, mais leurs possibilités de modulation et d'émancipation demeurent réduites.

Leur condition de salariés libéraux peut leur donner l'impression satisfaisante de tenir la barre de leur propre vie puisque leur liberté de travailleur est maximisée, mais ils ne la gouvernent pas vraiment, il leur manque un objectif permettant de contrebalancer l'incertitude de la trajectoire [19]. Si bien que leur mobilité est avant tout contrainte, erratique et en grande partie déterminée par les conditions plus ou moins favorables dans lesquelles ils évoluent et qui imposent leur rythme. Ici, le rythme est celui du marché et ils l'intègrent, il devient le leur. Ce rythme, fait d'une succession aléatoire de missions, suppose des réactions rapides, produit un rétrécissement de l'horizon temporel [20]et une incapacité à fixer des buts autrement qu'à court terme. Bien que le volume de temps libre puisse apparaître subjectivement satisfaisant, ce temps est inquiet et mis au service de sa propre réduction. Le temps libéré pour la vie à-côté reste finalement une sortedemythe [21]et, sans avoir à exercer de coercition explicite, ceux qui en disposent le plus sont les employeurs. En laissant les vacataires se gouverner eux-mêmes, les entreprises accèdent ainsi à un mode de gouvernement de la main-d'œuvre fondé sur le laisser-faire dont l'efficacité repose sur la responsabilisation individuelle des salariés face à leurs perspectives d'emploi et à la sécurisation de leur situation professionnelle.

Liste des entretiens

Catherine E.

52 ans, divorcée, sans enfant

Titulaire d'une licence de psychologie

Vacataire depuis 12 ans (reprise d'emploi post-divorce)

Père titulaire du CEP, responsable d'agence bancaire

Mère titulaire du brevet élémentaire, responsable d'un service de mécanographie

Didier F.

38 ans, célibataire, sans enfant

Titulaire du Bac

Vacataire depuis 16 ans après avoir quitté EDF

Père titulaire d'une licence, chef d'entreprise

Mère titulaire du BEPC, au foyer

Fatiah K.

43 ans, conjoint artisan, deux enfants

Titulaire d'aucun diplôme

Vacataire depuis 5 ans après divers emplois dans la restauration, les assurances, le ménage

Père sans diplôme, ouvrier spécialisé

Mère sans diplôme, au foyer

Marianne S.

29 ans, célibataire, sans enfants

Titulaire d'un DEA de droit du travail

Vacataire depuis 5 ans, initialement pour financer ses loisirs et ses vacances

Père titulaire d'un diplôme d'expert-comptable, chef d'un service de comptabilité

Mère titulaire d'un BTS de secrétariat, « directrice de la conduite du changement » dans un cabinet de conseil

Marie-Paule J.

48 ans, célibataire, sans enfant

Titulaire du Bac

Vacataire depuis 20 ans après avoir été assistante prothésiste dentaire pendant 7 ans

Père sans diplôme, ouvrier qualifié

Mère titulaire d'un CAP, serveuse

Marie-Pierre Q.

42 ans, célibataire, deux enfants

Titulaire du Bac

Vacataire depuis 6 ans après avoir été caissière en supermarché pendant 11 ans

Mère sans diplôme, employée de maison

Patrice M.

53 ans, célibataire, sans enfant

Titulaire d'un DUT de logistique

Vacataire depuis 7 ans après avoir été employé de banque pendant 13 ans Père titulaire du CEP, artisan boucher

Mère titulaire du CEP, au foyer

Sylvaine O.

44 ans, conjoint grutier, sans enfant

Titulaire d'un Bac secrétariat

Vacataire depuis 11 ans après avoir été secrétaire pendant 9 ans Père sous-officier (diplôme inconnu)

Mère titulaire d'un CAP, couturière à domicile

Notes

[1] Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinet d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

[2] D'après les réponses au questionnaire, la moyenne du nombre de missions mensuelles est de 6 et la moyenne de la durée de chacune de ces missions est de 4 jours. Quant à la visibilité de l'emploi du temps, pour 75% des répondants, elle ne dépasse pas 9 jours. Les répondants travaillent en moyenne pour 4 employeurs au moment de l'enquête et ont travaillé en moyenne pour 10 employeurs par le passé. L'ancienneté moyenne auprès de leur employeur principal est de 2,5 ans et l'ancienneté moyenne dans le secteur, de 8 ans (33% des répondants ont au moins 10 ans d'ancienneté).

[3] Préparation du matériel d'enquête, rédaction des plans de codes et codification des questions ouvertes, saisie, encadrement d'équipes, travail administratif, standard et accueil, manutention, etc.

