

Quelle est la perception du travail intérimaire auprès des femmes de 19 à 25 ans et quelles motivations les y poussent ?

Auteur : Mean, Laurine

Promoteur(s) : Oriane, Jean-François

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée "mise en oeuvre de la gestion stratégique des ressources humaines"

Année académique : 2016-2017

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/3437>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Nom : MEAN

Prénom : Laurine

Matricule : S143162

Filière d'études : Master en Gestion des Ressources Humaines

Mémoire :

Quelle est la perception du travail intérimaire auprès des femmes de 19 à 25 ans et quelles motivations les y poussent ?

Promoteur : Monsieur Jean-François ORIANNE

Lectrice : Madame Julie GERARD

Lecteur : Monsieur David RANDAXHE

« Quoiqu'on en puisse penser, le passage massif des femmes
de l'univers domestique à l'univers du travail hors du ménage
transforme profondément notre société toute entière ».

(Dirn et Stoclet, 1985 :84)

REMERCIEMENTS

Ce mémoire représente l'aboutissement d'une seconde aventure de notre parcours scolaire. Après trois années au sein de la Faculté des Sciences Sociales de l'Université de Liège, nous voudrions vivement remercier les personnes sans qui sa réalisation n'aurait pas été possible.

Nous remercions tout d'abord notre promoteur, Monsieur Jean-François Orianne, pour son intérêt à l'égard du sujet de notre mémoire, pour ses nombreux conseils, sa disponibilité et ses encouragements tout au long de notre travail ;

Nos remerciements vont ensuite vers nos deux lecteurs, Madame Julie Gérard et Monsieur David Randaxhe. Merci pour votre intérêt et vos conseils quant à sa réalisation ;

Nous remercions également de tout cœur Madame Patricia Volvert pour le temps accordé à la relecture de ce mémoire avec la minutie dont un professeur de français est dotée. Les encouragements, la disponibilité et la bonne humeur qu'elle nous aura apportés durant ces nombreux mois nous ont portée.

Et enfin, nous tenons à remercier nos parents pour leur soutien durant ses sept années d'études, notre ami Thibault pour sa patience et sa foi en nos projets. Ainsi, que nos ami(e)s et camarades de classe, qui nous ont toujours soutenue, dans le cadre de ce mémoire et lors de notre cursus scolaire.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 5 |
| Mise en contexte..... | 7 |
| 1. Le monde du travail | 7 |
| 2. Le secteur intérimaire | 8 |
| 2.1. De l'origine au développement du secteur intérimaire | 9 |
| 2.2. La législation en vigueur dans le secteur de l'intérim..... | 10 |
| 2.3. Le concept de relation de travail triangulaire..... | 13 |
| 2.4. En 2015, ce que l'intérim est devenu ... | 15 |
| 2.5. La main d'œuvre féminine | 17 |
| Méthodologie..... | 21 |
| 1. Le déroulement de la recherche | 21 |
| 1.1. Le sondage en ligne comme méthode exploratoire | 21 |
| 1.2. Le terrain de recherches exploré | 22 |
| 1.3. L'échantillon défini pour mener les entretiens..... | 22 |
| 2. De la question de recherches aux hypothèses à résoudre | 23 |
| 3. Du guide d'entretiens à la passation des entretiens..... | 25 |
| 4. De la collecte de données à l'analyse et aux discussions..... | 25 |
| Justifications et critiques du travail intérimaire | 27 |
| 1. La théorie de la justification de Boltanski et Thévenot..... | 27 |
| 2. Les impacts pour le travailleur intérimaire et l'employeur | 29 |
| 2.1. Discours de justification pour le travailleur intérimaire..... | 30 |
| 2.2. Discours de justification pour l'employeur | 31 |
| 2.3. Discours des critiques pour le travailleur intérimaire | 32 |
| 2.4. Discours des critiques pour l'employeur..... | 34 |
| 2.5. Analyse et mise à plat des données | 34 |
| 2.6. Discussion intermédiaire | 44 |
| Approche théorique..... | 46 |
| 1. La théorie de la motivation | 46 |
| 1.1. Orientations vers l'apprentissage/vers la participation | 47 |
| 1.2. Orientations intrinsèques/extrinsèques..... | 48 |
| 1.3. Croisement entre ces deux orientations..... | 48 |
| 1.4. Analyse et mise à plat des données | 50 |
| Discussions / pistes d'interprétation | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Retour sur les hypothèses et apport d'éléments de réponses | 64 |
| 3. Notre question de recherches | 67 |
| Conclusion | 69 |
| Bibliographie..... | 71 |
| 1. Ouvrages : | 71 |
| 2. Sites internet : | 74 |
| 3. Textes réglementaires : | 75 |
| 4. Vidéo :..... | 75 |
| 5. Document interne :..... | 75 |
| 6. Références des entretiens :..... | 75 |
| Annexes..... | 77 |
| 1. Sondage en ligne | 77 |
| 2. Réponses du sondage en ligne..... | 81 |
| 3. Guide d'entretien + jeu | 83 |
| 4. Les profils de nos interviewées | 86 |
| 3.1. Mademoiselle C..... | 86 |
| 3.2. Mademoiselle J..... | 87 |
| 3.3. Mademoiselle L..... | 88 |
| 3.4. Mademoiselle M..... | 89 |
| 3.5. Mademoiselle M..... | 90 |
| 3.6. Mademoiselle R..... | 91 |
| 3.7. Mademoiselle R..... | 92 |
| 5. Tableaux récapitulatifs | 93 |
| 5.1. Les discours de justification pour les travailleurs intérimaires sur base des informations liées à nos interviewées | 93 |
| 5.2. Les discours des critiques pour les travailleurs intérimaires sur base des informations liées à nos interviewées..... | 94 |
| 1.1. Les 10 motifs de la théorie de la motivation selon le profil de nos interviewées | 95 |

INTRODUCTION

« Que faites-vous dans la vie ? », « Quel est votre emploi ? », « Travailles-tu toujours au même endroit / pour le même employeur ? », ... Combien de fois n'entend-on pas ce type de questions ? Nous nous définissons par notre travail, ce dernier nous caractérise au regard de la société. Exercer une activité professionnelle est fondamental pour l'être humain, elle sera source d'épanouissement. Trouver le travail adéquat, celui qui nous définira, nous ressemblera n'est pourtant pas chose aisée. Dans quelques temps, nous serons confrontée à cette recherche du « job idéal » et c'est donc tout naturellement que nous avons décidé de nous orienter vers cette thématique et plus particulièrement vers le travail intérimaire dont l'image est souvent biaisée.

Le terme d'un master annonce la rédaction d'un travail de fin d'études. Pour notre part, le sujet de ce travail de recherches est le fruit d'observations réalisées sur notre lieu de stage, ce dernier s'étant déroulé au sein d'une agence d'intérim.

Actuellement, le marché du travail propose diverses alternatives en ce qui concerne la recherche d'un emploi. Les chercheurs d'emploi ont la possibilité de faire appel aux agences d'intérim qui connaissent une expansion considérable depuis plusieurs années. Pour beaucoup, elles se ressemblent toutes et fournissent les mêmes services mais cela est faux ... Chaque agence utilise ses propres méthodes de travail et surtout, diffuse des valeurs différentes.

Depuis 1987, cette forme d'alternative de travail est régie par l'entrée en vigueur d'une loi portant sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs, d'utilisateurs. Cette loi a été modifiée en 2013 afin d'y ajouter un nouvel élément, les motifs de l'insertion professionnelle.

L'intérim est défini comme « un travail temporaire effectué par un travailleur pour le compte d'une entreprise de travail intérimaire chez un tiers, l'entreprise utilisatrice. Une relation triangulaire unissant trois acteurs est donc caractéristique de ce type de travail : le travailleur est employé par une agence d'intérim qui est elle-même liée par un contrat avec l'entreprise utilisatrice qui utilise les services du travailleur. ». (Delbar et Léonard, 2002 : 5).

Selon les propos de Malone, Laubacher et Johns (2011), les entreprises éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver des travailleurs répondant à leurs besoins, d'où l'intérêt de transiter vers l'intérim qui, avec ses bases de données informatiques, permet de cerner le profil adéquat. Néanmoins, nous avons pu constater que l'intérim pouvait être perçu comme un moyen pour le travailleur de « vérifier qu'un emploi est compatible avec ses intérêts, ses valeurs et ses objectifs. » (Laberon, Lagabrielle et Vonthron, 2005 : 7). Dans le cadre de ce travail de recherches, nous tenterons donc de

découvrir « **Quelle est la perception du travail intérimaire auprès des femmes de 19 à 25 ans et quelles motivations les y poussent ?** ». Notre question s'est formulée et précisée à la suite d'observations et de questionnements réalisés sur notre lieu de stage. Le profil des inscrits peut connaître une grande diversité, cependant nous avons choisi de nous focaliser davantage sur celui des jeunes femmes âgées de 19 à 25 ans ayant obtenu un baccalauréat et/ou un master universitaire.

Trois principaux chapitres composeront ce travail de recherches. Dans un premier temps, nous parcourrons de nombreux ouvrages fournissant une vision générale vers des spécificités relatives au secteur de l'intérim, cela dans le but d'élaborer la mise en contexte nécessaire pour comprendre ce travail dans sa globalité.

Dans un second temps, nous mobiliserons des observations que nous avons classées et nommées discours de justifications et de critiques. Nous avons réalisé des recherches dans la littérature afin d'apporter des informations complémentaires à cela. Une théorie est venue s'y joindre, celle de la justification ou autrement appelée « les cités et les mondes » de Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991). Elle met en évidence les justifications qu'un individu fournit dans une situation où les choix opérés sont à argumenter. Dans notre cas, il a été demandé à nos jeunes femmes de se justifier quant à leur inscription éventuelle en intérim durant les interviews.

Dans notre chapitre théorique, c'est la théorie de la motivation de Philippe Carré (2011) qui est mobilisée et présentée. Elle met en évidence dix motifs permettant de comprendre ce qui peut pousser des individus à aller s'inscrire dans une agence d'intérim. Une fois notre base théorique développée et suite à la lecture de différents ouvrages, nous nous rendrons auprès de notre public cible afin d'apporter une vision plus réaliste et cela, en vue de vérifier les éléments de nos théories et des propos identifiés.

Toutefois, notre travail présentera plusieurs limites : la première sur le choix de porter nos recherches sur un fragment d'individus. Il nous était impossible d'analyser ce sujet sur l'ensemble des travailleurs présents sur le marché de l'emploi. Nous avons donc focalisé nos recherches vers ce public cible : **les femmes de 19 à 25 ans** car l'intérim est perçu par les nouveaux travailleurs comme la possibilité de « naviguer d'un emploi à un autre, en sélectionnant ce qu'ils considèrent comme des opportunités pertinentes sur le marché du travail. » (Arthur et Rousseau, 1996 cités par Lorquet, Pichault et Orianne, 2016 : 2) ; la seconde limite étant celle liée au refus de certaines agences d'intérim de participer à notre travail en ne révélant pas leurs chiffres.

MISE EN CONTEXTE

Nous avons désiré consacrer le premier chapitre à une mise en contexte. Elle a pour but de poser les notions théoriques et explicatives afin de dissocier les différentes notions développées tout au long de ce travail. Pour réaliser ce chapitre, nous nous sommes basée sur plusieurs ouvrages ainsi que sur des textes scientifiques dans le but d'apporter des informations qui sont confirmées.

Deux points principaux composeront ce chapitre : le monde du travail et le secteur intérimaire qui se décomposeront eux-mêmes en plusieurs sous-points afin d'y apporter plus des précisions.

1. Le monde du travail

Le concept de travail est utilisé et connu depuis plusieurs siècles et ce, sous différentes formes. Effectivement, si nous nous penchons vers la définition du terme « travail » évoquée par Friedmann (1960) « le travail est un commun dénominateur et une condition de toute vie humaine en société. » (Friedmann, 1960 : 11). Cependant, à travers nos lectures, nous avons pu nous rendre compte que ce terme n'était pas défini que d'une seule manière. Selon Colson (1924), « le travail est l'emploi que l'homme fait de ses forces physiques et morales pour la production de richesses et de services. » (Colson, 1924, cité par Friedmann, 1960 : 11). A travers ces deux définitions, nous pouvons concevoir qu'il n'existe pas une seule définition mais un panel de définitions et que chaque individu à la sienne propre.

« De nouveaux mots décrivent le travail dans les entreprises. On ne parle plus d'ouvriers, mais d'opérateurs, de conducteurs, de pilotes d'installations ; il n'y a plus de qualifications, mais des missions, des compétences, des fonctions, des rôles, des niveaux de polyvalence ... » (Boutet, Linhart, Jacot & Kergoat, 1998 : 5)

Ainsi à travers ces quelques lignes, nous sommes inévitablement obligée d'admettre que le monde du travail est en perpétuelle évolution. Il ne ressemble plus en rien à l'époque de notre enfance et il aura pris une autre forme quand nous serons à la fin de notre carrière professionnelle.

Dès lors, les entreprises doivent faire face à de plus en plus d'innovations et notamment en termes de ressources humaines pour la gestion individualisée des travailleurs. De plus, elles sont confrontées à une nouvelle gestion, celle de l'Homme. En effet, les travailleurs ne sont plus uniquement à la recherche d'un travail et d'un salaire, ils sont aussi à la recherche d'une socialisation, d'une intégration sociale et d'une possibilité d'évolution. Il est fini le temps où Marx expliquait que «le travail n'est qu'une marchandise au service du capital qui modèle les relations sociales dans notre société rendant l'homme dépendant et servile.» (Boutet, Linhart, Jacot et Kergoat, 1998 : 13).

Aujourd'hui, les travailleurs veulent s'investir dans la société et apporter des choses nouvelles et surtout se développer personnellement.

L'enjeu actuel, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, est de trouver la personne ou l'entreprise qui conviendra le mieux pour répondre aux attentes. En effet, les travailleurs ne sont plus seulement à la recherche d'un emploi pour subvenir à leurs besoins, ils ont l'envie de se développer, d'évoluer et d'être épanouis au travail. Nous pouvons retrouver la même situation pour les employeurs. En embauchant le travailleur idéal, ils pourront donner une perspective à leur entreprise et se développer. Jovanovic (1979) a émis l'hypothèse que « la qualité d'une relation d'emploi n'est pas spécifique ni au travailleur ni au poste mais à l'appariement des deux. Il n'existe ni de bons ou mauvais travailleurs, ni bons ou mauvais emplois, il n'existe que de bonnes ou mauvaises relations d'emploi. » (Jovanovic, 1979 cité par De Larquier, 1997 : 5).

Depuis plusieurs années, certaines entreprises font appel à un service externe pour la gestion du recrutement. Ces services externes, autrement appelés « agences d'intérim », gèrent l'ensemble des étapes du recrutement pour l'entreprise mais également la gestion des travailleurs. C'est plus spécifiquement cet acteur que nous avons choisi de mettre en lumière à travers ce travail de recherches. En effet, comme nous avons pu le lire dans l'article « *Entreprises de travail temporaire : former pour renforcer l'intermédiation sur un territoire* » (2008), « l'intérim évite aux entreprises d'avoir à prendre en charge l'ensemble des démarches administratives liées au recrutement d'un salarié, surtout pour une courte durée, ainsi que la gestion courante de ce dernier. » (Guégnard, Rebeuh et Tribby, 2008 : 45)

2. Le secteur intérimaire

D'après les propos de Vultur et Bernier (2014), « les agences de travail temporaire sont devenues des intermédiaires incontournables sur le marché du travail, offrant des variétés de services allant de la simple location de personnel jusqu'à la gestion « clé en main » des ressources humaines de la totalité ou d'une partie des effectifs d'une entreprise. » (Vultur et Bernier, 2014 : 13). En effet, c'est également un propos que nous avons pu retrouver dans un second ouvrage qui indique que « le développement de formes de travail intermédiaire est une des facettes saillantes des transformations contemporaines du salariat. » (Schütz, 2014 : 61)

De plus, les agences d'intérim détiennent un rôle important d'une part pour le rassemblement des informations concernant les offres d'emploi et d'autre part dans le synchronisme du travailleur à la recherche d'un emploi et les entreprises à la recherche de ce travailleur. « Le soutien de l'agence d'intérim se traduit par le fait d'aider l'intérimaire lorsqu'il rencontre une difficulté d'ordre personnel

ou professionnel, de lui donner un conseil sur son orientation de carrière ou de lui donner du travail très régulièrement. » (Galois-Faurie, 2013 : 72)

2.1. De l'origine au développement du secteur intérimaire

Le terme « *intérim* » prend racine dans la culture latine. En effet, sa signification première est « pendant ce temps-là ... » (Blanchart, 1993 : 17). Dès lors, nous pouvons affirmer que cette forme de travail existe depuis plusieurs siècles bien qu'elle soit devenue un sujet plus médiatisé à l'heure actuelle.

D'après l'ouvrage de Blanchart (1993), c'est en 1923 que la première agence d'intérim belge ouvre ses portes. Néanmoins, il faudra patienter jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale pour apercevoir une évolution dans le monde de l'intérim belge et à travers les pays Européens. A présent, cette forme de travail était connue et utilisée pour les profils de type employé. C'est seulement en 1965 que le développement de l'intérim pour les profils ouvriers sera mis en place.

« Les bureaux d'intérim fonctionnaient essentiellement comme une sorte de premier secours en cas d'accident, pour remédier rapidement et efficacement à des carences de personnel administratif : remplacement d'un employé malade ou en congé, surcharge soudaine de travail, etc. ». (Blanchart, 1993 : 5)

Depuis ces trente dernières années, cette forme d'emploi a connu un essor prestigieux. Pourtant, l'intérim a vécu des bouleversements et notamment en 1973, suite au choc pétrolier. C'est seulement dix ans plus tard que l'on a pu observer une renaissance de cette forme de travail. Aujourd'hui, elle connaît une progression constante et ne cesse d'évoluer. Prenons quelques chiffres pour comprendre (données provenant de Federgon, 2016¹) : en 1985, le taux d'intérimaires était d'environ 10 000 personnes comparé à 2015 où l'on ne compte pas moins de 584 332 intérimaires et étudiants inscrits.

Pour les entreprises utilisatrices, le travail intérimaire devient un réel outil de gestion et notamment, un outil des ressources humaines dont il est nécessaire de s'équiper pour continuer à progresser dans le monde du travail dans lequel nous vivons et évoluons. Si nous nous référons à Delbar et Léonard (2002), « parmi les formes de travail temporaire, c'est le travail intérimaire qui progresse le plus. » (Delbar et Léonard, 2002 : 8).

¹En ligne,
http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf/presentaties/Federgon_Conf_de_presse_Interim_2016_04_28.pd

D'après les propos de Glaymann (2008), « différents acteurs (entreprises de travail temporaire, entreprises utilisatrices, organisations patronales, intérimaires, syndicats de salariés, États, opérateurs publics de l'emploi) ont participé à l'évolution qui a permis au travail temporaire d'attirer de nombreuses entreprises clientes et des millions de salariés. » (Glaymaan, 2008 : 33). Désormais, les entreprises utilisent fréquemment cette forme de travail pour diverses raisons. Tout d'abord, le monde du travail veut, pour que les entreprises détiennent une bonne gestion, qu'elles se concentrent sur une activité principale. Pour ce faire, elles utilisent des travailleurs impliqués dans leurs missions et cela, de façon permanente. Néanmoins, pour d'autres tâches plus ponctuelles, elles peuvent se permettre de faire appel à des travailleurs qui seront plus flexibles. C'est dans ce cas de figure que l'on peut parler de l'utilisation du travail intérimaire. Nous mentionnons donc le « personnel flexible. ».

Le deuxième critère est celui de la « conjoncture économique ». Il est compréhensible d'évaluer cette incertitude en observant le nombre d'intérimaires engagés par une entreprise. En effet, les premiers travailleurs à quitter l'entreprise, lors de problèmes économiques, seront les travailleurs intérimaires. Les entreprises engageront ces derniers dès que le marché de l'emploi le leur permettra.

Pour finir, le troisième critère et non des moindres est celui du « statut social » réservé aux travailleurs intérimaires.

Mais pourquoi les entreprises font-elles appel à l'intérim ? Dans un premier temps, le travail intérimaire permet de remplacer du personnel absent. Face à un manque de personnel de manière ponctuelle, les entreprises ont besoin de compléter leurs équipes dans un laps de temps très court et principalement pour une période définie. Cette forme de travail permet, en effet, à subvenir aux différents besoins. Ensuite, en fonction des périodes de l'année, les entreprises sont parfois forcées d'agrandir la taille de leurs équipes et ce, de manière temporaire. Et pour conclure, en Belgique, la période d'essai ayant disparu, les entreprises souhaitent avoir une protection avant d'engager un nouveau travailleur. C'est pourquoi, très souvent, elles passent par une période d'engagement via l'intérim avant la signature d'un contrat à durée indéterminée.

2.2. La législation en vigueur dans le secteur de l'intérim²

La législation sur le travail temporaire et, plus précisément, intérimaire varie d'un pays à un autre. En ce qui concerne la Belgique, le secteur intérimaire est un secteur très contrôlé et pourtant ceci reste encore méconnu du grand public. « Les agences sont soumises aux mêmes lois sociales et fiscales, ainsi qu'aux mêmes lois du travail et aux mêmes obligations que les autres entreprises. » (Guégnard, Rebeuh et Tribby, 2010 : 22). Selon Vultur et Bernier (2014), nous pointons également le fait que les travailleurs intérimaires bénéficient de droits similaires si nous les comparons aux

² Sous-chapitre rédigé sur base d'un document interne à disposition chez Manpower : Ferdergon, 2015.

travailleurs engagés par l'entreprise, que ce soit « le droit aux conditions minimales de travail, droit de s'organiser en syndicat et de négocier collectivement leurs conditions de travail, droit à la santé et à la sécurité du travail, droit à l'indemnisation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, droit à la réintégration en emploi après consolidation de la lésion. » (Vultur et Bernier, 2014 : 23).

Néanmoins, nous tenons à pointer un aspect particulier qui reste en vigueur dans le secteur de l'intérim, la période d'essai. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la période d'essai a disparu depuis le 1^{er} janvier 2014. Cependant en Belgique, elle reste active en ce qui concerne le travail intérimaire. L'employeur et le travailleur intérimaire sont soumis à cette période d'essai pendant les trois premiers jours suivant la signature du contrat.

Pour ce faire, une loi est entrée en vigueur le 24 juillet 1987 : « loi relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ».

Cette loi enferme trois notions : le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Un contrat intérimaire peut se voir rédigé pour quatre raisons différentes.

2.2.1. Remplacer un travailleur permanent

Lorsque le contrat d'un travailleur est temporairement suspendu, l'entreprise peut avoir recours au travail intérimaire pour la durée totale de la suspension de ce contrat. De plus, elle ne nécessite aucune autorisation et ne doit pas en informer l'inspection sociale.

Prenons quelques exemples pour expliquer une suspension temporaire d'un contrat : incapacité de travail suite à une maladie ou un accident, congé de maternité, vacances annuelles, etc.

Cependant, le travailleur intérimaire ne pourra pas être remplacé pour pallier son absence dans un cas de figure, le crédit-temps, anciennement appelé l'interruption de carrière. Néanmoins, un travailleur fixe à l'entreprise pourra se voir remplacé par un travailleur intérimaire suite à la prise de son crédit-temps. Toutefois, le travail intérimaire n'est pas autorisé pour des raisons de chômage économique et/ou intempéries.

Lors de la rupture d'un contrat de travail, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, le remplacement par le travail intérimaire peut s'effectuer. Par contre, il est utile de différencier la rupture du contrat de travail pour motif grave ou avec préavis, des autres motifs de rupture. Dans le premier cas de figure, l'entreprise peut recourir au travail intérimaire pour une durée maximale de six mois à dater de la fin du contrat du travailleur fixe à l'entreprise. Cette période pourra

être prolongée une fois de six mois. Dans ce cas, l'entreprise devra prévenir la délégation syndicale ou le Fonds Social pour les Intérimaires. Dans le second cas de figure, à savoir, la rupture du contrat de travail pour d'autres motifs de rupture, le travail intérimaire est aussi autorisé pour une période de six mois avec une prolongation possible de six mois. Concernant les périodes, nous nous référons aux mêmes personnes de contact que dans le premier cas de figure.

2.2.2. L'accroissement temporaire du travail

Ce second motif a connu une évolution en 1996. Auparavant, dans la loi du 24 juillet 1987, on mentionnait « un surcroît extraordinaire de travail ». En d'autres termes, le terme extraordinaire était pointé pour du travail qui n'était ni régulier, ni prévisible. Tout comme pour le premier point développé précédemment, la procédure d'utilisation fait appel à la délégation syndicale présente ou non. Si une délégation syndicale est présente dans l'entreprise, elle fixera avec elle la durée du travail intérimaire. Aucune limite dans le temps n'est spécifiée. A l'inverse, lorsque l'entreprise ne compte pas de délégation syndicale entre ses murs, l'utilisation du travail intérimaire ne peut excéder 18 mois moyennant une nouvelle demande tous les six mois.

2.2.3. Réaliser un travail exceptionnel

Un travail est reconnu comme exceptionnel pour autant qu'il s'agisse d'une activité inhabituelle pour l'entreprise demandeuse de travail intérimaire. Quelques exemples afin de comprendre ce à quoi correspond un travail exceptionnel : les travaux pour lesquels l'employeur au moment de la création de nouvelles fonctions n'a pas trouvé de travailleurs sur le marché de l'emploi, les travaux d'inventaires et de bilan, etc.

2.2.4. 2013, une nouveauté ... le motif d'insertion

Depuis le 1^{er} septembre 2013, suite à la modification de la loi de 1987, ce motif est venu se joindre aux trois précédents. En effet, suite à l'arrêt de la période d'essai lors d'un nouvel engagement, le droit du travail a souhaité insérer ce nouveau motif. Les travailleurs intérimaires passent par une période d'intérim avant un engagement fixe. Pour cela, les entreprises n'ont nullement besoin de l'accord de la délégation syndicale ou du Fonds Social pour les Intérimaires. Toutefois, l'entreprise peut faire appel à un nombre maximum d'intérimaires, à savoir trois. De plus, l'intérimaire sera engagé pour une période de six mois maximum.

Cette loi du 24 juillet 1987 a pour objectif, en premier lieu, de protéger le travailleur intérimaire. Ce travailleur bénéficie des mêmes protections et des mêmes droits qu'un travailleur ayant signé un contrat avec l'entreprise. Ensuite, elle tient à protéger les travailleurs fixes à l'entreprise. En d'autres termes, les entreprises auraient pu collaborer avec l'intérim à des fins douteuses. En engageant des travailleurs intérimaires, l'entreprise se doit de fournir à travail égal, un salaire égal. Grâce à cela, aux yeux des entreprises, l'intérim ne deviendra pas une main d'œuvre bon marché qui nuirait aux travailleurs fixes à l'entreprise.

2.3. Le concept de relation de travail triangulaire³

« L'emploi en agence s'inscrit dans le cadre d'une relation très différente de la relation classique ou binaire. » (Guégnard, Rebeuh et Triby, 2010 :16). Les relations de travail qui se déroulent en collaboration avec les agences d'intérim sont plus communément appelées « relation de travail triangulaire »⁴. A travers le schéma suivant, nous avons souhaité mettre en lumière les différents acteurs qui constituent cette relation de travail et les développer.

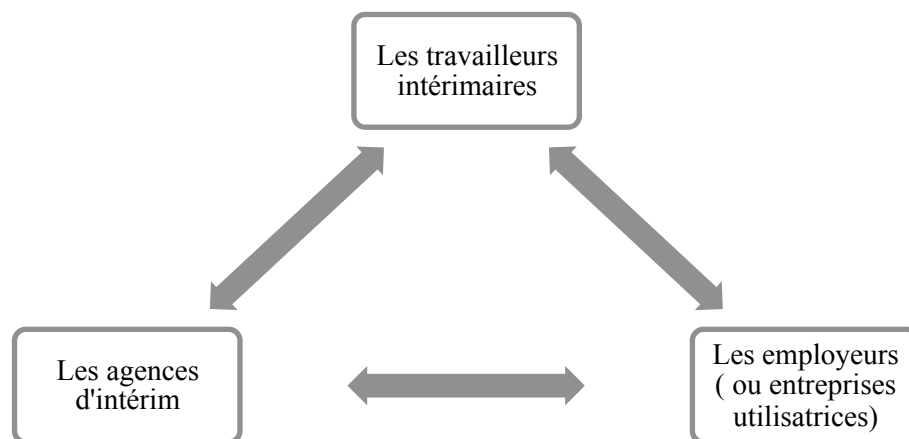


Figure 1 - Relation de travail triangulaire

Sur base de la définition donnée par Federgon (2015) « le travail intérimaire est une forme de mise à disposition de personnel. Le travailleur est engagé par la firme d'intérim mais effectue ses prestations au sein de l'entreprise utilisatrice ». Nous allons détailler la démarche suivie par l'agence, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire. Ces explications proviennent de l'agence où nous avons réalisé notre stage, Manpower.

³ Sous-chapitre rédigé sur base de : <http://www.federgon.be/fr/travail-interimaire/travailler-comme-interimaire/>

⁴ Schéma : document interne Manpower – Fascicule pour les nouveaux inscrits

Tout d'abord, un contrat commercial est rédigé entre l'entreprise (dite utilisatrice) et l'agence d'intérim. L'entreprise fait appel à ce type de structure pour s'occuper du recrutement des nouveaux membres du personnel. En effet, comme expliqué précédemment, les entreprises sont confrontées à de plus en plus de procédures et doivent désormais déléguer certaines tâches à des prestataires externes. Ce contrat est composé des conditions de mise à disposition du travailleur intérimaire.

Ensuite, un second contrat est conclu entre l'agence d'intérim et le travailleur intérimaire à qui la mission de travail est confiée. La rémunération sera payée par l'agence d'intérim ainsi que la mise à disposition de vêtements de travail, éventuellement nécessaires.

De ce fait, nous pouvons remarquer qu'aucun contrat direct n'est établi entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire. Néanmoins, le travailleur intérimaire se doit de respecter les règles et conditions de travail instituées dans la société. Il se voit attribuer les mêmes droits et obligations qu'un travailleur engagé directement par l'entreprise. En effet, que ce soit au niveau salarial, temps de travail, protection au travail, etc., l'employeur n'est pas autorisé à faire des différences entre les diverses catégories de travailleurs qu'il a sous son autorité. Malgré les rumeurs, un travailleur engagé par une agence d'intérim bénéficie des mêmes avantages qu'un travailleur dit « ordinaire ». Bien entendu, pour ce faire, il doit répondre à certains critères pour y avoir accès. Dans un premier temps, la prime de fin d'année n'est accordée qu'à la condition que 65 jours de travail soient prestés durant l'année de référence écoulée. Cette prime de fin d'année est versée par le Fonds Social pour les Intérimaires. De plus, le travailleur intérimaire a droit à une prime syndicale et à une indemnité en cas de maladie de longue durée, chômage économique, technique ou de force majeure.

Si nous nous penchons sur la catégorie des travailleurs intérimaires, nous pouvons constater qu'il existe diverses qualifications, divers diplômes, etc. En effet, les recruteurs peuvent accueillir différents profils à la recherche de missions de travail en tous genres. Nous avons pu en rencontrer plusieurs au cours de notre stage et nous en avons listé quelques-unes de leurs attentes: se forger une première expérience dans le monde du travail, être indépendant financièrement, stopper une période sans travail, etc.

Si nous regardons d'un peu plus près le déroulement d'une inscription en agence d'intérim, tous les demandeurs d'emploi sont les bienvenus pour procéder à une inscription au sein d'une agence. En effet, aucun refus n'est toléré ni aucune discrimination. Dans un premier temps, le demandeur d'emploi répond à diverses questions posées par le consultant en intérim. Celui-ci se focalise sur des questions spécifiques quant à la recherche d'un emploi. A la suite de cette inscription, un premier document sera conclu entre les deux acteurs : une déclaration d'intention. Elle a pour but de notifier la volonté du demandeur d'emploi à travailler via des missions intérimaires. Le demandeur d'emploi

peut signer plusieurs documents de ce type et ce, dans diverses institutions proposant des missions intérimaires. Si cette démarche aboutit à l'acceptation d'une mission, l'intérimaire recevra un contrat à signer de la part de l'agence d'intérim. Celui-ci attestera du début de mission et reprendra divers éléments comme le nom de l'entreprise où la mission sera prestée ainsi que l'adresse, la date durant laquelle le contrat sera d'application ainsi que l'horaire, la fonction du travailleur, les données salariales (revenu brut, frais de déplacements, avantages particuliers, etc.) et la commission paritaire sur laquelle ce dernier est fondé, le motif de l'engagement (remplacement, surcroît de travail, création de poste, etc.). S'ajoute à cela éventuellement la période d'essai (en cas d'absence de cet élément, les trois premiers jours seront considérés comme période d'essai). L'ensemble de ces éléments sera identique à un travailleur engagé directement par l'entreprise. Aucun avantage ou désavantage n'est toléré.

2.4. En 2015, ce que l'intérim est devenu ...

Selon une étude menée par Federgon, nous avons pu mettre en lumière l'évolution que le secteur de l'intérim a connue en 2015.

Depuis la crise économique de 2008, le marché de l'emploi a vécu quelques périodes difficiles. « Le contexte persistant des crises économiques et financières mondiales a conduit au développement de multiples catégories d'emplois allant du chômage et des emplois précaires à des postes salariés à temps plein » (Schmid, 2015, cité par Lorquet, Pichault et Orianne, 2016 : 3). En effet, suite à cet événement, les entreprises ont été forcées de modifier leur taux de personnel et parfois, de se séparer de certains collaborateurs. Nous allons mettre en lumière plusieurs éléments dont nous avons pu prendre connaissance d'après les études les plus récentes de 2015.

En 2015, le marché de l'intérim belge ne comptait pas moins de 584 332 intérimaires inscrits dont 217 880 jeunes. C'est un taux d'inscription record selon Federgon. Les jeunes pointent l'occasion, via une mission intérimaire, de faire leurs premiers pas sur le marché du travail. En effet, comme nous pouvons le remarquer sur le diagramme circulaire présenté ci-dessous, 6% des inscrits déclarent acquérir de l'expérience à travers les missions intérimaires réalisées. De plus, la plus grande portion de ce graphique se focalise sur l'aboutissement vers un emploi fixe. Plus tard dans ce travail, nous pourrions également parler de la possibilité de tremplin que l'intérim peut occasionner.

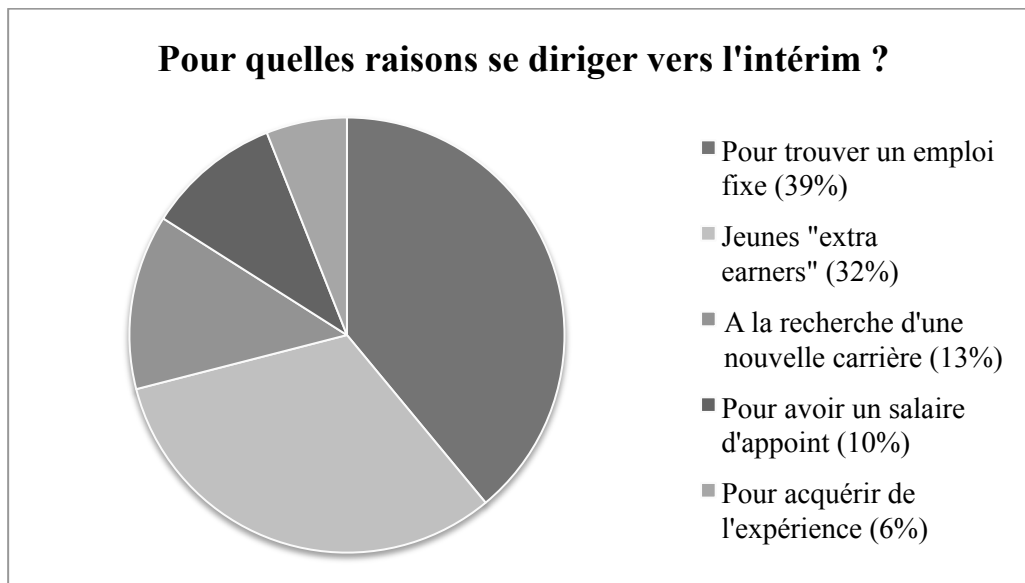


Figure 2 - Source : www.intermaire2016.be

Toujours sur base de cette même étude menée par Federgon, nous avons un aperçu des expériences réalisées dans l'inscription en agence. Bien entendu, il existe de nombreux parcours professionnels et cela est propre à chaque individu. Cependant, et en lien avec notre public cible étudié, nous remarquons que 33,3% des jeunes chercheurs d'emploi ont comme seul bagage leur apprentissage scolaire.

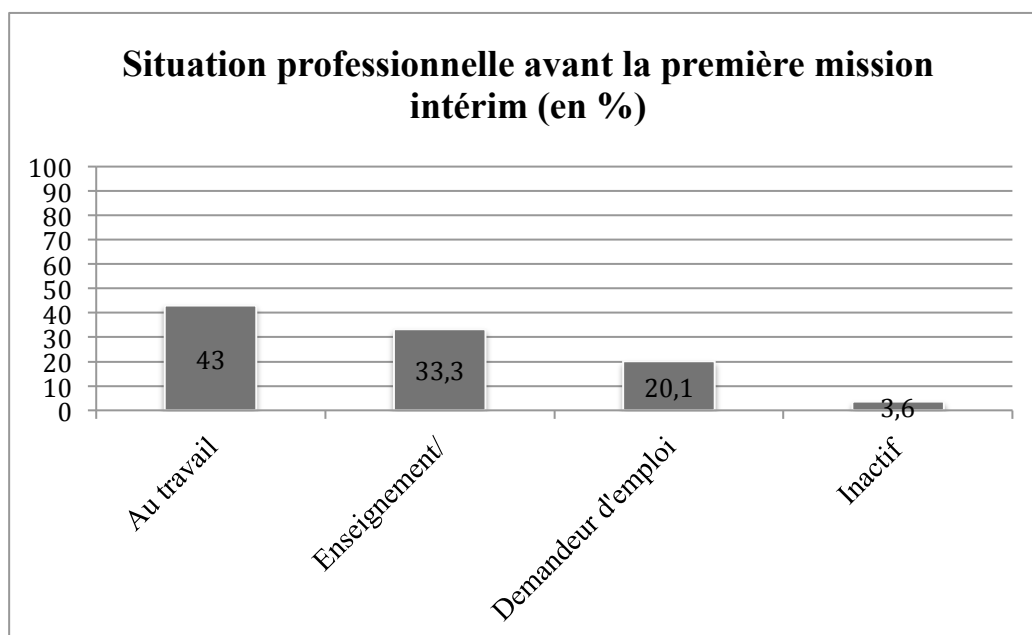


Figure 3 - Source : www.intermaire2016.be

2.5. La main d'œuvre féminine

Le travail féminin attire tous les regards. Pourtant ce n'est pas un sujet nouveau, les femmes ont toujours travaillé que ce soit pour s'occuper de leur ménage ou de leurs enfants. Selon Maruani, « le travail des domestiques, les soins aux enfants et aux personnes âgées- tout ce que l'on nomme aujourd'hui le Care - demeurent des domaines réservés aux femmes dans le monde entier. » (Maruani, 2005 : 11).

« Depuis 50 ans s'est construite peu à peu l'image de la femme qui, exerçant un métier, gagnant sa vie et par là son indépendance, n'est plus soumise à l'autorité du mari [...] » (Dirn et Stoclet, 1985 : 83). Suite à cette citation, nous pouvons remarquer que le 20^{ème} siècle correspond à l'émancipation des femmes du cocon familial pour accéder au marché de l'emploi. Perrot s'interroge : « Pourquoi les femmes ont-elles eu tant de difficultés à accéder au travail salarié ? En partie parce qu'elles ont été assimilées au don de leur sexe, de leur corps, de leur fécondité. Elles constituent une ressource naturelle que les hommes s'approprient, leur assurant en retour protection et nourriture. » (Perrot, 2005 : 15)

L'évolution du marché du travail a permis inévitablement le développement du travail féminin. Par ce fait, « l'activité féminine progresse alors sans bouleverser les rapports entre les hommes et les femmes dans la société et dans la famille. ». (Omnès, 2003 : 376).

« L'entrée des femmes dans des univers jusqu'alors très masculins est un autre facteur de visibilité des femmes sur le marché du travail ». (Omnès, 2003 : 384). Un grand débat est alors lancé sur la place que les femmes prennent au sein des entreprises et notamment, celle des hommes. De plus, la question de la maternité entre en compte. Est-ce que la femme qui travaille a encore le temps de s'occuper correctement de ses enfants ? Là s'ouvre à nous un grand débat.

A la fin du 19^{ème} siècle, les femmes accèdent aux professions libérales grâce au baccalauréat (anciennement graduat) et à master (anciennement licence). « Ceci étant, auparavant, réservé aux hommes. Les progrès de la scolarisation féminine accréditent l'idée que la division sexuelle du travail construite au XIX^e siècle cède la place à la mixité professionnelle. » (Omnès, 2003 : 385).

A l'heure actuelle, les femmes disposent d'un diplôme et ne souhaitent plus uniquement consacrer leur temps à leur famille mais à leur carrière professionnelle. Nous avons pu constater que le quota de femmes à la recherche d'un emploi via l'intérim a fortement augmenté. En effet, « l'intérim représente pour beaucoup d'entre elles un accès à la diversification des expériences professionnelles en début de carrière et par la même occasion un tremplin vers l'emploi » (Mazza, 2012 : 1). Les

missions intérimaires permettent une diversification des emplois et des compétences, ce qui s'avère être un atout évident.

A présent, nous avons pu constater que les jeunes travailleuses ne craignent pas de passer par une période sous contrat intérimaire à l'inverse d'autres générations. Dès la sortie de leurs études, elles ressentent le besoin de continuer à se former et à expérimenter plusieurs entreprises avant de poser leurs valises dans une de leur choix. Dans certains cursus, les périodes de stages sont encore peu présentes et les jeunes diplômées ne savent pas exactement quel métier les fait rêver. De plus, elles remarquent très rapidement que les employeurs ne souhaitent pas uniquement engager un diplômé mais aussi des compétences, des connaissances et une personnalité. Nous pouvons également constater ce qui vient d'être détaillé par une phrase citée par Delbar et Léonard (2002) « le travail temporaire concerne essentiellement les jeunes travailleurs. ».

Nous avons désiré nous concentrer sur un public cible en particulier en ce qui concerne l'étude de ce travail. En regardant le tableau ci-dessous tiré du bilan annuel 2015 édité par Federgon et des données diffusées par Eurostat, nous pouvons remarquer que le sexe féminin est moins tenté par la collaboration avec une agence d'intérim lors de la recherche d'un emploi. Pourtant un fait relaté dans un article nous précise que « les femmes représentent la moitié de la population active et que leur taux d'activité augmente de façon régulière » (Mazza, 2012 : 1). De même, ces propos sont appuyés par le taux de la population active en 2015.

| | Travailleurs intérimaires | | Population active | |
|---------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------|---------------|
| | En 2015 | | En 2015 | |
| | (Belgique) | | (Belgique) | |
| Hommes | 355 858 | 60,9% (arrondi) | 2 639 800 | 53% (arrondi) |
| Femmes | 228 474 | 39,1% (arrondi) | 2 302 000 | 47% (arrondi) |
| Total | 584 332 | 100% | 4 941 800 | 100% |

Tableau 1 : Source : www.intermaire2016.be et http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_agan&lang=fr

Le deuxième tableau propose une répartition des inscrits en fonction de la variable de l'âge. La catégorie de travailleurs la plus inscrite en agence d'intérim est celle des moins de 25 ans. En effet, les missions réalisées via l'intérim sont représentées comme des tremplins pour entrer dans le monde actif du travail. De plus, c'est un moyen rapide pour trouver un emploi et s'acclimater aux procédures présentes dans les entreprises.

| | Ages des intérimaires | | Ages de la population active | |
|--------------|-----------------------|------------------|------------------------------|-------------------|
| | En 2015 | | En 2015 | |
| | (Belgique) | | (Belgique) | |
| < 25 ans | 198 088 | 33,9 % (arrondi) | 400 900 | 8 % (arrondi) |
| 25 - 30 ans | 386 243 | 19,1% (arrondi) | 4 540 800 | 92 % (arrondi) |
| 30 - 45 ans | | 31,4% (arrondi) | | |
| > 45 ans | | 15,6% (arrondi) | | |
| Total | 584 332 | 100% | 4 941 700 | 100% |

Tableau 2 : Source : www.intermaire2016.be et http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_agan&lang=fr

Hormis cet élément, « l'accès à l'intérim se réalise dans l'évidence partagée du « handicap d'être jeune » sur le marché du travail. » (Papinot, 2007 : 99). Les entreprises redoutent très souvent d'engager des jeunes travailleurs car ils n'ont pas acquis l'ensemble des connaissances et compétences utiles pour la fonction mais aussi parce que les jeunes travailleurs sont désireux de voyager d'une entreprise à une autre, « les jeunes peuvent changer de trajectoire professionnelle 7 à 8 fois durant leur vie professionnelle. » (Brillet, Coutelle et Hulin, 2012 :75). Effectivement, à la différence des générations précédentes, les jeunes travailleurs veulent des missions correspondant à leurs attentes et ne sont pas freinés par le changement d'entreprise si cela est nécessaire pour y arriver. De ce fait, les entreprises craignent de s'investir dans la formation d'un travailleur pour ensuite le voir changer d'endroit et mobiliser leurs nouveaux outils dans une/ des autre(s) entreprise(s).