[4] J. Bourdieu, B. Reynaud, « Rapport salarial et temps », in*L'organisation du travail : permanences et remises en question*, Ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies, 2003, p. 3.

[5] Mobilité entre entreprises réalisant un même type de prestations et utilisant les mêmes qualifications, absence de chômage autre que frictionnel, permanence dans une fonction (ou sur un ensemble réduit de fonctions)*Cf.*F. Berton, « Carrières salariales et marchés professionnels », in*Actes des8èmesJournées de sociologie du travail*, 2001, 12 p.

[6] C.Ramaux,*Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité*, Paris, Mille et une nuits, 2006.

[7] P. Coulangeon, « Les intermittents du spectacle : un laboratoire de la flexibilité heureuse ? », in J. Lojkine, P.Cours-Salies, M. Vakaloulis (dir.),*Nouvelles luttes de classes*, Paris, La Dispute, 2006, pp. 135-137.

[i] *Ibid.*, p. 140.

[8] M. Pialoux, « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire »,*Actes de la recherche en sciences sociales*, 26-27, 1979, p. 36.

[9] J.-P. Faguer, « Pour une histoire de la précarité : transformation des emplois précaires et modes de management », *La lettre du CEE*, n°57, 1999, p. 6.

[10] La liste des interviewés avec leurs principales caractéristiques figure en annexe.

[11] Il est impossible d'aborder en détail les relations et les transactions entre employeurs et vacataires. On peut simplement indiquer, qu'en général, les vacataires travaillent pour un noyau de deux ou trois employeurs principaux. Cette relative stabilisation suppose qu'ils cherchent eux-mêmes à se fidéliser en privilégiant les missions proposées par ces employeurs et qu'ils fassent un certain nombre de concessions comme accepter une mission présentant des conditions de travail et de rémunération moins intéressantes que ce qu'un employeur plus occasionnel leur propose ou d'accepter un travail au pied-levé, parfois pour quelques heures. En échange, ils peuvent s'attendre à être privilégiés dans la distribution du travail. On peut ajouter que ces relations sont très fragiles et qu'en dehors de très rares cas de promotion à des postes de cadres opérationnels, il n'y a aucune perspective de pérennisation des emploi occupés par les vacataires.

La place manque aussi pour entrer dans le détail de l'organisation pratique du travail. Sur ce point, cf.R. Caveng, « Résistances à l'individualisation »,*in*J.-P., Durand, M.-C., Le Floch (dir.),*La question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*, Paris, L'Harmattan, 2006, pp.276-285.

[12] C. Baudelot, M. Gollac, (et al.),*Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003, pp. 33-34.

[13] 79% des répondants la perçoivent comme un inconvénient. Les autres inconvénients sont : l'imprévisibilité de l'emploi du temps (56%), être à disposition des employeurs (33%), ne pas avoir de lien stable avec un employeur (23%), changer régulièrement de collègues (12%).

[14] 44% des répondants effectuent plus de 75% d'un temps plein.

[15] P. Cingolani,*L'exil du précaire : récits de vie en marge du travail salarié*, Paris, Méridiens Klincksiek, 1986, p. 36.

[16] 80% pour les plus de 40 ans.

[17] C. Nicole-Drancourt, « Les usages sociaux de l'emploi à temps partiel dans les trajectoires de vie contemporaines », inGRIOT (Collectif),*Figures du temps. Les nouvelles temporalités de l'emploi et de la formation*, Paris, L'Harmattan, 2004, pp. 71-76.

[18] Philippe Alonzo (in*Femmes salariées*, Paris, L'Harmattan, 1996, p. 175) note que « *si la demande de travail à temps partiel correspond bien à une demande de la part des femmes, elle exprime moins un désir pour soi de moins travailler, qu'une solution 'faute de mieux' d'accommoder les contraintes et les charges familiales qui restent à leur charge et de leur seul responsabilité* ».

[i] R. Silvera, « Le temps de travail face au genre », in GRIOT,*Figures du temps. Les nouvelles temporalités de l'emploi et de la formation*,*op. cit.*, pp. 97-109.

[19] M. Foucault,*L'herméneutique du sujet. Cours au Collège de France1978-1982*, Paris, Gallimard-Seuil, 2001, pp. 238-239.

[20] A. Bihr, « Capitalisme et rapport au temps. Essai sur la chronophobie du capital »,*¿Interrogations ?*, n°1, 2005, p. 122.

[21] P. Alonzo,*Femmes salariées*,*op. cit.*, pp. 198-202.