De plus, en nous focalisant sur le tableau numéro 3 extrait du rapport annuel de Federgon, nous remarquons que les jeunes individus suivent des cursus scolaires plus longs que leurs prédécesseurs. Cela s'avère également être le cas pour les femmes. Dorénavant, elles souhaitent atteindre des fonctions plus élevées, auparavant destinées aux hommes. Les connaissances et les compétences acquises lors de leur cursus sont une aide lors de la recherche d'emploi.

| | Diplômes des intérimaires | | Diplômes de la population belge | |
|--|----------------------------------|---------------------|--|---------------|
| | En 2015 | | En 2015 | |
| | (Belgique) | | (Belgique) | |
| Premier cycle de l'enseignement secondaire | 120 956 (arrondi) | 20,7 % (arrondi) | / | / |
| Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | 254 768 (arrondi) | 43,6% (arrondi) | 126 376 (arrondi) | 52% (arrondi) |
| Niveau master ou équivalent | 208 606 (arrondi) | 35,7% (arrondi) | 112 406 (arrondi) | 48% (arrondi) |
| Et | | | | |
| Enseignement supérieur de cycle court | | | | |
| Total | 463 376 | 100% | 238 782 | 100% |

Tableau 3 : Source : <http://www.interimair2016.be> et http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_grad03&lang=fr

La nouvelle vague des travailleurs entrant sur le marché de l'emploi est décrite par des caractéristiques en lien avec la génération à laquelle ils appartiennent. En effet, ils font partie de la génération appelée Y. Notre public cible étudié représente cette génération et nous pouvons y retrouver les personnes nées entre 1979 et 1994 si nous nous basons sur les données de Sullivan et Heitheymer (2008) – Yeaton (2008) cités dans l'ouvrage de Pichault et Pleyers (2012). Dès lors, des caractéristiques leur sont attribuées.

En nous fondant sur la lecture de l'article « *Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ?* » (2012), nous pouvons énumérer des caractéristiques attribuées à ce public cible. Tout d'abord, nous pouvons découvrir le besoin d'indépendance et d'autonomie que les jeunes travailleurs recherchent. Ils ressentent l'envie d'avoir confiance en leur supérieur hiérarchique et d'installer une réelle complicité entre eux. De plus, ils sont demandeurs de feed-back régulier, celui-ci pouvant déboucher sur la remise en question du travail fourni et sur l'acquisition de nouvelles compétences.

Ensuite, la vie privée détient une place tout aussi cruciale que la vie professionnelle. Le jeune travailleur souhaite pouvoir concilier les deux, cela afin de lui apporter un réel épanouissement tant professionnel que privé. Mais encore, la génération Y souhaite travailler en équipe, pouvoir créer des interactions entre les membres de l'entreprise. Cela peut également se développer à travers les communautés virtuelles qui sont en voie de développement depuis quelques années.

METHODOLOGIE

1. Le déroulement de la recherche

Notre recherche a pour objectif de poser un regard réflexif sur la perception que les femmes âgées entre 19 à 25 ans ont sur le travail intérimaire et quelles sont les motivations qui les y poussent. Dans ce point, nous allons apporter quelques précisions sur le déroulement de l'étude, le choix du terrain de recherches et le déroulement des entretiens ainsi que sur la façon dont les données empiriques ont été récoltées.

Tout d'abord, nous avons souhaité nous focaliser sur une démarche dite abductive. Pour ce faire, le choix du sujet de ce travail a été défini à la suite d'observations réalisées lors de notre passage sur le terrain quant à la réalisation de notre stage. Ayant accompli celui-ci au sein d'une agence d'intérim, nous avons pu être en contact permanent avec de nombreuses travailleuses intérimaires et nous avons pu collecter de multiples informations sur leur perception de ce secteur. Dès lors, nous avons pu nous pencher vers un thème défini qui plus est attirait notre attention, à savoir le regard porté sur le secteur intérimaire par les femmes.

Le choix du terrain pour ce mémoire se profile en plusieurs étapes. D'abord, nous avons réalisé un sondage en ligne⁵ et nous l'avons diffusé via les réseaux sociaux. Ensuite, un terrain de recherches a été délimité, permettant d'approfondir les recherches et nos données empiriques. Pour finir, nous avons réalisé des entretiens individuels⁶ et semi-directifs avec la catégorie définie des travailleuses. Selon nous, cette démarche est représentée comme étant celle permettant le plus haut taux de participation de nos intervenantes. Nous allons développer l'ensemble de ces étapes ci-dessous.

1.1. Le sondage en ligne comme méthode exploratoire

Dans un premier temps, nous avons souhaité réaliser un sondage en ligne ayant pour but d'accumuler tout type d'information venant compléter nos observations. Celui-ci était composé de diverses questions ayant pour but de déceler le public cible qui serait investigué dans ce travail de recherches.

Suite à son élaboration, nous avons choisi de le diffuser à travers les réseaux sociaux. En effet, nous avons estimé qu'il était indispensable d'utiliser les nouveaux moyens de communication à notre disposition utilisés aujourd'hui par de nombreuses générations. Nous avons prévu de le laisser ouvert pendant une période d'un mois afin de permettre aux internautes d'y répondre. Après quatorze jours,

⁵ Le sondage en ligne se trouve en annexe

⁶ Présentation des profils en annexe

le sondage atteignait un taux de participation de cent personnes et nous avons estimé alors qu'il était suffisant pour définir le public cible étudié. Nous vous proposons d'en prendre connaissance, celui-ci se trouve en annexe de ce travail.

1.2. Le terrain de recherches exploré

Suite à la diffusion du sondage en ligne, nous avons pris connaissance et évalué les réponses que nous pouvions retirer de ce dernier. Très rapidement, nous avons pu remarquer que la majorité des réponses avaient été données par des femmes (71,43%). En nous penchant plus précisément sur cette catégorie, une fourchette d'âge était également dominante, celle des 19-25 ans (36,73%). Dès lors, il nous a semblé intéressant de nous focaliser principalement sur cette cible. Et pour finir, nous avons souhaité recentrer ces deux critères avec un supplémentaire, à savoir le type de diplôme obtenu. Nous avons pu découvrir la présence de deux types de diplômes dominants dans le sondage : d'une part, les bacheliers et d'autre part, les masters universitaires. Des entretiens exploratoires ont été menés avec sept femmes répondant à ces divers critères. Nous en parlerons plus tard dans ce travail.

Pour compléter ces entretiens, nous avons souhaité collaborer avec une psychologue du travail occupée dans une agence d'intérim depuis 20 ans. Elle a acquis de nombreuses compétences tant dans le développement de l'intérim que dans les comportements et les attentes des travailleurs. Avec sa collaboration, nous avons défini les quatre hypothèses auxquelles nous allons fournir une réponse tout au long de ce travail.

Finalement, nous avons souhaité collecter des données provenant de diverses agences d'intérim implantées en région liégeoise nous permettant de répondre à l'une de nos hypothèses dressées dans ce travail de recherches.

1.3. L'échantillon défini pour mener les entretiens

Dans le cadre de ce travail de recherches, nous avons souhaité nous focaliser sur une méthodologie tout d'abord quantitative et ce, à travers le sondage en ligne. Ce dernier a été élaboré pour définir le public cible étudié. Il était donc souhaitable qu'un grand nombre de personnes y répondent afin de nous aider au mieux dans notre choix.

Ensuite, nous avons choisi de nous concentrer sur un nombre restreint de travailleurs. De ce fait, nous avons opté pour une démarche qualitative en ce qui concerne la passation des entretiens. Nous avons souhaité réaliser ce travail sur un apport d'informations et une meilleure compréhension de ces dernières. De nouveau, nous avons utilisé le sondage en ligne pour obtenir des participantes pouvant répondre à notre questionnaire et nous avons souhaité attirer tout particulièrement l'attention des femmes intéressées par le sujet. Nous avons donc choisi de faire appel aux femmes ayant déjà

répondu au sondage en ligne pour réaliser les entretiens. Nous les avons choisies en fonction des critères nécessaires pour répondre à notre question de recherches.

La méthode de travail qualitative s'est basée sur la lecture de nombreux ouvrages ainsi que sur des entretiens semi-directifs. Notre public cible est composé de sept intervenantes⁷. Nous tenons à préciser que les chiffres représentés dans ce tableau sont corrects étant donné le double diplôme de l'une de nos intervenantes, sa présence se retrouve deux fois dans le tableau. Nous pouvons distinguer les profils suivants:

| | Type de diplôme | Nombres d'entretiens |
|--------|-------------------------------|----------------------|
| Femmes | Bachelier | 5 |
| | Master/ diplôme universitaire | 3 |

Ces sept intervenantes ont côtoyé le secteur intérimaire de près ou de loin. Pour l'analyse de ces données empiriques, nous avons mentionné la première lettre du prénom de nos candidates afin de leur garantir l'anonymat.

2. De la question de recherches aux hypothèses à résoudre

Notre postulat de base était de savoir qui, pourquoi et comment un individu à la recherche d'un emploi pousse la porte d'une agence intérim. Nous avons donc mis sur pied un sondage qui nous a permis de définir un public cible assorti d'une thématique: « **Quelle est la perception du travail intérimaire auprès des femmes de 19 à 25 ans et quelles motivations les y poussent ?** » Suite à cela, nous avons rédigé un questionnaire semi-directif qui devait nous permettre de répondre à nos quatre hypothèses. Ces dernières ont été construites à la suite d'observations réalisées sur notre lieu de stage. En effet, durant trois mois, nous avons pu observer les différentes candidates se présentant en agences d'intérim et nous avons souhaité apporter des réponses aux questions fréquemment rencontrées.

Nous avons voulu analyser le taux d'inscription de notre public cible au sein de cinq agences d'intérim liégeoises. Comme nous avons pu l'observer en stage, les femmes diplômées de l'université se rendent moins souvent dans une agence d'intérim à la fin de leurs études que celles diplômées d'un bachelier. Pour mieux comprendre, nous avons demandé aux cinq agences le taux de femmes inscrites dans leurs bases de données et plus précisément, le taux de femmes couplé au type de diplôme obtenu. L'analyse de ces taux de fréquentation va nous permettre de découvrir si les femmes diplômées d'un

⁷ Chaque profil est détaillé en annexe 4.

master sont plus réticentes à aller s'inscrire en agences d'intérim que d'autres femmes du même âge. (H1)

Quels sont les éléments qui freinent les femmes diplômées d'un master universitaire à fréquenter les agences d'intérim ? Nous avons en effet remarqué que peu de femmes diplômées d'un master universitaire vont s'inscrire en agence. Pourquoi une telle réticence ? La méconnaissance des agences d'intérim serait-elle en cause ? Toutes n'ont pas le même secteur cible : tertiaire, métiers de service, RH, ... la courte durée parfois des missions, le jugement : quel regard porte notre société sur les intérimaires ? Les universitaires trouveraient-elles plus facilement un emploi à la sortie de l'école ? Le type de contrat des agences intérim, les droits du travailleur intérimaire sont-ils mis en cause (congés annuels, maladie, etc) ? Ces divers éléments peuvent être ressentis comme des freins, des éléments critiques pour des personnes ayant obtenu un tel diplôme alors que les motivations de se tourner vers l'intérim sont nombreuses : recherche simplifiée d'un job car accompagnée, sécurité accrue, ... C'est pourquoi nous avons souhaité mettre en relation ces hypothèses avec les entretiens réalisés en confrontant les réponses des deux catégories de diplômées. (H2)

La troisième hypothèse se rapporte aux différentes raisons ou sources de motivation qui poussent les jeunes femmes diplômées, tant d'un bachelier réalisé en Haute Ecole qu'un master universitaire, à franchir les portes d'une agence d'intérim. En réalisant des entretiens et en discutant avec ces dernières, nous souhaitons comprendre quels sont les facteurs, les événements qui les poussent à effectuer cette démarche. En effet, suite à notre passage sur le terrain, nous avons pu constater que le secteur intérimaire restait encore fort méconnu de la part des chercheuses d'emploi. C'est le sentiment de peur qu'une inscription en agence peut produire que nous avons soulevé. En effet, ces dernières en ont parfois une image négative et ressentent de nombreuses appréhensions concernant l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs engagés par l'entreprise. Nous avons souhaité vérifier cela à travers les entretiens. (H3)

La quatrième et dernière hypothèse se rapporte aux moyens mis en place pour côtoyer l'intérim et la fréquence de ces missions intérimaires. De nos jours, il est devenu de plus en plus courant de trouver un job d'étudiant ou un stage via ce canal. C'est un élément que nous avons souhaité analyser durant la passation des entretiens. Au sein de notre stage, nous avons rencontré énormément d'étudiantes venues se présenter pour trouver un petit job. De plus, nous leur avons demandé si, suite à cette démarche, elles pourraient envisager une inscription une fois diplômées. Ce développement peut, en effet, permettre aux jeunes diplômées d'avoir une première approche avec le secteur de l'intérim et dès lors s'y présenter plus facilement lors de leur entrée sur le marché de l'emploi. (H4)

3. Du guide d'entretiens à la passation des entretiens

En ce qui concerne la passation des entretiens, nous avons souhaité commencer par la mise sur pied d'un guide d'entretiens utilisé lors des interviews semi-directives. Celui-ci nous a permis d'avoir une batterie de questions à disposition lors des entretiens. Son caractère semi-directif a eu pour but de laisser une certaine liberté tant à l'interviewée qu'à nous-même dans le déroulement et les thèmes abordés. Des nouvelles questions, interrogations, réponses peuvent ainsi être abordées pour réaliser ce travail.

Tout d'abord, nous avons mobilisé les informations et constatations réalisées sur notre lieu de stage. Ce lieu a été pour nous une réelle source d'avancement nous permettant d'approcher le secteur de l'intérim.

Ensuite, nous avons approfondi nos connaissances à travers la lecture de textes scientifiques, d'ouvrages, etc. mis à notre disposition tant en bibliothèque que sur le Web. Ces informations nous ont guidée vers la rédaction du guide d'entretiens.

Finalement et pour compléter ces divers apports d'informations, nous avons utilisé le guide d'entretiens préalablement rédigé pour réaliser les interviews avec nos sept intervenantes. Tout d'abord, nous avons souhaité reprendre les résultats du sondage en ligne, expliqué précédemment, pour faire interagir des femmes ayant répondu à ce dernier. Les entretiens se sont déroulés de manière relativement similaire. Tout d'abord, nous en avons rappelé le but et nous avons justifié la présence du dictaphone. Nous étions désireuse d'enregistrer les entretiens, tout en gardant l'anonymat des personnes, afin de conserver la totalité des informations recueillies. Les premières questions ont été posées pour intégrer l'interviewée dans le contexte. Ensuite, une réelle discussion s'est créée, cela afin de laisser la liberté à chacune de donner son avis sur le sujet concerné. Il était important pour nous de réaliser des entretiens en face à face. En effet, grâce à ceux-ci, nous avons pu collecter de nouvelles informations afin d'étoffer notre recherche et apporter des réponses à nos hypothèses.

4. De la collecte de données à l'analyse et aux discussions

Une fois les données recueillies de diverses manières, nous les avons analysées à travers deux éléments. Le premier, nommé « discours de justification et de critiques », a repris de multiples données empiriques ayant été observées et considérées comme notables sur le terrain. Ce point a été agrémenté d'extraits scientifiques leur permettant d'être considérées comme justifiées et correctes. Le second élément a été l'approche théorique que nous avons choisie. Pour ce faire, c'est la théorie de la motivation de Carré (2011) qui a été développée. Cette théorie a été la théorie principale mise en avant dans ce travail de recherches. Ces deux éléments vont vous être présentés de manière « théorique » et

ensuite, ils seront analysés grâce à des extraits ressortis des entretiens accomplis ayant pour but d'affirmer ou d'infirmer les éléments présents dans le discours de justification et de critiques ou dans la théorie de la motivation. Nous terminerons par une largeur d'esprit en agrémentant ce travail de recherches par de multiples pistes d'interprétation favorisant les missions intérimaires face au marché du travail actuel.

JUSTIFICATIONS ET CRITIQUES DU TRAVAIL INTERIMAIRE

Dans ce chapitre, nous avons mis en évidence deux types de discours. Tout d'abord, nous avons implémenté ce point avec les discours de justification que ce soit du regard du travailleur intérimaire ou de celui de l'employeur. Ensuite, viennent les critiques rencontrées par ces mêmes acteurs. Ces différents éléments ont été recueillis à la suite d'observations, de témoignages et de lectures.

De plus, nous avons intégré la théorie de la justification proposée par Boltanski et Thévenot (1991) pour venir appuyer nos découvertes bien que cette dernière ne reflète pas notre situation de recherches étant donné que les jeunes femmes composant notre public cible ne sont pas en situation de conflit, de dispute par rapport au secteur de l'intérim. Toutefois, il est intéressant de la mentionner car on peut trouver des justifications hors conflit.

1. La théorie de la justification de Boltanski et Thévenot

Cette théorie est composée de deux éléments appelés les cités et les mondes. Elle met en relation les personnes et les choses qui composent notre société (Boltanski et Thévenot, 1991). Selon les propos de Boltanski, la justification a été mise en place pour « décrire la façon la plus précise possible, le genre de ressources auxquelles les personnes pouvaient avoir à faire face au cours de leurs disputes en considérant qu'une grande partie de la vie sociale consistait à critiquer et à se justifier. » (Boltanski, 2010, min : 39).

Dans l'ouvrage de Nachi proposant une interprétation de l'ouvrage de Boltanski et Thévenot, les cités sont définies comme un modèle « qui vise à modéliser le genre d'opérations auxquelles, au cours des disputes qui les opposent, se livrent les acteurs lorsqu'ils sont confrontés à un impératif de justification. » (NEC, p. 62 cité par Nachi, 2015 : 98). Les cités ont donc pour but d'apporter des éléments de justification ou d'argumentation face à une situation dite problématique. Elles sont au nombre de six et chacune d'entre elles détient un principe supérieur commun spécifique. Selon la définition donnée par Nachi (2015) « dans le modèle des cités, les ordres de grandeur relèvent tous d'un même modèle commun, d'une même structure formelle, parce qu'ils doivent satisfaire un principe supérieur commun. » (Nachi, 2015 : 110).

Vous pouvez retrouver ci-dessous un tableau explicatif et récapitulatif :

| | Principe supérieur commun | Explications |
|--------------------------|----------------------------------|--|
| Cité civique | La représentativité | L'individu s'exprime au nom d'un groupe, d'un collectif de personnes. Etant donné qu'il représente une collectivité, l'individu ne parle pas pour sa personne mais au nom d'un groupe, « on ne parle pas pour soi mais pour une collectivité toute entière. » (Jacquemain, 2001 : 13). |
| Cité domestique | La tradition | « La justification s'appuiera fortement sur des valeurs comme la fidélité ou la loyauté. » (Jacquemain, 2001 : 14). Dans notre contexte, nous pouvons l'interpréter de manière à ce que la fidélité soit présente entre un travailleur intérimaire et une agence particulière d'intérim mais aussi sous le principe que le passage par l'inscription en intérim est vu comme une étape traditionnelle au sein de la famille ou dans le secteur de travail, propre au travailleur intérimaire. |
| Cité industrielle | L'efficacité | Les performances et les productivités sont comparées et permettent de définir l'efficacité qu'un individu possède. Cette productivité peut être comparée au regard que les employeurs vont porter vers un curriculum vitae qui compte plusieurs missions intérimaires. Ces dernières sont parfois mal perçues car elles montrent une certaine instabilité de la part du travailleur. Néanmoins, elles peuvent également être une source de volonté de productivité et de performance. A travers les missions intérimaires, l'image du travailleur reflète son envie d'avancer, de s'engager dans un travail. |
| Cité de l'opinion | La renommée | Elle se fonde sur la renommée, la notoriété que la personne possède. Cette dernière viendra confirmer qu'elle a raison car c'est quelqu'un de connu (Jacquemain, 2001). « Dès que la grandeur relative des personnes dépend de leur notoriété, on est dans le monde de l'opinion. » (Jacquemain, 2001 : 15) |
| Cité inspirée | L'inspiration, la créativité | Cette cité permet de laisser place à son imagination toute entière. Les individus « cherchent à se réaliser sans se préoccuper de l'opinion des autres, en se passant de la reconnaissance des autres. » (Nachi, 2015 : 114). |

| | | |
|-----------------------|----------------|--|
| Cité marchande | La compétition | Le but premier qui ressort de celle-ci est dans l'intérêt que l'on a de réaliser cela. Cette cité peut être transposée dans notre situation de l'intérim. L'inscription en agence d'intérim ainsi que l'acceptation des missions sont réalisées dans le but d'atteindre un objectif souhaité. Le travailleur intérimaire consent à passer par cette forme d'alternative de travail dans le but d'atteindre des intérêts, des ambitions personnelles. |
|-----------------------|----------------|--|

A chaque cité est associée un monde. Les mondes sont définis comme « une extension de la cité dont la particularité est de contenir des objets et dispositifs permettant de confronter à l'épreuve de la réalité les principes de justice. Le modèle de la cité est un modèle formel tandis que le monde est le déploiement concret des ordres de grandeur. » (Nachi, 2015 : 128). Nous pouvons dire plus clairement que les mondes viennent englober les modèles des cités en y ajoutant la présence d'objets.

Monde = cité + objets (Nachi, 2015 : 128).

Suite à la mobilisation de cette théorie, nous pouvons constater que chaque individu est un jour confronté à donner des justifications quant aux décisions qu'il a prises. A présent, nous pouvons désormais nous pencher sur des matériaux rencontrés à travers des observations de terrain et des discussions réalisées avec des jeunes femmes franchissant les portes de l'agence d'intérim dans laquelle nous avons réalisé notre stage. Ces observations sont, en quelque sorte, les justifications qu'elles fournissent pour leur présence dans l'intérim.

2. Les impacts pour le travailleur intérimaire et l'employeur

Comme nous avons déjà pu le citer précédemment, le secteur de l'intérim est devenu une aide pour les chercheurs d'emploi mais aussi pour les entreprises. Cependant, il ne faut pas négliger l'impact que cela peut produire sur les individus. En effet, de nombreux avantages mais aussi inconvénients peuvent venir se greffer sur ce type d'aide à l'emploi.

Dans ce point, nous allons relever ces différents impacts que connaissent tant les travailleurs intérimaires que les employeurs. Ces différents discours découlent des observations, des questions et des interactions rencontrées sur notre lieu de stage. En effet, nous avons souhaité mobiliser des

indicateurs qui se sont avérés récurrents en terme de questionnements. Nous avons également appuyé nos observations grâce à StepStone qui a réalisé une un listing des pors et des contres de l'intérim⁸.

2.1. Discours de justification pour le travailleur intérimaire

Les missions intérimaires comptent de nombreux avantages ou discours de justification pour le travailleur intérimaire. Ce sont ces dernières que nous allons répertorier, en tenant compte des éléments recueillis lors des interviews réalisées.

Tout d'abord, le travailleur qui choisit de faire appel à l'intérim dans son processus de recherche d'emploi va recevoir de l'aide d'un expert compétent dans ce domaine. Bien entendu, c'est un élément non négligeable lorsque l'on éprouve des difficultés. En effet, les missions d'intérim peuvent s'avérer être une première approche avec le monde du travail et du métier que l'on souhaite intégrer. Les travailleurs peuvent cibler, en collaboration avec le consultant en intérim, un panel d'éléments tels que les secteurs, les horaires, le salaire, etc. qu'ils souhaitent se voir attribuer pour développer leur carrière professionnelle. Ne pas être seuls face à une situation parfois problématique semble un premier avantage qui s'avère crucial dans la recherche d'emploi. Une fois cette étape réalisée, le consultant en intérim connaît les attentes du travailleur et peut lui proposer des missions correspondant à ses attentes.

Suite à ce premier élément de l'apport d'aide, nous comprenons visiblement que le travailleur a la possibilité de choisir les missions qu'il souhaite se voir proposer. En effet, il a la liberté de refuser une mission qu'on lui propose. Selon nous, c'est un second avantage car il peut exprimer son choix pour l'emploi suggéré. Bon nombre de travailleurs s'investissent dans un métier qui ne leur correspond pas et se retrouvent face à un inconfort dans leur carrière professionnelle. De nos jours, de plus en plus de risques psychosociaux sont connus dans les vies des entreprises. Grâce à cette présélection de critères, le travailleur pourra se focaliser sur des métiers qui lui conviennent.

De plus, l'intérim a pour particularité de proposer des contrats journaliers à ses travailleurs, parfois des contrats hebdomadaires mais cela est moins fréquent. Ceci permet à ces derniers de changer rapidement de travail et d'être flexibles. Le changement s'opère très rapidement, un appel téléphonique pour prévenir de l'arrêt et c'est interrompu. Pour les travailleurs, c'est un avantage supplémentaire de passer par des missions intérimaires. Très rapidement, ils peuvent tester une fonction, une entreprise et se faire leur propre opinion.

⁸ En ligne, <http://www.stepstone.be/Conseils-de-Carriere/Droit-du-travail/le-contrat-dinterim-a-la-loupe.cfm>, consulté le 12 décembre 2016.

Un avantage supplémentaire est celui lié à la rémunération. A ce propos, l'ensemble des agences d'intérim fonctionnent de façon similaire, elles paient leurs travailleurs chaque semaine. En fonction des contrats journaliers ou hebdomadaires, la rémunération correspondant aux prestations leur est versée chaque semaine. Cet élément peut s'avérer un avantage ou un inconvénient en fonction de la situation de chaque travailleur. Certains préfèrent avoir un œil constant sur leurs dépenses alors que d'autres préfèrent vivre sans soucier de cela. La méthode de paiement utilisée par les agences d'intérim peut permettre une meilleure gestion du budget.

En outre, les jours prestés sous contrat intérimaire seront additionnés au quota de jours pour prétendre à la pension. Nous tenons à marquer l'attention sur cet avantage comme nous pourrions le lire plus tard. A l'inverse, les jours de travail prestés en intérim ne comptent pas pour l'ancienneté dans l'entreprise.

Finalement, l'avantage qui est pour nous dominant est le tremplin possible vers un emploi fixe. Bien entendu, chaque contrat n'aboutit pas à la signature d'un contrat à durée déterminée ou, dans le meilleur des cas, à un contrat à durée indéterminée. Cependant, certaines entreprises peuvent souhaiter passer par une période sous contrat intérimaire afin d'évaluer les compétences, de connaître la personnalité du travailleur, etc. avant de l'intégrer au personnel. Ceci est un avantage pour l'employeur mais également pour le travailleur. Ce dernier peut tester la fonction proposée et choisir s'il souhaite continuer à se développer dans cette entreprise ou, à l'inverse, refuser.

Nous pouvons également pointer la présence de cet élément sur le marché du travail. Selon l'étude menée par Federgon pour l'année 2015, 45% des travailleurs intérimaires ont obtenu un emploi fixe après cinq mois de missions intérimaires. Dans ces 45%, ils ont également pu constater que 67% ont abouti à la signature d'un contrat avec l'entreprise où ils ont réalisé leurs missions intérimaires. Mais également, 82% des travailleurs intérimaires pourvoient un emploi fixe au sein de l'entreprise dans laquelle ils sont en train de réaliser une mission en tant qu'intérimaires.

2.2. Discours de justification pour l'employeur

Tout comme pour le travailleur intérimaire, nous avons pu observer sur le terrain et retrouver dans la littérature des discours de justification pour l'employeur. Selon les propos de Vilcot (2013), « [...] la fonction de recrutement est le poumon de la stratégie de l'entreprise. » (Vilcot, 2013 : 33). En effet, quelle que soit l'entreprise faisant appel à l'intérim, les nouvelles recrues permettent son évolution et collaborent à son bon fonctionnement. Depuis l'apparition des agences d'intérim, bon nombre d'entreprises les ont intégrées dans leur processus de recrutement. En effet, les entreprises sont désormais confrontées à de plus en plus de normes, d'obligations, etc. pour rester concurrentielles sur le marché du travail. De ce fait, elles ont dû confier certaines de leurs tâches à des prestataires

externes. Dans cette délégation de tâches, il est de plus en plus fréquent que le recrutement soit délégué aux agences d'intérim. Les entreprises choisissent une agence selon des critères qui leur sont propres (coût, spécification dans un domaine, etc.).

Premièrement, les entreprises faisant appel aux agences d'intérim peuvent bénéficier d'une nouvelle forme de main d'œuvre rapidement. Le moment entre leur demande et l'arrivée d'une candidature peut varier en fonction du profil recherché. Si c'est un profil non qualifié, celui-ci peut être proposé dans les quelques heures qui suivent. Au contraire, pour un profil plus qualifié, l'entreprise devra être plus patiente envers l'agence d'intérim.

Comme cité précédemment, dans le point concernant la législation, la période d'essai a disparu depuis le 1^{er} janvier 2014 en Belgique. Depuis, les entreprises ont dû trouver une nouvelle méthode pour tester les nouveaux travailleurs. Pour cela, l'intérim a été une solution envisageable. Bon nombre d'entreprises ont commencé à collaborer avec cette nouvelle forme de recrutement depuis cette disparition. Elles souhaitent passer par un engagement sous contrat intérimaire afin de tester les compétences, les aptitudes et les connaissances du travailleur proposé. Si cela s'avère négatif, l'entreprise émet son souhait de se séparer de cette personne et cela se fait rapidement. A l'inverse, si la collaboration est positive, l'entreprise a la possibilité d'engager le travailleur sous un contrat propre.

2.3. Discours des critiques pour le travailleur intérimaire

Comme nous pouvions l'imaginer, les missions d'intérim n'ont pas que des points positifs. Nous allons désormais passer du côté des discours liés aux critiques que cette forme de travail peut provoquer.

Il nous a paru évident de mettre en relation ce chapitre avec des propos publiés par Davidov et a.l. (2004) qui considèrent « qu'en effet, les carrières non standards qui ne sont pas gérées par une seule entreprise (forme hiérarchique) pourraient conduire à une plus grande insécurité de l'emploi, à une discontinuité des revenus, à un manque de développement des compétences, à un accès restreint à la sécurité sociale et à l'exclusion de la négociation collective. » (Davidov, 2004, Havard et a.l. 2009, Keller & Seifert, 2013, Wears & Fisher, 2012, cité par Lorquet, Pichault et Orianne, 2016 : 3)

Commençons par l'incertitude professionnelle (Glaymann, 2008 : 33) à laquelle le travailleur intérimaire doit faire face. Etant donné que le contrat signé l'est soit de manière journalière soit hebdomadaire, il est facile pour l'employeur de mettre un terme à ce dernier, ce qui provoque une incertitude d'emploi pour le lendemain. Le travailleur peut donc se retrouver dans une situation précaire rapidement. De plus, comme Glaymann (2008) a pu l'expliquer, l'absence de fixité professionnelle est présente dans le secteur de l'intérim. Le travailleur intérimaire peut changer

régulièrement d'entreprise, d'environnement de travail mais aussi de travail, ce qui débouche sur des changements de machines, de méthodes de travail, de logiciels, etc. et finalement, des nouvelles relations de travail sont à concevoir en permanence. Dans le même ordre d'idées, « l'activité des intérimaires est surtout marquée par la discontinuité et la brièveté des missions contribuant au brouillage des frontières entre travail et chômage. » (Papinot, 2007 : 100)

Il en est de même pour les jours de travail prestés en tant que travailleur intérimaire. Ils ne sont pas comptés comme ancienneté dans l'entreprise. Prenons un exemple pour mieux comprendre cet élément. Si monsieur X travaille trois mois dans la société B et qu'après cette période, il signe un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, son ancienneté débutera à 0 mois et non 3 mois comme réellement prestés. En effet, cela peut être un inconvénient si la période du contrat sous statut intérimaire s'éternise.

Mais encore, la proposition de travail venant de l'agence d'intérim peut s'avérer être tardive. La plupart du temps, le travailleur intérimaire est prévenu deux jours voire la veille qu'une mission lui est attribuée. Cet élément peut freiner tant l'agence d'intérim que le travailleur intérimaire. En effet, il se doit d'être disponible à tout moment s'il veut rester une personne de confiance et chercheuse d'emploi aux yeux de l'agence.

Un inconvénient supplémentaire que nous avons détecté est celui des nombreux documents à compléter de la part du travailleur intérimaire. « La vie en intérim est remplie d'un ensemble de problèmes financiers, matériels et psychologiques. La combinaison de salaires (durant les missions) et d'indemnités de chômage (entre les missions) assure une sécurité minimum à ceux qui ont suffisamment cotisé, mais cela suppose un jonglage permanent, source de stress, sans oublier les tracasseries administratives. » (Jourdain, 2002 cité par Glaymann, 2008 : 34). En effet, lorsque celui-ci bénéficie d'une aide de la part des allocations de chômage, il devra les prévenir de la signature d'un contrat. Suite à cela, il recevra de nombreux documents à compléter pour mettre son dossier à jour et ne plus percevoir les allocations de chômage durant la période sous laquelle il est sous contrat intérimaire. Pour certains travailleurs, cette étape peut être compliquée et notamment lorsque la période de travail proposée est courte. De ce fait, il est fréquent pour les agences d'intérim de s'entendre refuser une mission à cause de cet élément.

Une instabilité de revenus est également présente. En effet, nous avons abordé cet élément dans les avantages pour le travailleur intérimaire. Mais il s'avère également être un inconvénient étant donné l'incertitude d'emploi qui pèse sur ce dernier.

Un autre inconvénient existe, celui de la perte d'image sociale et d'identité professionnelle (Glaymann, 2008 : 35). Premièrement, l'ajout de missions de type intérimaire sur les curriculums vitae peut affaiblir la réputation professionnelle du travailleur et mener à une sous-qualification pour des embauches postérieures. Ensuite, les missions intérimaires ne débouchent pas toujours sur un engagement, ce qui peut mener le travailleur intérimaire à travailler sous un niveau de qualification plus bas que celui auquel il peut prétendre. « Les travailleurs intérimaires disent souffrir d'un manque de reconnaissance et de respect à leur égard et l'associent à leur statut de travailleur d'agence. » (Guégnard, Rebeuh et Tribby, 2010 :76). Ils peuvent être confrontés à un sentiment de marchandisation.

2.4. Discours des critiques pour l'employeur

Les freins pour les employeurs sont moins nombreux que pour le point précédent qui concernait les travailleurs. Notre première remarque portera sur le temps d'attente du profil désiré. Plus l'employeur énumère un grand nombre de critères nécessaires pour atteindre la fonction, plus il devra être patient pour voir ce profil franchir les portes de son entreprise. En effet, les critères de sélection sont nombreux mais les candidats pouvant y répondre sont rares. Malgré un panel de méthodes de recrutement et d'outils à disposition du consultant en intérim, il est difficile de trouver le candidat idéal.

Une seconde limite est celle du changement régulier de personnel. Les employeurs faisant appel à l'intérim doivent être prêts à former régulièrement de nouveaux travailleurs, notamment pour les profils peu qualifiés.

2.5. Analyse et mise à plat des données

Dorénavant, nous allons pouvoir lier les différents discours de justification et de critiques développés aux propos de nos interviewées.

En ce qui concerne les discours de justifications

Comme nous avons pu le remarquer à travers plusieurs extraits d'entretiens, les agences d'intérim sont considérées et vues par les chercheuses d'emploi comme une aide dans cette étape qui peut s'avérer difficile pour certaines jeunes diplômées. Nous pouvons retrouver ces propos dans deux extraits d'entretiens :

« Il peut toujours être intéressant de s'inscrire dans une agence car on reçoit de l'aide et des propositions qu'on ne trouverait peut-être pas par nos propres moyens. »
(4 avril 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Psychologie, femme)

« La personne qui va s'inscrire peut recevoir de l'aide pour notamment peaufiner son CV, rédiger une lettre de motivation et préparer un entretien avec un employeur. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

De manière générale, les conseils promus ont été jugés par les interviewées comme pratiques quant à la rédaction du curriculum vitae, de la lettre de motivation mais aussi aux techniques à adopter lors d'un entretien d'embauche. Néanmoins, ces divers conseils n'ont pas été toujours retrouvés lorsqu'elles ont franchi les portes de l'agence d'intérim. Selon mademoiselle M., ce sont des conseils, des techniques qu'elle pensait recevoir alors que, malheureusement, cela ne s'est pas déroulé de la sorte. Bien entendu, les conseils favorisés par les agences d'intérim restent de l'ordre de la décision du chercheur d'emploi de les appliquer en situation réelle.

« En allant m'inscrire dans une agence d'intérim, j'espérais recevoir des astuces face à la recherche d'emploi. Ce n'est pas les jobs étudiants qui peuvent nous aider à ce niveau-là, rares sont ceux où l'on demande un CV par exemple. En plus des astuces, je pensais que les consultants allaient me dire quelle attitude adopter pour réussir à me vendre à un employeur. » (21 avril 2017, 24 ans, diplômée d'un bachelier Instituteur primaire, femme)

Les agences d'intérim sont également connues pour permettre aux chercheurs d'emploi de gagner du temps. En effet, les consultant(e)s sont en contact permanent avec un grand nombre d'offres d'emploi. Dès lors, nous pouvons prétendre que le but des agences d'intérim est d'être présentes pour les chercheurs d'emploi et cela se ressent visiblement sur le terrain.

« M'inscrire dans une agence d'intérim n'est pas un passage incontournable. Il existe plein d'offres d'emploi sur les réseaux sociaux (par exemple, LinkedIn) et l'on peut trouver facilement par soi-même. Par contre, c'est peut-être incontournable parce que ça permet de gagner du temps, ça apporte une aide supplémentaire mais aussi, parce que j'ai réalisé un stage en intérim et l'équipe me connaît, sait comment je travaille. Donc, cette agence-là va peut-être plus vite juger mon travail positivement et me proposer des offres plus rapidement. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme).

Le second élément des discours de justification que nous avons pu retrouver lors des entretiens est le fait que le travailleur intérimaire peut refuser des missions. Cette justification n'a pas été soulignée à de nombreuses reprises par nos interviewées. Toutefois, mademoiselle R. tient à spécifier que ce n'est pas parce qu'une agence propose une mission que le travailleur intérimaire est obligé de

l'accepter. En effet, ce refus peut être interprété de manière négative de la part de l'agence mais en aucun cas, il ne peut porter préjudice à l'individu.

« On peut chercher par soi-même mais on peut avoir donné son CV à des agences et pourquoi pas, un jour recevoir un appel de leur part. Et puis, tu peux refuser une mission aussi ! Ce n'est parce qu'une agence te propose une mission que tu es obligée d'accepter. Parfois c'est mal vu mais si le poste ne te plait pas, autant le dire directement. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

Les travailleurs intérimaires restent flexibles en ayant recours à l'intérim. A notre grand étonnement, c'est un avantage qui n'a pas été souligné à de nombreuses reprises durant nos entretiens. Pour mademoiselle M., c'est un élément qui ne lui convient pas. En effet, comme nous avons pu le lire, par son secteur d'activité, la flexibilité n'est réellement pas un atout. Nous pouvons certainement interpréter cela par le temps nécessaire pour traiter un dossier dans les champs du droit.

« Avec les missions d'intérim, la personne peut recevoir une mission à n'importe quel moment de la journée. C'est vrai que, du coup, il doit être flexible mais pour certaines personnes, ce n'est pas gênant. Avec mon diplôme en droit, je ne sais pas si j'aimerais être comme ça sur le qui-vive après une mission. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

A l'inverse, la flexibilité peut permettre au travailleur intérimaire de stopper une mission ne satisfaisant pas à ses attentes, ses ambitions professionnelles. Ce type de contrat lui a donc permis d'interrompre son contrat rapidement. C'est ce que mademoiselle R. a vécu. Elle nous relate cela de la manière suivante :

« A partir du moment où j'ai commencé à ne plus être à l'aise dans la fonction, je n'ai pas hésité à prévenir l'agence de mon souhait d'interrompre le contrat. Pourtant, j'ai encore travaillé quelques semaines mais je pense que c'est dû à mon éducation et non au fait que ce soit une mission intérimaire. Dans ma situation, heureusement que le contrat était signé via une agence d'intérim sinon je pense que j'aurais vécu la situation plus difficilement. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Tout comme pour l'élément précédent, la rémunération n'a été relatée que dans deux extraits d'entretiens et les avis divergent. Si nous interprétons les propos de notre première interviewée, nous pouvons faire coïncider le principe que la rémunération est perçue comme un facteur en lien avec le mode de vie de chaque travailleur. Cet avantage est également présenté comme un inconvénient plus tard dans ce travail et nous confronterons également ce point négatif avec les propos des interviews.

« Le mode de paiement n'est pas forcément un avantage pour moi. Ça dépend de chaque personne et des habitudes, de sa vie privée, etc. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

Si nous analysons les propos suivants d'un autre point de vue, nous remarquons que ce n'est pas la méthode de paiement à savoir, le paiement hebdomadaire pour les missions réalisées qui est vu comme un avantage mais plutôt la rapidité de se voir attribuer un salaire.

« L'intérim peut être un moyen de gagner de l'argent rapidement. C'est certainement un avantage pour des personnes qui éprouvent des difficultés financières. Je ne suis pas dans le cas mais c'est vrai que si je n'avais pas de travail et que je devais payer des factures, j'accepterais des missions même si elles n'ont rien à voir avec mon diplôme. Dans ce cas, peut-être pour une période plus courte et surtout suite à mon besoin d'argent. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

Pour conclure ce point sur les discours de justification dédiés aux travailleurs intérimaires, le tremplin possible vers un emploi fixe est l'élément qui a été le plus fréquemment cité, le plus dominant dans ce chapitre du discours de justification pour les travailleurs intérimaires.

« Les missions intérimaires sont toujours vues comme des missions à court terme mais pourquoi ne pourraient-elles pas déboucher sur un engagement ? Par exemple, si nous remplaçons quelqu'un en congé de maternité et qu'au retour de la travailleuse remplacée, l'employeur était très content du travail que j'ai fourni, il est possible que l'on souhaite m'engager. Depuis que la période d'essai a disparu, les entreprises passent plus rapidement via une agence d'intérim même en ayant l'idée d'engager la personne si elle convient. » (4 avril 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Psychologie, femme)

Nous voyons ci-dessus que mademoiselle J. a souligné l'importance des tremplins possibles que les missions intérimaires peuvent apporter. Comme nous avons pu le relever dans la législation, la période d'essai a disparu en Belgique depuis le premier janvier 2014. Dès lors, les entreprises se sont tournées plus facilement vers les agences d'intérim pour tester le nouveau candidat. Cependant,

comme le souligne mademoiselle M., l'intérim n'est pas la seule méthode pour un emploi dans notre société :

« C'est un tremplin, c'est sûr mais ce n'est pas le seul moyen de trouver un emploi fixe. Que ce soit par des contacts dans l'entreprise, une annonce diffusée, etc., tout cela peut nous faire décrocher un contrat directement. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

Comme ont pu le souligner nos intervenantes, ce passage par l'intérim n'est pas un inconvénient. Même en ayant travaillé sous plusieurs contrats intérimaires, elles ont la possibilité de signer un contrat avec l'entreprise.

« J'ai une personne dans mon entourage proche qui a été engagée en tant qu'intérimaire pendant un an et qui maintenant vient de signer son contrat à durée déterminée. C'est donc pour moi un réel tremplin vers un emploi fixe, du moins dans ce cas-ci. Il suffit d'être un bon élément et de fournir un travail de qualité et il y a de grandes chances d'obtenir un contrat avec l'entreprise. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

« Je ne sais pas dire dans quel cas précisément, mais je connais des personnes qui ont réalisé une mission d'intérim et qui sont toujours dans l'entreprise aujourd'hui toutefois avec un contrat de l'entreprise même. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

C'est même le cas pour certains secteurs en particulier qui utilisent l'intérim lors de chaque nouvel engagement, comme par exemple dans le secteur de l'enseignement :

« Dans mon cas, les contrats intérimaires étaient nécessaires pour obtenir un contrat à durée déterminée. Il est très rare qu'une jeune institutrice trouve un emploi autrement, du moins avec si peu d'expériences à son actif. Entre 80 et 90% des jeunes diplômées commencent à travailler sous contrats intérimaires. » (21 avril 2017, 27 ans, diplômée d'un bachelier Instituteur primaire, femme)

En ce qui concerne les discours de critiques

Tout d'abord, l'incertitude professionnelle est une composante fréquemment prise en compte quand nous traitons de la thématique de l'intérim. D'après les propos de nos interviewées, ce motif est vécu comme un frein pour le développement de la vie privée.

« Avoir un travail intérimaire n'est pas dégradant, jamais. Par contre, ce qui me dérangerait le plus, c'est que ce soit un travail précaire. Tu peux le perdre à n'importe quel moment. Si tu as envie d'avancer dans la vie, tu hésiteras plus avec un emploi intérimaire qu'un CDD en entreprise. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

De plus, mademoiselle C. mentionne également que cette incertitude pourrait être l'un des motifs qui en justifierait l'arrêt :

« Je préférerais trouver un emploi par moi-même parce que j'aurais peur que ça débouche sur des missions à court terme. » (22 mars 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

La perte d'un emploi peut être vécue comme un échec, une remise en question de l'individu. Lorsqu'il travaille régulièrement via l'intérim, l'incertitude professionnelle lui pèse souvent. Il apparaît essentiel de prendre en compte ce motif et de prévoir une alternative afin de ne pas se retrouver dans une situation inconfortable.

« C'est bien pendant une courte période mais il y a moment où il est nécessaire de se poser et de pouvoir déposer ses valises dans une seule et même entreprise pour notamment connaître toutes les astuces du métier. Je pense que c'est l'un des inconvénients qui me ferait arrêter les missions intérimaires. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

Ensuite, l'ancienneté n'est pas le facteur qui est le plus mis en évidence par les jeunes d'après nos interviewées. En effet, le calcul de l'ancienneté peut ne pas être représenté comme une notion primordiale quand nous sommes jeunes et que nous débutons sur le marché de l'emploi. Néanmoins et, comme il est souligné dans l'un des résultats des entretiens, l'ancienneté compte plus pour les personnes ayant déjà travaillé depuis plusieurs années. Elle permet notamment une différence salariale.

« Avec les missions en intérim, l'ancienneté n'est pas prise en compte. C'est peut-être un détail mais ça joue une importance quand on est plus âgé, je pense. Les jeunes ne s'attardent pas trop là-dessus. C'est également le cas pour les contributions. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Les documents administratifs représentent une complexité du travail via l'intérim. Comme mentionné par Jourdain (2002), le travailleur intérimaire a la possibilité de percevoir une aide financière à travers des indemnités de chômage. Ces procédures sont complexes et peuvent être représentées comme un frein, un obstacle pour des jeunes travailleurs.

Cet élément a été souligné par mademoiselle L. diplômée d'un baccalauréat en Gestion des ressources humaines. Ayant réalisé un stage au sein d'une agence d'intérim, elle était préparée et connaissait l'existence de ces divers documents. Nous pouvons donc conclure que le type de diplôme obtenu et les périodes de stages réalisées permettent un apprentissage pour l'entrée dans le monde du travail.

« A chaque semaine, un nouveau contrat, on ne sait prendre connaissance de son horaire qu'à partir du dimanche et les durées de contrat varient aussi régulièrement. C'est un emploi qui n'est pas du tout stable. Pour une jeune femme qui se met en ménage, ce n'est pas possible. De plus, je m'attendais à recevoir de nombreux documents étant donné que j'avais déjà réalisé un stage dans une agence d'intérim. Et puis, c'est quelque chose qui ne me dérange pas nécessairement. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Comme nous avons déjà pu le mettre en évidence précédemment, la rémunération représente un motif important dans le secteur de l'intérim. En effet, nous avons pu souligner la rémunération dans le discours de justification consacré aux travailleurs intérimaires.

Voyons à présent les aspects négatifs, l'instabilité de revenus. Elle est perçue comme difficile à gérer quand il y a des dépenses indispensables. Selon mademoiselle R., le salaire peut se voir médiocre, minime pour le travail fourni en contrepartie.

« C'est vrai que l'instabilité de revenus et parfois même le salaire médiocre que l'on fournit est un frein. Maintenant dans ma situation, je vivais chez mes parents à l'époque, je n'avais pas d'enfants donc je ne m'en souciais pas. Je savais que si je n'avais pas de rentrées financières qui arrivaient, ce n'était pas grave, que mes parents étaient là pour m'aider. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

La perte d'image sociale et d'identité professionnelle n'a pas été décelée comme une situation problématique pour nos intervenantes vis-à-vis de leur image. Néanmoins, ce qu'elles mettent en avant, c'est cette même perte mais au niveau du regard de l'employeur. Le cumul de missions intérimaires sur un curriculum vitae a la possibilité de procurer une impression de manque de stabilité lors d'un engagement.

« Selon moi et je pense que c'est très personnel mais je ne serais pas gênée de travailler en intérim même en étant diplômée d'un bachelier ou d'un master. Maintenant, je pense que c'est un souci quand on a le regard de l'employeur. S'il est face à un curriculum vitae avec plusieurs missions en intérim, ça peut le freiner. Il peut se dire que la personne n'est pas stable ou qu'elle se cherche professionnellement. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

Par ailleurs, si nous confrontons ce motif avec le type de diplôme, nous pouvons certainement remarquer un rapport. Comment un employeur peut-il interpréter l'acceptation de missions intérimaires dans un domaine qui sort de la branche d'études suivies ? Cette question est à prendre en considération étant donné que nos intervenantes sont toutes diplômées d'un bachelier ou d'un master. Comme a pu nous le faire savoir l'une d'entre elles, s'évader complètement de son secteur d'activité n'est pas un inconvénient à partir du moment où nous gardons à l'esprit que cette période sera de courte durée. Certainement qu'un cumul de missions intérimaires sans lien formel avec le choix d'études suivies pourrait donner une mauvaise image à un employeur et la possibilité de se poser des questions sur les capacités réelles du futur candidat.

D'autre part, nous avons également pu confronter cette crainte avec l'une de nos observations sur notre terrain de stage. La psychologue présente dans l'établissement a mentionné le principe que si la jeune diplômée n'avait pas pu atteindre une fonction liée à ses études suivies dans les deux années après l'obtention de son diplôme, il lui sera difficile de continuer dans cette même branche à l'avenir. Les compétences acquises ainsi que les connaissances doivent être en permanence développées et appliquées afin de garder son employabilité et permettre l'acquisition d'une plus grande expertise.

« Je m'évadais complètement de mon secteur mais ça ne me dérangeait pas. Je savais que je ne ferais pas cette fonction-là toute ma vie donc voilà. Pour moi, intérim correspond à du provisoire. C'est une alternative entre l'école et un futur emploi. »

(11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Durant les entretiens réalisés, nous avons pu souligner des critiques par rapport au secteur de l'intérim que nous ne retrouvions pas dans la littérature. Afin d'être la plus complète possible, nous avons souhaité leur consacrer une place dans ce travail de recherches. Nous avons pu souligner trois nouvelles critiques sur le travail intérimaire délivrées par nos intervenantes. Bien entendu, au regard de chaque situation, d'autres points peuvent venir compléter cette liste.

Tout d'abord, le premier élément correspond au principe que le dossier de la travailleuse intérimaire n'est pas confié à une seule et même consultante. Comme nous avons pu l'observer sur notre lieu de stage, l'ensemble des demandes, des appels téléphoniques est géré par tou(te)s les consultant(e)s présent(e)s. Effectivement, dans de situations similaires, il n'est pas toujours évident de se remettre dans le contexte, de fournir l'information souhaitée. Mademoiselle R. a pointé cette notion en exprimant son mécontentement.

« Un inconvénient que je trouve de taille, c'est de ne jamais avoir à faire à la même consultante en intérim. Quand je contactais les agences, je tombais d'abord sur le call center qui ne connaissait pas mon dossier, qui me dirigeait vers la mauvaise personne et bien souvent, en ayant déformé ma question. Puis on tombe sur la première consultante qui décroche et elle ne sait pas toujours nous renseigner. C'est parfois long et difficile d'atteindre la personne voulue. Il n'y a pas assez de communication au sein de l'agence, selon moi. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

La communication qui doit s'effectuer entre les travailleuses intérimaires et les consultant(e)s est décisive pour fidéliser la candidate et permettre une bonne relation entre ces deux acteurs. Nous estimons que ce n'est en rien lié au type de diplôme obtenu. Chaque candidate doit être traitée de manière similaire et cela, dans l'intérêt de tous.

Le second élément directement en lien avec le niveau de diplôme obtenu marque la séparation qu'il peut exister dans l'esprit des jeunes diplômées. Nous nous sommes aperçue que mademoiselle M. mentionnait que son diplôme ne pouvait pas être compatible avec l'intérim. Ayant acquis un diplôme et un certain nombre de compétences dans un domaine particulier, elle ne se voyait pas aller

s'inscrire dans une agence d'intérim. Ensuite, elle complète ce propos en mentionnant la différence encore plus nette qui doit se produire quand on est une jeune femme diplômée de l'université.

« Je ne pense pas que les jeunes diplômé(e)s vont d'office aller s'inscrire dans une agence d'intérim une fois l'obtention de leur diplôme. Ils se focaliseront plus sur des offres d'emploi diffusées par les entreprises directement ou ils enverront leur candidature de manière spontanée. Le fait d'avoir un diplôme, on se dit que l'intérim n'est pas fait pour nous vu que l'on a suivi un parcours scolaire quand même plus long. Et c'est certainement quelque chose qui doit se remarquer entre un baccalauréat et un master aussi. Selon moi, les universitaires pensent ne pas en avoir besoin alors que c'est ouvert à tout le monde, il faut trouver du travail par n'importe quel moyen. »
(10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

C'est un point que nous trouvons intéressant à développer. Le secteur de l'intérim peut être perçu comme un fournisseur d'emploi pour des personnes peu qualifiées. Pourtant, ceci ne représente qu'étroitement la réalité. Malgré tout, c'est un aspect qui semble se manifester dans l'esprit des jeunes diplômées à la recherche d'un emploi.

Pour finir ce chapitre du discours consacré aux critiques pour le travailleur intérimaire, nous mettons en évidence les descriptions de fonctions relatives au poste à pourvoir. Ces dernières ne sont pas toujours représentatives des tâches et des missions réalisées au sein l'entreprise utilisatrice. C'est face à une description mal rédigée que mademoiselle L. s'est retrouvée confrontée. Certaines entreprises rédigent des descriptions de fonctions attrayantes mais ne correspondant pas à la réalité, ce qui a un impact direct sur la crédibilité de l'agence d'intérim. Pour le travailleur intérimaire, c'est l'agence qui fournit ce document et qui est donc en quelque sorte responsable des informations erronées. Cela engendre une mauvaise relation entre les deux parties.

« Les descriptions de fonction fournies par les entreprises aux agences d'intérim ne sont pas assez détaillées et elles ne correspondent pas à la réalité vécue sur le terrain. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Si nous l'analysons en fonction du diplôme, c'est effectivement un incident qui peut être mal perçu. Chaque fonction comporte des tâches spécifiques et liées à un niveau de diplôme spécifique. Il est en effet difficile pour une personne diplômée d'une Haute Ecole de répondre aux critères d'une diplômée universitaire et c'est également le cas dans la situation inverse. Il est donc souhaitable pour l'entreprise utilisatrice de rédiger la description de fonction de manière consciencieuse afin d'attirer le profil adéquat.

2.6. Discussion intermédiaire

Afin de marquer un temps de réflexion et de séparation entre ce chapitre tiré d'observations et la théorie dominante de ce travail, nous avons souhaité réaliser une discussion intermédiaire à ce chapitre consacré aux discours de justifications et de critiques.

Au travers des discours de justifications et de critiques, nous avons pu lister des éléments observés sur notre lieu de stage. Nous n'allons donc pas revenir sur l'ensemble des points développés précédemment car nous souhaitons dédier ce sous-chapitre aux éléments qui ont été soulignés à de nombreuses reprises par nos jeunes diplômées ainsi qu'à ceux ayant attiré notre attention par leur portée.

Commençons par le premier critère, à savoir le tremplin que le secteur intérimaire peut offrir. Nous rappelons que, dans certaines situations, les missions intérimaires peuvent déboucher sur la signature d'un contrat directement conclu avec l'entreprise. Cinq passages d'entretiens ont souligné cet élément qui s'avère être l'une de nos constatations la plus fréquemment rencontrée sur notre terrain de stage. En effet, de nombreux individus acceptent des missions via l'intérim dans l'espoir qu'elles puissent déboucher sur la signature d'un contrat à durée déterminée et, dans le meilleur des cas, un contrat à durée indéterminée. La présence de cet élément a été observée pareillement par Fréchou et Cancé (2003) « dans tous les secteurs d'activité, le CDD comme l'intérim sont avant tout un moyen de garder le contact avec l'emploi, quels que soient l'âge, le diplôme et le sexe. [...] À tout âge et quel que soit le niveau de formation, les contrats courts peuvent aussi jouer le rôle de tremplin vers l'emploi stable. » (Fréchou, Cancé, 2003 : 7). A travers cet extrait, nous marquons notre intérêt pour le lien existant avec le type de diplôme obtenu. Le tremplin que peut jouer l'intérim n'est en rien lié au diplôme mais au contact qu'il permet de conserver entre la jeune travailleuse et le monde du travail.

Un second critère a été mis en avant lors de notre recherche empirique : celui de l'aide que les agences d'intérim, et plus précisément les consultant(e)s, peuvent procurer aux chercheuses d'emploi fraîchement diplômées. Lorsque les jeunes femmes obtiennent leur diplôme et qu'elles doivent se mettre à la recherche d'un emploi, cette démarche peut s'avérer parfois compliquée. Suite à l'analyse de nos entretiens, nous remarquons que, l'obtention du diplôme émanant d'une Haute Ecole ou d'une université, la difficulté est ressentie de manière similaire. Par ailleurs, nos interviewées ont mis en avant l'aide que les agences peuvent leur apporter. Elles les secondent notamment dans la rédaction du curriculum vitae, la lettre de motivation ou encore les attitudes et réponses à fournir à un employeur lors d'une entretien d'embauche.

L'incertitude professionnelle est aussi une cause d'appréhension que nous avons ressentie. Quel que soit le diplôme obtenu, nos interviewées ont montré le même sentiment négatif face à l'incertitude que le secteur de l'intérim peut apporter. Cet élément nous permet de concevoir une corrélation avec l'hypothèse 3. Pour rappel, cette dernière exposait la méconnaissance des chercheuses d'emploi envers l'intérim. Nous avons mis en avant l'image négative que cette forme de travail pouvait engendrer de même qu'un oubli de la législation en vigueur dans le secteur de l'intérim. Dès lors et suite à notre passage sur le terrain, c'est non une ignorance qui est d'application mais un sentiment de peur envers cette forme alternative de travail qui est détectée car lorsque nous avons interpellé notre public cible pour notre travail de recherches, un intérêt s'est manifesté assez rapidement vers cette dernière. Ensuite, lors de la passation du jeu questions/réponses sur la législation en vigueur, nous avons été étonnée par la pertinence des réponses délivrées par les jeunes femmes qui manifestent une réelle confiance envers les consultant(e)s.

APPROCHE THEORIQUE

A travers le chapitre que nous venons d'analyser, nous avons pu remarquer la présence d'un panel d'éléments pouvant expliquer l'acceptation ou non de missions intérimaires. Désormais, nous avons souhaité nous intéresser à une théorie en particulier afin d'apporter des indications de motivation qu'ont les jeunes à se tourner vers l'intérim au début de leur carrière professionnelle.

1. La théorie de la motivation

Dans cette base théorique, nous avons mobilisé la théorie qui est liée à la motivation. En effet, si nous nous attardons sur les définitions que l'on peut donner à la motivation, nous pouvons dire que celle-ci représente « ce qui pousse à l'action. » (Carré, 2011 : 270). De plus, si nous apportons une définition supplémentaire, nous pouvons déterminer que c'est « l'ensemble des motifs qui expliquent un acte. » (Carré, 2011 : 270).

Afin d'englober et de parcourir cette théorie, nous l'avons complétée par un ouvrage de Fenouillet (2016) regroupant 101 théories de la motivation. Sur base de cet ouvrage, nous avons trouvé intéressant de dresser un bref historique quant à l'évolution du concept de « motivation » auquel nous avons pu faire face ces dernières années dans le monde du travail.

Les facteurs motivationnels sont devenus marquants dans le développement des entreprises. Ces dernières mettent en avant les initiatives individuelles, qui sont favorisées par ces facteurs « la motivation est l'explication qui éclaire la cause de l'action de l'individu. » (Fenouillet, 2016 : 3). En d'autres termes, la motivation est le moteur de l'action. Nous abordons également ce point dans la théorie de Carré (2011), à travers les dix facteurs intrinsèques et extrinsèques que nous allons illustrer à travers des passages des entretiens réalisés.

Tout d'abord et comme l'explique Fenouillet dans « *Les théories de la motivation* », « le terme motivation vient du verbe « moveo », qui veut dire mouvoir, bouger. » (Fenouillet, 2016 : 9). Ceci est également appuyé par les propos suivants « c'est donc bien cette idée de mouvement que cherche à comprendre la motivation. » (Fenouillet, 2016 : 9). L'auteur propose une définition simplifiée de la motivation, il la définit comme « [...] ce qui explique le dynamisme du comportement. » (Fenouillet, 2016 : 9). Cette courte définition permet de souligner le lien présent entre la motivation et le comportement qu'adopte un humain. Néanmoins, elle s'avère être simplifiée si nous prenons en compte les diverses définitions données par Ford (1992), Campbell et al (1970) et Vallerand et Thill (1993) (cités par Fenouillet, 2016 : 10).

Suite à ces définitions, un nouvel élément est mis en lumière, celui du phénomène interne auquel la motivation appartient. En effet, comme Fenouillet l'explique, « même si la personne est motivée à agir par une tierce personne ou par un quelconque élément extérieur, le dynamisme motivationnel reste un phénomène interne. » (Fenouillet, 2016 : 10). Effectivement, ce comportement ne peut être le fruit que de la volonté d'un individu à réaliser quelque chose. Malgré les propos d'une tierce personne, rien ne nous oblige à aller dans ce sens. De plus, si l'individu ne ressent pas une réelle motivation quant à la réalisation de cette action, elle n'aboutira positivement que très rarement.

Nous garderons comme définition générale et selon nous la plus complète celle qui est proposée par ce même auteur à savoir « la motivation désigne une hypothétique force intra individuelle protéiforme, qui peut avoir des déterminants internes et/ou externes multiples, et qui permet d'expliquer la direction, le déclenchement, la persistance et l'intensité du comportement ou de l'action. » (Fenouillet, 2016 : 11).

Pour qu'un individu soit motivé, il est nécessaire d'anticiper les actions et les résultats possibles, comme a pu l'expliquer Tolman (1932) à travers son exemple « pour qu'un animal traverse un labyrinthe, il ne suffit pas de mettre un bout de viande au fond de celui-ci pour qu'il le parcoure. Il est d'abord utile de lui montrer la récompense qui l'attend au bout du circuit. » (Carré, 2011 : 278).

Nous avons choisi de mobiliser un modèle particulier, quatre orientations et dix motifs d'engagement en formation. Ce dernier démontre que « les motifs d'engagements sont pluriels, évolutifs par leurs nombres, leur importance, en fonction du vécu personnel de l'individu, etc. et occasionnels. » (Carré, 2011 : 280). L'auteur de cette théorie a interrogé 61 travailleurs, provenant de diverses entreprises et de différents niveaux hiérarchiques afin de comprendre l'élément qui les poussait à suivre une formation. Dans notre travail, nous allons mobiliser cette théorie dans le passage à l'acte, autrement dit l'inscription en agence.

Dans un premier temps, nous pouvons dissocier sur le schéma suivant quatre orientations motivationnelles : l'apprentissage, la participation, l'intrinsèque et l'extrinsèque. Ces quatre orientations se regroupent par deux et nous allons les développer.

1.1. Orientations vers l'apprentissage/vers la participation

Une première orientation est présente dans ce schéma, l'orientation apprentissage/participation. L'apprentissage correspond à « l'acquisition de nouvelles compétences, d'habiletés, d'attitudes nouvelles, etc. (Carré, 2011 : 282), tandis que la participation détermine l'inscription ou la présence à l'activité.

1.2. Orientations intrinsèques/extrinsèques

La seconde orientation se nomme intrinsèque/extrinsèque, elle correspond aux résultats attendus qui sont confondus avec l'activité à proprement parler, dans notre cas, l'inscription en agence d'intérim. En ce qui concerne l'orientation extrinsèque, l'inscription a pour but d'atteindre des objectifs qui lui sont extérieurs. Nous pouvons décomposer ces deux orientations en dix motifs. Dans un premier temps, trois motifs pour l'orientation intrinsèque et ensuite, sept motifs pour l'orientation extrinsèque.

1.3. Croisement entre ces deux orientations

Les deux orientations expliquées ci-dessus débouchent sur un schéma qui à leur croisement met en lumière dix motifs. Nous allons expliciter chacun de ces motifs en y apportant une notion théorique ainsi que l'avis des interviewées. En effet, nous avons souhaité, à travers les entretiens, pointer ceux qui s'avèrent être les plus souvent rencontrés sur le terrain.

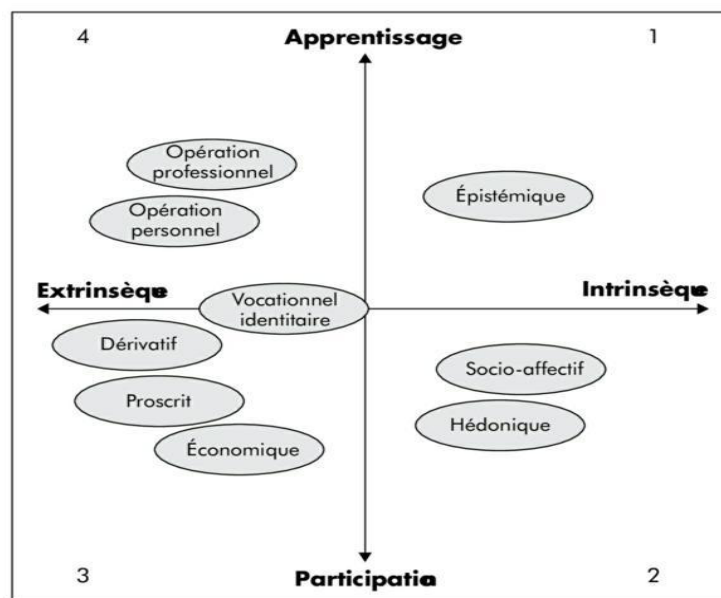


Figure 4 - Traité de la psychologie de la formation (Carré, 2011)

Le premier motif est « l'épistémique ». A travers ce premier motif, nous énumérons l'envie d'apprendre, d'acquérir des savoirs, de se cultiver, etc. qui sont des éléments dont l'individu peut ressentir le besoin. Par ses origines, chaque personne a des attentes et des envies différentes. Retenons que c'est l'envie d'apprendre qui domine à travers ce motif.

Ensuite, le deuxième motif d'ordre « socio-affectif » a pour but de faire bénéficier l'individu de contacts sociaux, d'échanger avec d'autres individus et de développer des relations avec eux. Le motif socio-affectif peut être lié à l'un des besoins présents dans la pyramide de Maslow (1943). Fenouillet (2016) propose le besoin d'amour, situé au troisième échelon de la pyramide. Il le définit comme « les besoins de rapports sociaux, d'appartenance, d'affectivité. » (Fenouillet, 2016 : 78). Effectivement, ce besoin et le motif proposé par Carré (2011) présentent des ressemblances quant au besoin de relations que les individus peuvent éprouver.

Et, pour finir, le troisième et dernier motif intrinsèque est celui de l'« hédonique ». Tout individu ressent l'envie et le besoin de participer à un événement que ce soit pour le plaisir et/ou pour l'ambiance qu'il procure. A travers l'exemple cité par Fenouillet (2016) « être dans un environnement que je trouve agréable. » (Fenouillet, 2016 : 208), nous soulignons le fait attrayant qui est mis en avant dans ce motif intrinsèque.

De même que pour l'orientation intrinsèque, des motifs existent pour l'orientation extrinsèque. Ils sont au nombre de sept. Le motif « économique » est le premier que nous analysons. Lorsqu'un individu pense à s'inscrire dans une agence d'intérim, cela peut être dans le but d'aboutir à des avantages économiques. En effet, lorsqu'une mission de travail est acceptée, elle aboutit à la conclusion d'un contrat de travail et par ce fait, à l'octroi d'un salaire. De plus et selon le chapitre consacré à Carré dans l'ouvrage de Fenouillet (2016), nous pouvons aussi énumérer des avantages en terme d'emploi (par exemple, une expérience supplémentaire à ajouter sur le curriculum vitae) ou bien un avancement de carrière.

Ensuite, nous rencontrons le motif « prescrit » qui représente l'origine de l'événement dans notre situation en ce qui concerne l'inscription. Cette action peut être produite à la suite d'une conversation avec un individu déjà inscrit en agence d'intérim ou suite à l'influence qu'un individu peut réaliser, ou à une contrainte de l'employeur.

Le troisième motif est le « dérivatif ». L'inscription en agence d'intérim peut être vue comme une solution à la suite de conflits sociaux ou à une solitude de plus en plus marquée. L'individu espère certainement qu'à travers l'inscription, son esprit sera détourné de ses préoccupations négatives. L'inscription en tant qu'intérimaire peut être « vécue comme une mise en retrait d'un contexte jugé difficile, désagréable ou même routinier. » (Fenouillet, 2016 : 208)

Le motif « opératoire professionnel » correspond à l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires pour réaliser une activité particulière sur le champ du travail. Par exemple, cela peut être l'envie de perfectionner une pratique, d'acquérir des nouvelles connaissances, de réguler un manque de connaissances dans le but d'atteindre une fonction voulue.

Dans le même ordre d'idées, nous pouvons citer le motif « opératoire personnel ». A l'inverse du motif précédent, l'acquisition de compétences se produisant à travers ce motif a pour but la réalisation d'activités spécifiques en dehors du champ du travail (par exemple : activités/loisirs, vie familiale, etc.).

Une connexion peut être faite avec la pyramide de Maslow (1943) et plus précisément avec le cinquième besoin qui se rapporte à l'estime de soi. « Il s'agit de la quête ultime de tout être humain, la recherche du développement, d'épanouissement personnel, de création. » (Fenouillet, 2016 : 79). De fait, l'abandon des occupations, des loisirs et des activités familiales a un impact sur l'individu et sa vie privée.

Un autre motif peut venir se greffer à celui-ci, celui de « l'identité ». « Il s'agit principalement pour le travailleur de participer à une activité qui est vécue comme un lieu lui permettant de se forger une identité. » (Fenouillet, 2016 : 208). Cette recherche identitaire peut avoir pour but un gain de confiance en soi et cela peut avoir un impact instantanément sur la recherche d'emploi.

L'identité peut trouver des similitudes dans le quatrième besoin énoncé par Maslow (1943). Le besoin d'estime est caractérisé comme « l'envie d'être reconnu, apprécié, approuvé et de bénéficier de l'estime d'autrui [...]. Le respect de soi, la sensation de compétence, la confiance en soi vont avoir pour effet de combler l'estime de soi. » (Fenouillet, 2016 : 78). Ici, la confiance est la composante qui se retrouve dans les explications des deux auteurs.

Et pour finir, le septième motif est le « vocationnel », le but étant d'acquérir des compétences et/ou une reconnaissance symbolique utile pour décrocher un emploi.

1.4. Analyse et mise à plat des données

Pour l'utilisation de la théorie dont nous venons de définir les principaux motifs, nous allons pouvoir les juxtaposer avec des passages d'entretiens tout en y apportant de nouvelles interprétations.

Les motifs de la théorie de la motivation

Dans l'approche théorique, nous avons découvert et approfondi la théorie de la motivation (2011). De cette dernière ressortait dix motifs intrinsèques et extrinsèques. Nous avons donc dirigé nos entretiens de manière à confirmer ou réfuter ces derniers. Nous allons revenir sur chacun d'entre eux en y apportant des éléments de réponses fournis par notre public cible.

L'envie d'apprendre et l'acquisition de nouveaux savoirs, repris sous le motif épistémique, sont l'une des motivations que les jeunes femmes mettent en évidence. Malgré les points négatifs qu'une mission intérimaire peut apporter, elles estiment qu'il est préférable de l'accepter et que les nouveaux savoirs pourront être mis à profit dans une prochaine situation de travail.

« Toute expérience est bonne à prendre. Il est préférable de travailler via une mission intérim que de rester chez soi à ne rien faire. Rien n'est jamais perdu. » (22 mars 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

L'acquisition de nouvelles compétences et/ou savoirs est utile quelle que soit la future voie professionnelle d'un individu. De plus et comme remarqué à partir des passages d'entretiens, les jeunes diplômées, de l'université ou de la Haute Ecole, peuvent être indécises sur la direction qu'elles veulent donner à leur carrière professionnelle. Les missions intérimaires peuvent être l'alternative nécessaire pour dessiner un avenir.

« Je pense que certains jeunes passent par l'intérim pour découvrir le monde du travail. Quand on sort des études, on peut être un peu perdu et ne pas savoir vers quelle entreprise se diriger. Les missions intérim peuvent être une alternative pour trouver notre voie et continuer à se former. » (4 avril 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Psychologie, femme)

Le motif socio-affectif a été mis en évidence au cours de plusieurs interviews. Comme Bouchard a pu l'expliquer à travers son article, « dès son jeune âge, l'enfant apprend à se comporter avec autrui, c'est-à-dire comment entrer en relation avec les autres. Puis, il apprend à se distinguer des autres [...]. » (Bouchard, 2008 : 267). De plus, ces relations continuent à se développer même l'âge adulte atteint et c'est également le cas dans le secteur du travail. La personnalité et les besoins se font ressentir de différentes manières selon l'individu.

« Si j'avais éprouvé des difficultés à trouver un emploi, je pense qu'un jour en me réveillant, j'aurais ressenti le besoin de voir du monde. C'est vrai qu'accepter des missions intérimaires aurait pu être une alternative pour créer des contacts sociaux, pourquoi pas. » (4 avril 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Psychologie, femme)

Nous pouvons interpréter ces informations dans le contexte du secteur intérimaire. Les jeunes diplômées reconnaissent avoir comme besoin « la rencontre avec d'autres personnes ». Que ce soit pour faire de simple rencontre ou pour se faire connaître dans le monde de l'emploi, le socio-affectif est présent au quotidien. Ce motif nous paraît dominant.

« Mes diverses inscriptions en agence d'intérim m'ont permis de me faire connaître dans le monde de l'emploi plutôt que lorsque je postulais spontanément. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

« Après mon inscription au Forem, j'ai dû suivre des formations pour la rédaction d'une lettre de motivation et d'un CV. Certes, je n'avais pas besoin de les suivre mais j'ai rencontré des personnes qui suivaient également la formation. On a pu partager nos expériences, évoluer collectivement. J'ai retrouvé une vie sociale. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Le motif hédonique est fortement proche du motif précédent. Cependant, c'est l'environnement agréable que nous devons mettre en avant ici. Lorsqu'une jeune diplômée reste trop longtemps chez elle, la nécessité d'avoir un but, une raison d'avancer se fait pressante. Les missions intérimaires sont l'alternative possible pour y parvenir.

« Après un certain temps sans emploi, l'intérim peut être vu comme une activité qui va permettre de voir des gens. Ça permet de rencontrer, de discuter, etc. avec d'autres personnes. Alors, même si le métier ne correspond peut être pas à mes attentes premières, ça peut faire du bien de justement se sentir membre d'une équipe de travail. Je n'ai pas eu le souci après mes études mais je crois que si ça avait été le cas, je me serais vite ennuyée seule chez moi. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

« Je suis une personne dynamique et qui n'aime pas rester à ne rien faire. Donc oui, passer par l'intérim m'a permis de sortir de chez moi. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Les jobs d'étudiant sont aussi devenus une demande fréquente des parents envers les adolescents pour leur faire faire leurs premiers pas sur le marché du travail. Il est fréquent de rencontrer des jeunes durant les vacances, week-end, etc. à des postes d'adultes. Les jobs d'étudiant permettent d'entrer doucement dans le monde du travail. C'est spécialement cette démarche qui entraîne les jeunes diplômées à ressentir le besoin de travailler.

« Depuis que je suis en âge de travailler comme étudiante, j'ai travaillé tous les étés. Mes parents ont toujours été très stricts à ce niveau. Du coup, même avec mon diplôme, je ne me voyais pas rester à la maison si je ne trouvais pas de poste. Je pense que si je n'avais pas trouvé aussi facilement, j'aurais accepté n'importe quelle

mission du moment que je travaillais et que je sortais de chez moi. » (21 avril 2017, 27 ans, diplômée d'un bachelier Instituteur primaire, femme)

A contrario, le motif économique est ressorti peu de fois de nos entretiens. Une seule de nos interviewées, mademoiselle M., a pointé ce dernier en le justifiant par des besoins d'ordre privé.

« Les raisons économiques sont bien entendu l'une des raisons pour lesquelles certaines personnes acceptent de travailler en intérim. Comme expliqué précédemment, même des diplômées n'ont pas toujours le choix que d'accepter de travailler comme intérimaires parce qu'elles ont une famille, un loyer, etc. à payer. C'est une solution rapide pour subvenir à ses besoins. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

Lors de l'approche théorique, nous avons parlé de trois sources pour le motif prescrit. La première concerne l'action d'aller s'inscrire suite à une conversation avec un inscrit. C'est suite à l'inscription d'un proche qu'elle serait tentée de faire de même. Pourtant, nous pouvons remarquer qu'une différence règne, celle du diplôme. Malgré ce dernier, il ne représente pas un frein vers l'intérim.

« Je pense que beaucoup d'inscrits y sont grâce à une discussion avec quelqu'un de déjà inscrit. Prenons l'exemple de mon frère qui n'a pas suivi d'études et qui recherche un emploi. S'il décroche un emploi via l'intérim, peut-être que j'aurais tendance à aller m'y inscrire aussi en me disant « Qui ne tente rien n'a rien... », ou bien, « pour lui, ça a débouché sur un travail » ». (22 mars 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

Ensuite, c'est l'influence que les parents auraient pu avoir sur notre interviewée qui produira le passage à l'inscription. « [...] La seconde conception [...] au centre de son intervention la participation active du jeune à l'élaboration de son avenir et sa préparation à la vie professionnelle par le biais d'influences éducatives concertées. Cette vision reconnaît divers acteurs (le/la conseiller(ère), l'enseignant(e), les parents) dans l'action éducative dirigée vers l'enfant. » (Lietchi, 2012 : 3). Les parents gardent une position influente et peuvent les guider vers un chemin souhaité.

« Si je n'avais pas trouvé un travail à la fin de mes études et après quelques mois de recherches, je suis certaine que mes parents m'auraient poussée à aller m'inscrire en agence pour mettre plus de chances de mon côté et essayer de trouver un emploi rapidement. D'ailleurs, mon cousin a été intérimaire pendant quelques mois à la suite

de ses études et ça été quelque chose de très bien vu dans ma famille. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

Et pour conclure le motif prescrit, le troisième acteur pouvant jouer un rôle est l'employeur. Comme mentionné dans l'entretien suivant, c'est suite à la demande de son nouvel employeur que notre interviewée a franchi les portes d'une agence. Dans ce cas-ci, c'est le secteur qui est établi de cette manière. Pour d'autres, c'est suite à la disparation de la période d'essai que les employeurs formulent ce souhait.

« J'ai signé mon premier contrat intérimaire suite à la demande du directeur de l'institution dans laquelle j'avais décroché le poste. Dans l'enseignement, il est très rare de signer son premier contrat autrement. On passe toutes par l'intérim, au début. » (21 avril 2017, 24 ans, diplômée d'un bachelier Instituteur primaire, femme)

Selon l'étude de Federgon dont nous avons parlé dans la mise en contexte de ce travail, 81% des collaborateurs ayant réalisé une mission au sein de l'intérim le recommandent. Le motif prescrit est donc bien représenté si on en croit les personnes directement concernées.

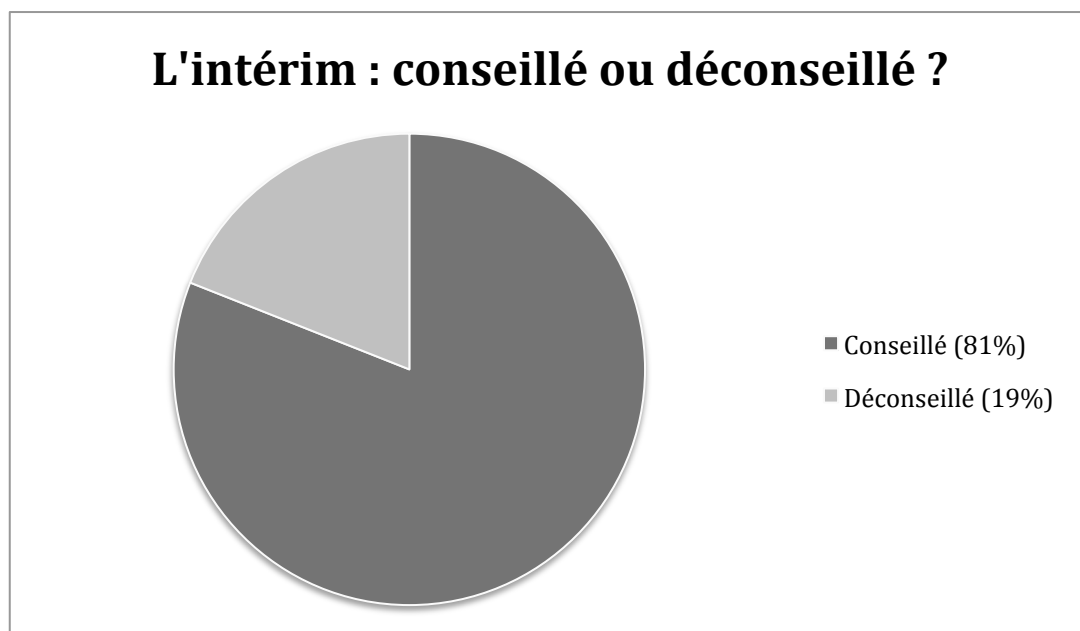


Figure 5 - Source : www.interaimaire2016.be

Nous avons expliqué le motif dérivatif comme la solution pour lutter contre la solitude. Dans le cadre de notre recherche, c'est avant tout pour vaincre cette sensation de solitude que les travailleuses intérimaires se sont dirigées vers cette alternative de travail. A travers l'extrait d'interview, la solitude entraîne des relations négatives sur la vie privée de notre jeune femme. C'est suite à ce constat qu'elle a souhaité s'inscrire au sein d'une agence d'intérim et certainement, dans l'espoir d'y remédier.

« A partir d'un moment, je trouvais que je ne servais plus à rien à la maison, je tournais en rond. En plus, dans des situations comme cela, le moral n'est pas au top, ce qui impactait les relations avec ma famille. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Si nous nous basons sur cet extrait d'entretien, c'est le motif opératoire personnel que nous pouvons découvrir. Il n'est pas ressenti comme celui qui domine selon notre public cible. L'explication donnée par la jeune femme montre que ce serait pour ses enfants qu'elle accepterait des missions intérimaires.

« Si je suis à la recherche d'un emploi et que j'ai besoin d'argent, je ne penserais certainement pas aller en vacances. Mais si j'avais des enfants, je me forcerais à accepter une mission dans l'intérim pour payer les factures et subvenir à leurs besoins de base. Ça, c'est certain. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

Néanmoins, nous sommes certaine que ce n'est pas l'unique raison. De nos jours, les jeunes nommés aussi la génération Y (« une sous-population de la société dont les membres ont à peu près le même âge ou ont vécu à la même époque. Ils partagent généralement des pratiques communes et partagent des représentations, des attentes et des besoins à peu près identiques. »), (Brillet, Coutelle et Hulin, 2012 : 70) ont pour caractéristique un besoin d'accomplissement. Selon des études menées (Eisner, 2005 et al., cité par Brillet, Coutelle et Hulin, 2012 : 72), le travail représente une source d'épanouissement personnel et pourrait être appréhendé pour cette recherche d'accomplissement personnel comme un « préparateur individuel ».

En ce qui concerne le motif en lien avec l'identité, les gestionnaires des ressources humaines et plus particulièrement les recruteurs sont les premières personnes à signaler que les expériences professionnelles mentionnées sur les curriculum vitae donnent un premier aperçu, une première opinion sur le candidat. L'identité passe à travers les missions de travail que l'on peut compter à son actif.

Lorsqu'un employeur examine le parcours professionnel d'un candidat potentiel, le peu d'expériences peut jouer en la défaveur de ce dernier. C'est en outre ce qui ressort de nos interviews.

« Un employeur préfère voir des missions intérim sur un CV plutôt qu'un trou. Cela prouve que la personne a envie de travailler et qu'elle s'est débrouillée pour trouver quelque chose à faire, même si le travail n'était pas en lien avec ses études. » (4 avril 2017, 24 ans, diplômée d'un master en Psychologie, femme)

Toutefois, l'avis qu'un employeur peut se faire sur les missions intérimaires est propre à chacun. Certains pointeront la ténacité, la persévérance que le candidat a et ce, à travers les missions intérimaires acceptées. A l'inverse, la solution de l'intérim peut être perçue comme un sentiment d'instabilité et de changements.

« C'est une opportunité rapide et pareille à une autre sauf que ce sont des personnes qui cherchent à notre place. Si on lui propose une mission et qu'elle lui convient, elle peut commencer rapidement à travailler. On prouve que l'on est une femme qui veut bouger et qui essaie de se débrouiller pour trouver un emploi. » (8 avril 2017, 25 ans, diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, femme)

Et pour terminer cette analyse des motifs présents dans la théorie de la motivation, nous allons approfondir le dernier motif dit vocationnel. En outre, tout ce qui peut être appris par le biais des missions intérimaires ne doit pas être perdu pour un poste futur. Ce qu'un travailleur intérimaire gagne à travers ces missions peut être réutilisé dans des situations futures de travail mais aussi d'ordre privé. Si nous nous concentrons sur l'assurance personnelle gagnée par notre diplômée en Gestion des ressources humaines, c'est un savoir-être qu'elle a pu mettre en avant dans son emploi actuel et très certainement dans sa vie privée.

« J'ai acquis plus d'assurance personnelle. On sait que l'on existe et on reçoit un retour de la part de professionnels sur notre entretien ou sur le travail fourni. Ça s'est révélé comme un avantage pour mon emploi actuel. » (11 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, femme)

Nous tenons à mettre en lumière que les connaissances acquises grâce à des missions intérimaires peuvent être replacées et réutilisées dans d'autres situations de travail. Les compétences sont réutilisables.

« De nouvelles compétences seront acquises grâce aux missions intérimaires et elles pourront toujours servir dans n'importe quel emploi. J'en suis convaincue. Par contre, comme les missions sont bien souvent courtes, il doit être difficile d'acquérir des compétences spécifiques pour évoluer vers un emploi. Je me trompe peut-être mais en tout cas moi, j'ai besoin de temps avant d'être performante dans mon métier. D'abord, il faut bien connaître l'entreprise, se sentir intégrée dans l'équipe de travail et surtout, s'adapter aux programmes informatiques mis à notre disposition. » (10 avril 2017, 23 ans, diplômée d'un bachelier en Droit, femme)

DISCUSSIONS / PISTES D'INTERPRÉTATION

Le présent chapitre intitulé « discussions et pistes d'interprétation » est pour nous le moyen de rattacher les motifs à des réalités présentes sur le terrain professionnel existant. Nous avons choisi de réaliser sept interviews qui nous ont apporté de nombreuses pistes de compréhension mais cela s'avère également être un trop petit nombre pour pouvoir en tirer des conclusions exactes. Pour palier cela, nous avons choisi d'orienter les discussions vers d'autres points de vue et de les associer à des notions plus larges faisant écho avec l'actualité émanant du monde du travail. Nous allons désormais passer d'une analyse micro vers une analyse macro.

Dans la théorie de P. Carré, nous avons levé le voile sur dix motifs intrinsèques et extrinsèques qui constituent la théorie de la motivation. Nous avons sélectionné les motifs les plus représentés après l'analyse de nos interviews. Sur ces dix motifs, trois se sont avérés marquants pour l'intérêt de nos jeunes travailleuses, ces attraites sont également le fruit de la représentation que nous avons de notre société. En effet, nous allons prendre de la distance pour permettre d'apporter de nouvelles pistes d'interprétation reflétant les besoins et les attentes des entreprises et des demandeurs d'emploi d'aujourd'hui.

Premièrement, le motif « prescrit » est revenu à de multiples reprises au fil de nos dialogues. Pour rappel, il représente l'origine de l'événement qui se produit suite à la demande d'un employeur ou suite à une conversation. Comme nous avons pu le souligner, depuis la disparition de la période d'essai en Belgique, certains employeurs se sont tournés vers l'intérim pour examiner les compétences d'une recrue potentielle. Les jeunes femmes sont donc amenées vers l'intérim par l'intermédiaire d'un acteur : l'employeur. Cette situation a été constatée chez l'une de nos jeunes diplômées. Ensuite, c'est via l'influence ou les conseils prodigués par un membre proche que deux autres de nos interviewées sont allées s'inscrire en intérim.

Nous pouvons lier le motif prescrit à de nombreuses composantes pour lesquelles nous devons prêter attention tout au long de notre carrière professionnelle. Tout d'abord, c'est de l'employabilité dont nous voulons parler. Depuis les bouleversements des structures au travail auxquels les entreprises ont dû faire face mais aussi à la mondialisation accrue et aux nouvelles technologies présentes en masse, l'employabilité est devenue une compétence nécessaire, voire primordiale. Actuellement, sur le marché du travail les travailleuses sont en permanence obligées de viser plus haut, plus loin et de réfléchir à leur avenir professionnel qui ne sera plus aussi constant que celui que nos prédécesseurs ont pu connaître.

Si nous nous basons sur les nombreux sites Web, la notion d'employabilité est interprétée de nombreuses et de différentes manières. Cependant, c'est la définition proposée par Finot en 2000 que nous avons retenue comme étant la plus complète et pertinente, il s'agit de « maintenir et développer les compétences du salarié, ainsi que les conditions de GRH, nécessaires et suffisantes, lui permettant, à tout moment, de retrouver un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables. » (Finot, 2000 :17). Nous pouvons nous rendre compte que c'est autant de la responsabilité du travailleur que de l'employeur de maintenir cette employabilité.

Les missions intérimaires peuvent être décrites comme un outil d'aide afin de devenir plus employable et c'est cette nécessité dont les jeunes diplômées ont besoin pour faire leur entrée dans le monde du travail. L'envie d'acquérir cette compétence peut être l'explication que les jeunes ont d'accepter des missions intérimaires. A travers ces dernières, ils souhaitent non seulement acquérir des compétences propres à la fonction mais également être visibles et se créer un réseau composé de professionnels.

Ensuite, c'est le phénomène de la responsabilisation qui est de plus en plus demandé aux entreprises et aux jeunes travailleuses. Les employeurs sont à la recherche de nouvelles recrues qui vont apporter un souffle nouveau, une valeur ajoutée différente à l'entreprise. Les jeunes travailleuses doivent prendre conscience du rôle qu'elles ont à y jouer ainsi que dans l'évolution de cette dernière, comme par exemple être capable de gérer au mieux le temps, collaborer en équipe et ce, toujours de façon autonome. Nous pensons que ce phénomène de responsabilisation est apprécié par les jeunes et notamment par les composantes de la génération à laquelle elles appartiennent. En effet, la génération Y souhaite collaborer pleinement et se sentir utile dans les projets qui lui sont confiés et dans la vie active de l'entreprise. Pour mettre sur pied au mieux ce nouveau projet devenu presque un passage obligé pour les entreprises, les employeurs doivent être prêts à faire de nombreux sacrifices et mettre en place des changements dans leur manière de gérer leurs équipes. Il faut dans un premier temps être capables de leur laisser une certaine marge de pouvoir et de liberté quant aux décisions. Pour que cela se passe au mieux, l'employeur doit faire confiance à ses collaborateurs et leur laisser le temps nécessaire pour y arriver.

La formation est également à l'ordre du jour en côtoyant le secteur intérimaire. Elle va permettre aux jeunes de rester plus compétitives dans un marché de l'emploi devenu de plus en plus difficile à conquérir. Au travers des différentes missions, les jeunes vont développer de nouvelles compétences, expériences qui vont les aider à affiner puis valider leurs choix professionnels. Force est de constater qu'au regard des employeurs la formation est souvent vue comme un coût et un non investissement. De plus, les entreprises connaissent des taux de turnover parfois importants qui s'expriment par des difficultés à garder les nouvelles recrues. Nous pouvons imaginer que l'intérim

serait une étape de présélection des entreprises dans laquelle les jeunes veulent travailler car elles recrutent encore trop souvent des profils inadaptés. Toutefois, ce turnover peut avoir un aspect positif, celui de permettre à l'employeur de recruter de nouveaux membres qui seront motivés, en adéquation avec les valeurs de l'entreprise et qui souhaiteront lui apporter une nouvelle dynamique.

La flexibilité est aussi devenue un point d'attention tant pour les jeunes travailleuses que pour les employeurs. Les jeunes souhaitent travailler dans une entreprise leur permettant d'être flexibles au niveau des horaires et c'est également ce que recherchent les entreprises actuellement. Elles doivent être actives en permanence et pour y arriver les travailleuses doivent y contribuer. Comme nous avons pu le lire « sous la pression d'un monde en perpétuel changement, la numérisation, le vieillissement, la pénurie grandissante des talents, la flexibilisation du marché du travail ... se développent »⁹. Cette flexibilité autorisée et recherchée par les jeunes sera récompensée par leur fidélité à l'entreprise et leur dévouement. Au travers des missions intérimaires, les jeunes sont capables de montrer leur capacité de flexibilité que ce soit pour les horaires mais aussi pour leur capacité d'adaptabilité aux nouvelles technologies, à l'intégration de nouvelles équipes de travail, etc. Pour cela, l'intérim est l'un des meilleurs moyens de progresser. A chaque jour une nouvelle entreprise, de nouveaux collègues et de nouvelles conditions de travail. L'employeur qui intégrera un jeune ayant été intérimaire pourra être certain de compter un collaborateur doté de cette capacité.

La responsabilisation, la flexibilité et l'adaptabilité vont se combiner en vue de permettre aux jeunes travailleuses de façonner leurs atouts pour contribuer à l'évolution et au développement de l'entreprise. Toutefois, l'entreprise accueillant des jeunes recrues a aussi un rôle à jouer dans la mise en place de règles éthiques et déontologiques. Comme peut le spécifier Faure, « construire une image éthique auprès des candidats renforce la réputation et l'e-réputation de l'entreprise, qui sont des notions de plus en plus importantes. A partir du moment où l'entreprise pratique un recrutement responsable et que l'éthique est au centre de la démarche, cela constitue un atout supplémentaire pour attirer des candidats talentueux qui sont de plus en plus sensibles. » (Faure, 2014 : 1). L'employeur se doit d'informer, de collaborer et de soutenir les nouveaux membres de ses équipes à travers les différentes étapes d'intégration au poste et au sein de l'entreprise. Par le biais de l'intérim, les jeunes femmes ont la possibilité de pointer les différentes valeurs nécessaires à leur épanouissement tant professionnel que personnel. Le changement régulier d'entreprises permet d'approcher ces divers besoins et de faire apparaître ceux indispensables, comme le souligne cette citation, « L'éthique et la déontologie, aujourd'hui, c'est l'affaire de tous. »¹⁰

⁹ En ligne, <https://www.randstad.be/fr/workforce360/detail/s/news/2888f58d-4af3-494d-8d96-7b22960d25be/opinion:-"Je-ne-suis-pas-un-reveur"---Marc-Van-Harneveldtn>, consulté le 25 juillet 2017.

¹⁰ En ligne, http://www.cfip.be/content.php?langue=french&cle_menus=1276089418, consulté le 24 juillet 2017.

Les jeunes travailleuses réalisant des missions intérimaires vont agir sur leur mobilité professionnelle que ce soit via le changement, parfois fréquent, de poste, de grade, d'entreprise, etc mais aussi via des formations professionnelles. Elle est représentée de trois façons à savoir, interne, externe ou géographique. Comme l'explique Mailliot dans son article « dans tous les cas, la mobilité professionnelle implique l'imbrication de trois dimensions : « les tâches » constitutives d'un métier, « les autres » auxquels s'adresse l'activité et « soi-même » engagé dans la situation. Pour chacun des cas de figure proposé, une dimension bouge, les deux autres sont affectées. » (Mailliot, 2010 : 58). Cette mobilité professionnelle a toujours existé et elle doit être l'une des préoccupations de l'employeur. Afin de faire perdurer son entreprise, elle doit rester en permanence présente à l'esprit et retravaillée par l'employeur. Les jeunes travailleuses aiment cette mobilité professionnelle qui s'adresse à elles et l'intérim peut être perçu comme une solution afin d'y arriver.

Un point supplémentaire venant se greffer au motif prescrit est l'obligation que le Forem impose aux jeunes d'aller s'inscrire au sein d'agences d'intérim. Pour compléter et valider leurs inscriptions au Forem, les jeunes travailleuses doivent pouvoir apporter les preuves de leur inscription au sein d'une, voire de plusieurs agences. Cela peut être l'un des éléments de réponse lorsque l'on se demande pourquoi les jeunes se sont dirigés vers cette forme d'alternative de travail. Ce n'est pas de manière spontanée et volontaire que cela s'est passé mais par le biais d'un acteur.

Deuxièmement, nous allons élargir la compréhension du motif « socio-affectif ». Nous l'avons expliqué par l'échange accompli avec d'autres êtres humains et les contacts sociaux produits avec ces derniers. Il fait partie du top 3 que nous avons dressé concernant les motifs présentés tout au long de cette théorie de la motivation. Le manque de relations sociales a été vécu à maintes reprises. De fait, les contacts sociaux permettent non seulement d'avoir un but : de sortir de son domicile mais également d'avoir des objectifs pour la journée et de se construire une place sur le marché de l'emploi. A la fin d'un cursus scolaire, le curriculum vitae ne déborde pas d'expériences professionnelles et c'est parfois cela qui ne permet pas aux jeunes de décrocher un emploi aussi rapidement qu'espéré.

Ce que les employeurs d'aujourd'hui recherchent ce ne sont plus seulement des diplômes, des compétences spécifiques à une fonction mais les Soft Skills ou « compétences non académiques » (Duru-Bellat, 2015). Elles sont venues remplacer les Hard Skills (ou compétences techniques) qui étaient auparavant la seule opportunité de pouvoir décrocher un poste et d'accéder à une entreprise. Les Soft Skills sont devenues le nouveau point d'attention des recruteurs. Pour répondre aux nouveaux défis provenant du marché du travail, les entreprises font appel non plus seulement aux diplômes de leurs collaborateurs mais aussi à leurs qualités personnelles. Ces dernières se décèlent dès l'entretien d'embauche et elles permettent de mettre en exergue les capacités de la candidate. L'élément clé que les employeurs recherchent est avant tout une personnalité, des savoir-être qui ne s'apprennent pas sur

les bancs de l'école. Quelles sont les compétences alors demandées aux jeunes pour décrocher le poste ? Les employeurs souhaitent avant tout compter dans leurs équipes des membres qui sont prêts à s'adapter aux changements, à se former en permanence, à acquérir des moyens pour anticiper et non plus rester passifs dans la société pour laquelle ils travaillent, d'avoir des connaissances multiples et dans un grand nombre de domaines, etc. L'humain est devenu la nouvelle concentration des employeurs. Il est devenu le succès majeur de la réussite d'une entreprise. De plus, les Soft Skills sont considérées comme un investissement durable.

Selon nous, les Soft Skills peuvent être gagnées via les missions intérimaires. Lors de chaque nouvelle mission, la jeune travailleuse est forcée de démontrer ses compétences personnelles à l'employeur et aux collaborateurs, de s'adapter aux techniques du travail et si besoin de se former. De même, le nombre de missions acceptées pourraient être le reflet de la polyvalence dont elles sont capables de faire preuve. Etant donné que les Soft Skills ne s'apprennent pas à l'école, il est indispensable de pouvoir s'y former ailleurs et pour cela, l'intérim est l'une des alternatives possibles.

Pour compléter cette approche, nous avons souhaité évoquer une réflexion supplémentaire. Nous avons eu l'occasion de converser avec une collègue RH travaillant pour une banque implantée au Grand-Duché du Luxembourg dans laquelle des formations Soft Skills sont constamment proposées aux collaborateurs. Les compétences transversales ont une place importante dans le cursus étudiant mais certains employeurs déplorent le manque de maîtrise chez les jeunes fraîchement diplômées et même chez les collaborateurs plus expérimentés. Prenons comme exemple la compétence managériale qui, apprise durant le cursus scolaire, ne serait mise en application que dix ou quinze ans plus tard. Pouvons-nous vraiment penser que notre collaborateur se souviendra des méthodes apprises ? Pouvons-nous affirmer qu'une compétence apprise ne doit pas évoluer avec le vécu professionnel, avec la société en constante mutation. Cette discussion nous a permis de nous demander si les formations en Soft Skills ne doivent pas évoluer avec l'être humain qui évolue sans cesse.

Le socio-affectif est également représenté par la création de relations entre collègues au sein d'une même équipe et entreprise. Les jeunes travailleuses sont vigilantes à cet élément. Elles sont désireuses de créer de vrais liens de complicité entre collègues et non s'arrêter à des relations purement de travail. Cette envie d'inclusion ne s'arrête pas à l'équipe de travail mais à l'entreprise toute entière. Les jeunes femmes souhaitent se sentir incluses dans la prise de décision de l'entreprise, partager une vision commune. Nous avons perçu, dans un article de la presse consacré au monde du travail, que c'est un point d'attention auquel les jeunes faisant partie de la génération Y portent attention. Elles sont désireuses d'évoluer avec une vision et une culture d'entreprise bien articulée et connues de tous.

Troisièmement, c'est le motif « épistémique » qui a retenu notre attention. La soif et l'envie d'apprendre représentent également un point auquel les jeunes femmes prêtent attention. Lors de chaque mission intérimaire, c'est non seulement des savoirs en lien avec la fonction qui sont développés mais aussi des connaissances sur soi, des compétences d'adaptabilité à une nouvelle équipe de travail, par exemple. Comme l'a souligné l'une de nos participantes, elle émet l'hypothèse que certaines jeunes se sentent perdues et déstabilisées, dès lors le passage par l'intérim peut leur permettre de mettre sur pied l'avenir professionnel qu'elles souhaitent vivre.

Et si l'intérim était vu comme un terrain exploratoire par les jeunes? Nous nous sommes penchée sur l'hypothèse que l'intérim serait devenu une manière d'approcher les entreprises et des postes inconnus ou auxquels il est parfois difficile d'avoir accès. Afin d'apprendre et de s'armer aux exigences que le secteur du travail peut apporter, les missions intérimaires peuvent être l'opportunité de se forger une opinion, un avis sur un secteur d'activité ou plus encore, une fonction. Le contrat liant l'intérim et la jeune femme peut être rapidement dissous ce qui, comme nous l'avons déjà souligné, est un discours de justification apprécié par les jeunes.

Avec la présence de jeunes collaborateurs dans son personnel, l'entreprise va connaître un regard neuf et extérieur. En ayant voyagé dans plusieurs entreprises et secteurs différents les uns des autres, les jeunes travailleuses vont venir booster les performances. Elles vont venir bouleverser les méthodes de travail en les modifiant par des plus modernes et sans doute plus performantes. Pour l'employeur, ces jeunes vont être le levier pour repositionner l'entreprise face à la concurrence et ainsi évoluer plus rapidement que les entreprises ne possédant pas ces jeunes recrues. Néanmoins, il est évident qu'elles vont être attentives à la reconnaissance fournie par l'employeur. Cette nouvelle vague de travailleuses est désireuse de feed-back réguliers et d'évaluations leur permettant un épanouissement et une continuation de progression pour cette entreprise. Par exemple, l'entreprise peut leur proposer des formations continues et variées, la mise en œuvre de nouvelles tâches et projets intéressants, ce qui va les motiver davantage.

Nous avons intégré de formation au motif prescrit mais nous pouvons également le lier à ce motif épistémique. A l'heure actuelle, la formation détient une place déterminante dans le parcours professionnel des jeunes. A tout moment, elles souhaitent pouvoir suivre des formations et ce, dans le but de rester compétitives et de connaître les évolutions du monde du travail. Elles gardent à l'esprit qu'elles ne resteront plus dans une entreprise durant toute leur carrière et peuvent à tout moment changer. Pour y arriver au mieux, la formation est l'élément clé qui leur permettra de garder les cartes en main pour leur avenir professionnel.

Les jeunes travailleuses sont désormais conscientes du type de carrière dans lequel elles souhaitent s'engager. La carrière n'est plus seulement entre les mains de l'employeur mais elle est gérée par les jeunes directement. Ces dernières sont prêtes à prendre les commandes de leur avenir en choisissant l'entreprise, le poste de même que les missions qui leur seront confiées. Pour l'employeur, c'est un nouvel enjeu qui s'oppose à lui. Il va devoir non seulement les soutenir dans le but d'effectuer de la rétention mais également de leur proposer des sources de motivation. C'est à travers l'intérim que les jeunes ont la possibilité de trouver cette forme de changement et de recherche dont elles sont désireuses. Les missions de courte durée proposées par l'intérim sont devenues la solution pour changer rapidement d'entreprise, ou de fonction, afin d'élaborer leur avenir comme elles le souhaitent.

2. Retour sur les hypothèses et apport d'éléments de réponses

Après le passage en revue des éléments énoncés ci-dessus et en lien avec la théorie de la motivation, nous allons à présent apporter des éléments de réponses aux quatre hypothèses que nous avons dressées au début de ce travail de recherches, dans le chapitre méthodologie.

Hypothèse 1 :

Dans un premier temps, nous souhaitons mettre en lumière les limites auxquelles nous avons dû faire face durant la rédaction de ce travail de recherches. Pour l'hypothèse numéro 1 (H1), nous avons été freinée suite aux refus de plusieurs agences d'intérim de participer et de répondre à nos questions. En effet, nous avions l'intention de comparer pour les jeunes femmes diplômées d'un bachelier ou d'un master universitaire, le taux d'inscription entre cinq agences liégeoises. Malheureusement, sur cinq agences, une seule a accepté de collaborer. Les autres ont fait valoir le critère de confidentialité comme le refus à cette collaboration. Dès lors, l'hypothèse n'a pas abouti étant donné qu'il nous était impossible de comparer les taux d'inscriptions. Cependant, si nous souhaitons quand même dire quelques mots sur les données recueillies, nous pouvons remarquer que les femmes diplômées d'un bachelier sont plus nombreuses à être inscrites que celles diplômées d'un master.

| | Inscriptions | Au moins une mission depuis l'inscription |
|---------------------------------|---------------------|--|
| Diplômées d'un bachelier | 101 | 66 |
| Diplômées d'un master | 28 | 17 |

Tableau 4 - Données recueillies par le biais d'une agence d'intérim liégeoise

Sans tirer de conclusions hâtives et après la lecture de ce tableau, nous pouvons tout de même remarquer que les bacheliers ont un taux d'inscription plus élevé en agences d'intérim que les universitaires. Cette constatation peut être argumentée selon la supposition que le taux de femmes diplômées d'une Haute Ecole est supérieur à celui des femmes suivant un cursus universitaire. Les différents secteurs et branches d'études étant plus nombreux dans le circuit d'études supérieures de type court. Néanmoins, nous pouvons remarquer que les missions réalisées via l'intérim sont nombreuses pour les deux catégories de diplômées. Il nous paraît donc possible de faire remarquer que le rapport entre inscriptions et missions acceptées est approximativement identique dans les deux situations. Toutefois, nous ne pouvons pas apporter une réponse positive ou négative à cette hypothèse.

Hypothèse 2 :

En ce qui concerne l'hypothèse numéro 2 (H2), nous avons comme but de comprendre et de déterminer quels étaient les éléments qui freinaient les femmes diplômées d'un master universitaire à s'inscrire en intérim. Comme nous avons pu le souligner lors de la mise en contexte, l'intérim était dans un premier temps utilisé pour faire face à du personnel absent et ce, le plus souvent, de manière ponctuelle. Durant plusieurs années, l'intérim était perçu par les individus comme la solution pour trouver un emploi à des travailleurs non qualifiés. Dès lors, les travailleurs diplômés ne se présentaient que rarement dans une agence d'intérim pour postuler à un emploi. Cette manière de procéder a évolué et est désormais ouverte à tou(te)s les chercheur(se)s d'emploi qualifié(e)s ou non qualifié(e)s.

Nous pouvons répondre à cette hypothèse grâce aux entretiens que nous avons menés. Il en est ressorti que ce public cible n'était pas réticent au côtoiement de l'intérim et à une inscription. En effet, nous avons pu constater que de plus en plus de jeunes femmes vont s'inscrire dans une agence d'intérim à la fin de leur cursus scolaire. Le chapitre consacré aux discussions et pistes d'interprétation a également pu apporter des réponses à ces inscriptions. Nous avons choisi de formuler ce dernier sur une ouverture d'esprit dans l'intention de découvrir ce que les missions intérimaires pouvaient apporter aux compétences attendues par les employeurs et par le marché du travail dans lequel nous vivons. C'est le souhait d'une meilleure employabilité, flexibilité, adaptabilité, connaissance du terrain, etc qui est recherché via cette forme alternative de travail et qui explique l'affluence des jeunes.

L'hypothèse présentée dans la méthodologie se composait de plusieurs sous questions pouvant expliquer cette réticence. Tout d'abord, nous nous étions demandé si les femmes diplômées de l'université trouvaient plus facilement un emploi à la fin de leurs études et ce, sans passer par l'intérim. C'est l'avis de plusieurs responsables d'agences qui nous a permis d'y répondre. Selon eux,

les employeurs ne prennent pas le risque d'engager des profils universitaires, ayant parfois des compétences spécifiques, par le biais de l'intérim. Cette forme alternative de travail reste encore assez instable et pourrait leur faire perdre le profil recherché. Dès lors, lorsque les employeurs ont trouvé le profil qui leur est utile, ils lui proposent un contrat signé directement avec l'entreprise afin de l'y maintenir car une des réticences que nous avons ressentie est l'instabilité que l'intérim dégage. En étant armées d'un diplôme universitaire, les jeunes femmes ont l'espoir et l'envie de décrocher un emploi stable leur permettant d'évoluer rapidement. Néanmoins et comme nous le soulignons dans l'hypothèse, les motivations sont nombreuses, l'intérim et plus précisément les consultant(e)s fournissent une aide dans ce qui peut être vécu comme difficile, la recherche d'un emploi.

Hypothèse 3 :

Dans la suite de l'analyse de nos hypothèses, c'est l'hypothèse 3 (H3) qui attire notre attention à présent. Nous nous étions penchée sur les différentes raisons ou sources de motivation qui avaient poussé nos jeunes femmes à réaliser une inscription en intérim. Pour y répondre, nous avons mobilisé la théorie principale de ce travail à savoir, la théorie de la motivation présentée par Carré en 2011. Les dix motifs intrinsèques et extrinsèques ont pu illustrer de nombreux sentiments, événements et donner des éléments d'explications aux informations fournies par nos interviewées. Les sources de motivation ayant poussé nos jeunes femmes diplômées à collaborer avec l'intérim sont nombreuses et variées. Nous avons pu le constater à travers l'analyse et la mise à plat des données. En outre, comme les discussions et pistes d'interprétation ont pu le démontrer, trois motifs sont ressortis comme dominants et nous ont amenée à réfléchir à des compétences plus larges pouvant venir les compléter.

Nous nous sommes, par ailleurs, rendu compte que l'acceptation de missions intérimaires n'était pas perçue comme une image négative. Au contraire, pour la plupart des jeunes femmes, cela prouve à un employeur ou à un recruteur la volonté de travailler. A l'inverse, ce qui a été soulevé comme négatif, c'est le regard que celui-ci peut porter en analysant un curriculum vitae comptant des missions intérimaires. La solution de l'intérim peut être perçue comme un sentiment d'instabilité et de changements de la jeune travailleuse mais cette interprétation reste propre à chaque employeur et à chaque culture d'entreprise. Ensuite, nous avons remarqué que l'intérim et plus précisément, la législation en vigueur n'était pas méconnue des jeunes femmes. Au contraire, elles sont assez bien armées et connaissent leurs droits et devoirs ainsi que ceux des employeurs. Pour terminer, nous avons été étonnée d'apercevoir la peur que l'intérim peut déclencher. Par l'incertitude professionnelle que cette alternative de travail produit, les jeunes femmes ont manifesté leur angoisse envers les missions.

Hypothèse 4 :

Nous finirons par l'hypothèse 4 (H4) qui faisait émerger la présence de l'intérim à travers les jobs d'étudiants et les stages. Dans le public cible que nous avons étudié, nous avons listé peu de diplômées qui avaient eu recours à l'intérim pour un job d'étudiant. Pourtant, c'est une nouvelle ressource que les employeurs utilisent. Si nous interprétons les opinions de plusieurs employeurs, l'intérim permet de trouver une grande quantité d'étudiants disponibles pour travailler durant les vacances, les week-ends ou après les heures de cours. Pour des sociétés nécessitant de nombreux étudiants à une fréquence régulière, l'intérim est la solution pour se décharger d'une certaine quantité de travail.

Cette nouvelle façon de procéder de la part des entreprises est certainement l'une des justifications que les jeunes femmes peuvent donner quant à leur choix de se diriger vers l'intérim une fois diplômée. Lors d'un entretien, nous avons analysé cette situation. Une jeune femme a eu recours à positivement l'intérim à maintes reprises pour un job d'étudiant. Par conséquent, elle nous a confié avoir pensé à l'intérim lors de l'obtention de son diplôme mais uniquement via l'agence avec laquelle elle avait déjà pu collaborer. De plus, nous avons pu découvrir que nombreuses de nos interviewées avaient déjà pu réaliser un stage au sein d'une agence d'intérim et que cette période d'apprentissage les avait également poussées à réfléchir à une éventuelle mise à jour de leur dossier pour décrocher un emploi. Nous pouvons répondre à cette hypothèse en disant que le secteur de l'intérim se déploie de différentes et de nombreuses manières, il devient de plus en plus connu par les individus et peut désormais compter un plus grand taux d'inscrits et notamment auprès des jeunes adultes. Nous aimons croire qu'une première approche via un job d'étudiant(e) ou un stage permet d'aborder et de connaître les conditions que ce secteur propose.

3. Notre question de recherches

Après avoir répondu à nos quatre hypothèses, il est venu le temps de se souvenir de notre question de recherches et d'y répondre. « **Quelle est la perception du travail intérimaire auprès des femmes de 19 à 25 ans et quelles motivations les y poussent ?** », et voici ce à quoi nous avons tenté de répondre tout au long de nos dix mois de recherches.

Comme nous l'avons vu à travers la littérature, le secteur de l'intérim est fortement exploité et de nombreux documents traitent du sujet. Actuellement, c'est un domaine qui devient, après avoir subi des difficultés suite à la crise économique de 2008, de plus en plus florissant dans notre société. Cette forme d'alternative de travail vue auparavant comme un moyen de disposer rapidement de travailleurs est désormais vue comme un tremplin, une aide, etc par les chercheuses d'emploi. Nous avons pu constituer une mise en contexte solide permettant d'aborder plusieurs points de vue avant de

rencontrer notre public cible pour qu'il réponde au mieux. Suite à cela, nous avons pu rencontrer les jeunes femmes diplômées et dresser notre chapitre empirique, nous avons observé qu'elles ne négligent pas les agences d'intérim et particulièrement les missions qu'elles proposent lors de leurs recherches. Les avis et les perceptions qu'elles ont sont positifs et elles ont pu nous le relater au travers des entretiens.

En ce qui concerne la première partie de notre question de recherches, nous pensons que la perception de jeunes femmes âgées entre 19 et 25 ans est favorable au secteur de l'intérim. Nous avons trouvé rapidement et facilement des jeunes femmes répondant aux critères du public cible recherché et étant d'accord de participer à nos recherches. La plupart d'entre elles estiment être ouvertes à des propositions d'offres d'emploi provenant de l'intérim. De plus, la crédibilité et l'expertise que ce secteur apporte est bien perçue. Nous avons pu comprendre que les jeunes femmes récemment diplômées saisissent un éventuel passage en intérim en début de carrière professionnelle, cela devient presque une pratique courante : ni désobligeante, ni dégradante. Nous pensons que les agences d'intérim sont de réels apports d'aide aux nouvelles chercheuses d'emploi.

Ensuite, pour la seconde partie de notre question de recherche dédiée aux motivations qui les y poussent, plusieurs sources se sont dévoilées et nous pensons qu'elles ne cesseront d'augmenter dans les années à venir. Que ce soit à travers les discours de justification et de critiques observés sur le terrain ou les motifs présentés dans la théorie mobilisée, les sources sont nombreuses et variées. Nous avons eu l'occasion, à plusieurs reprises, de souligner les sources qui s'étaient avérées les plus représentatives au travers de notre public. Comme vous avez pu le remarquer, chaque point peut aussi bien être perçu comme positif ou négatif en fonction du profil et des attentes du travailleur intérimaire. Nous avons fait preuve d'ouverture d'esprit avec comme fil conducteur de concevoir l'intérim sous toutes ses facettes.

CONCLUSION

Ce travail de recherches a été, pour nous, l'occasion d'accomplir une analyse approfondie sur un sujet qui nous a interpellée car nous pourrions faire partie du public cible. Il avait pour but de comprendre et d'interpréter la perception des jeunes femmes diplômées qui, à la sortie de leurs études, se dirigeaient ou non vers le secteur de l'intérim. En effet, comme nous avons pu le souligner, les emplois précaires prennent désormais une plus grande place au sein des entreprises.

Tout au long de ce travail, notre attention s'est portée vers une question principale « **Quelle est la perception du travail intérimaire auprès des femmes de 19 à 25 ans et quelles motivations les y poussent ?** » Afin d'y répondre, nous avons mis en place un sondage en ligne, un guide d'entretiens, la mobilisation de littératures et des rencontres avec le public cible en lui proposant des interviews semi-directives.

A travers ce travail, nous avons décidé d'illustrer la théorie de la motivation de Philippe Carré (2011) qui met en lumière dix motifs de types intrinsèques et extrinsèques. Ces derniers permettent d'identifier les raisons qui les ont portées vers une inscription en intérim. De plus, il a également été étayé d'observations réalisées sur notre terrain de stage. Pour ce faire, nous avons sélectionné sept jeunes femmes âgées entre 19 et 25 ans avec un diplôme de bachelier, universitaire ou parfois les deux diplômes. Ces dernières ont été sélectionnées suite à la diffusion et l'analyse de notre sondage en ligne.

Dans le but d'apporter un regard nouveau à cette thématique, nous avons souhaité interpréter les notions théoriques à travers les passages d'entretiens et en réaliser une analyse. Ensuite, nous avons dressé le top 3 des motifs revenus les plus fréquemment lors des entretiens et nous les avons détaillés dans le chapitre consacré aux discussions et pistes d'interprétation. Dans ce dernier, nous avons aspiré à explorer d'autres pistes permettant d'apporter de nouveaux éléments de réflexion et de réponses aux motifs dominants. Partant de ceux faisant partie des ressources humaines, nous nous sommes demandée quelles étaient les liaisons que nous pouvions effectuer avec le secteur de l'intérim. En effet, lorsqu'une mission intérimaire est acceptée, c'est dans le but de satisfaire un besoin comme par exemple : améliorer son employabilité.

Cette recherche n'est nullement exhaustive. Il serait intéressant d'ouvrir notre réflexion vers d'autres possibilités. En effet, il nous semble intéressant de les élargir vers la différence entre agence d'interim et cabinet de recrutement car mis part qu'ils jouent un rôle d'embauche, leurs missions semblent bien différentes.

L'agence interim est sollicitée par une entreprise pour répondre à un besoin concernant une augmentation temporaire d'activité. Les postes proposés en interim peuvent être peu qualifiés, et les missions sont la plupart du temps très courtes. Les cabinets de recrutement sont, quant à eux, en général contactés par les entreprises pour recruter sur des postes qualifiés voire très qualifiés et sur le long terme. Les recruteurs sont aussi connus sous le nom de chasseurs de tête.

Le niveau de qualification du demandeur d'emploi ainsi que la durée du poste à pourvoir seraient-ils un critère de sélection dans le choix de l'intermédiaire de recrutement? Est-ce que deux demandeurs d'emploi avec un diplôme identique et postulant auprès d'une agence d'intérim et d'une agence de recrutement se verraient attribuer un poste équivalent?

Une enquête de PageGroup ¹¹ « *L'intérim au cœur des nouvelles trajectoires professionnelles* », propose une étude menée dans 17 pays du globe dont la Belgique et mentionne qu'une des dix raisons de préférer l'intérim est que 58,9 % des salariés ont une perception positive de l'intérim. Ceci étant particulièrement le cas chez les employeurs qui ont une perception positive voire très positive (80,4%).

Autant de pistes qui peuvent se résumer par cette phrase de Hugues Truttmann¹² « Bien se connaître soi-même, c'est bien choisir son futur employeur. » ... il nous appartient désormais d'effectuer le choix de notre porte d'entrée dans le monde du travail.

¹¹ En ligne, http://www.pagepersonnel.ch/sites/pagepersonnel.ch/files/PP_CEA_GTS-EXECUTIVE-SUMMARY_FR.pdf, consulté le 14 mai 2017.

¹² En ligne, <https://www.monster.fr/conseil-carriere/article/comment-recruter-ton-futur-employeur>, consulté le 14 mai 2017.

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages :

- ARTHUR Mickael, ROUSSEAU Denise, 1996, *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY/Oxford: Oxford University Press. 1-408.
- BATTAGLIOLA François, 2000, *Histoire du travail des femmes*, Repères, La découverte, 1-122.
- BESSY Christian, EYMARD – DUVERNAY François, 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Presses universitaires de France, 1-378.
- BLANCHART Nathalie, 1993, *L'intérim*, Formations métiers, Service d'information sur les études et les professions, 1- 286
- BOLTANSKI Luc, THEVENOT Laurent, 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, 11-483.
- BOUCHARD Caroline, 2008, *Le développement global de l'enfant de 0 à 5 ans en contextes éducatifs*, PU Québec, Education à la petite enfance, 1-464.
- BRILLET Franck, COUTELLE Patricia, HULIN Annabelle, 2012, *Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ?*, Gestion, 29 (5), 69-88. Doi : 10.3917/g2000.295.0069.
- CARRE Philippe, CASPAR Pierre, 2011, *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Dunod, 3ème édition, 1-614.
- DIRN Louis, STOCLET Denis, 1985, *Travail des femmes et structures sociales*, In : Observations et diagnostics économiques : revue de l'OFCE, n°10, 83-108.
- DAVIDOV Guy, 2004, *Joint employer status in triangular employment relationships*, British Journal of Industrial Relations, 42, 727-746.
- DELBAR Catherine, LEONARD Evelyne, 2002, *Le travail intérimaire*, Courrier hebdomadaire du CRISP, (33), 5-45. Doi : 10.3917/cris.1778.0005.
- DESPLATS Marie, PINAUD Florence, 2015, *Manager la génération Y*, Dunod, 2^{ème} édition, 1-223.
- DE LARQUIER Guillemette, 1997, *Approche macro- économique du marché du travail et qualité des appariements*, Cahier n°36 du CEE publié aux PUF, 1-32.

- DURUT-BELLAT Marie, 2015, *Les compétences non académiques en question*, Formation Emploi, 1-18. URL : <http://formationemploi.revues.org/4393>.
- EYMARD-DUVERNAY François, MARCHAL Emmanuelle, 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Editions Métailié, 1-239.
- FINOT Alain, 2000, *Développer l'employabilité*, Insep Consulting, Paris, 1-17.
- FRIEDMANN Georges, 1960, *Qu'est-ce que le travail ?*. In: Annales. Économies, Sociétés, Civilisations. 15^e année, n°4, 684-701. Doi : 10.3406/ahess.1960.421644.
- FRÉCHOU Hélène, CANCÉ Raphaël, 2003, *Les contrats courts : source d'instabilité mais aussi tremplin vers l'emploi permanent*, Premières Informations et Premières Synthèses, Dares, n°14.1, 1-8.
- GALOIS-FAURIE Isabelle, 2013, *La construction de l'engagement dans le secteur de l'intérim*, RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme et Entreprise, 4^{ème} édition, numéro 8, 71- 87. Doi : 10.3917/rihme.008.0071.
- GLAYMANN Dominique, 2008, *Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ?*, Travail et emploi, 1-12. Doi : 10.4000/travailemploi.1982.
- GUEGNARD Christine, REBEUH Marie-Claude, TRIBY Emmanuel, 2008, *Entreprises de travail temporaire : former pour renforcer l'intermédiation sur un territoire*, Formation emploi, 41-53.
- HAVARD Christelle, RORIVE Brigitte, SOBCZAK André, 2009, *Client, employer and employee: Mapping a complex triangulation*, European Journal of Industrial Relations, 15(3), 257-76.
- JACQUEMAIN Marc, 2001, *Les cités et les mondes : le modèle de Boltanski et Thevenot*, Université de Liège, 1-28. <http://orbi.ulg.ac.be/handle/2268/90443>
- JOURDAIN Colette, 2002, *Intérimaires, les mondes de l'intérim*, Travail et emploi, numéro 89, 11-28.
- KERGOAT Jacques, BOUTET Josiane, JACOT Henri, LINHART Danièle, 1998, *Le monde du travail*, La découverte textes à l'appui, 1- 447.
- LABERON Sonia, LAGABRIELLE Christine et VONTHRON Anne-Marie, 2005, *Examen des pratiques d'évaluation en recrutement et en bilan de compétences*, Psychologie du travail et des organisations, n°11, 3-14.

- LIETCHI Léonie, 2012, *L'influence des parents sur le processus d'orientation professionnelle : approche pluridisciplinaire*, Institut de recherche et de documentation pédagogique, 1-31.
- LORQUET Nadège, PICHAULT François, ORIANNE Jean-François, 2016, *A typology of labour market intermediaries securing nonstandard career paths*. 1- 36 URL : <HTTP://ORBI.ULG.AC.BE/HANDLE/2268/199906>.
- MAILLIOT Stéphanie, 2010, *Mobilités professionnelles : de quoi parle-t-on ? Enjeux et complexité d'une question contemporaine*, Echanges de Cereq, 57- 61.
- MAZZA Isabelle, 2012, *L'intérim au féminin*, PRISME : Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi, 1-4.
- NACHI Mohamed, 2015, *Introduction à la sociologie pragmatique : vers un nouveau "style" sociologique ? Préface de Luc Boltanski*, Colin Armand, Collection Cursus, 9-223.
- OMNES Catherine, 2003, *Les trois temps de l'emploi féminin : réalité et représentations*, L'année sociologique, vol 53, 373-398. Doi : 10.3917/anso.032.0372.
- ORIANNE Jean-François, MAROY Christian, 2008, *Esquisse d'une profession consultante : les intermédiaires du marché du travail en Wallonie*, Formation emploi, 1-20.
- PAPINOT Christian, 2007, *En attendant de « trouver sa place » : le chômage-intérim des jeunes diplômés*, Agora débats/jeunesse, 46 (4), 96-106. Doi : 10.3917/agora.046.0096.
- PRALONG Jean, 2010, *L'image du travail selon la génération Y. Une comparaison intergénérationnelle conduite sur 400 sujets grâce à la technique des cartes cognitives*, Revue internationale de Psychosociologie, 16 (39), 109-134. Doi : 10.3971/rips.039.0109.
- PICHAULT François, PLEYERS, M., 2012, *Pour en finir avec la génération Y ... enquête sur une représentation managériale*, Annales des Mines – Gérer et comprendre, (2), 39-54. Doi : 10.3917/geco.108.0039.
- SABA Tania, 2009, *Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses*, Gestion, (3), 25-37. Doi : 10.3917/riges.343.0025.
- SCHMID Günther, 2015, *Sharing risks of labour market transitions: Towards a system of employment insurance*, British Journal of Industrial Relations, 53(1), 70-93.

SCHUTZ Gabrielle and Translated by JACOBS Amy, *Tirer son épingle du jeu dans une relation d'emploi triangulaire. Le cas des hôtesse d'accueil prestataires*, Revue française de sociologie 2014/1 (Vol. 55), p. 73-100. DOI 10.3917/rfs.551.0073.

VILCOT Thomas, 2013, *Le recrutement responsable : pour réenchanter la relation candidats-entreprises*, AFNOR Editions, 1- 192.

VULTUR Mircea, BERNIER Jean, 2014, *Les agences de travail temporaire leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Les presses de l'Université de Laval, 1-280.

WEARS Katherine, FISHER Sandra, 2012, *Who is an employer in the triangular employment relationship? Sorting through the definitional confusion*, Employee Responsibilities and Rights Journal, 24, 159-176.

2. Sites internet :

En ligne, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_grad03&lang=fr, consulté le 21 juin 2017.

En ligne, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_agan&lang=fr, consulté le 21 juin 2017.

En ligne, http://www.cfip.be/content.php?langue=french&cle_menus=1276089418, consulté le 24 juillet 2017.

En ligne, <http://www.federgon.be/fr/travail-interimaire/>, consulté le 17 janvier 2017.

En ligne,
http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf/presentaties/Federgon_Conf._de_presse_Interim_2016_04_28.pdf, consulté le 20 juin 2017.

En ligne, <http://www.stepstone.be/Conseils-de-Carriere/Droit-du-travail/le-contrat-dinterim-a-la-loupe.cfm>, consulté le 19 janvier 2017.

En ligne, <http://www.interimaire2016.be>, consulté en avril 2017.

En ligne, http://www.pagepersonnel.ch/sites/pagepersonnel.ch/files/PP_CEA_GTS-EXECUTIVE-SUMMARY_FR.pdf, consulté le 14 mai 2017.

En ligne, <https://www.monster.fr/conseil-carriere/article/comment-recruter-ton-futur-employeur>, consulté le 14 mai 2017.

En ligne, <https://www.randstad.be/fr/workforce360/detail/s/news/2888f58d-4af3-494d-8d96-7b22960d25be/opinion:-"Je-ne-suis-pas-un-reveur"---Marc-Van-Harneveldt>, consulté le 25 juillet 2017.

En ligne, <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/chiffres/>, consulté le 20 juin 2017.

En ligne, <http://www.stepstone.be/Conseils-de-Carriere/Droit-du-travail/le-contrat-dinterim-a-la-loupe.cfm>, consulté le 12 décembre 2016.

3. Textes réglementaires :

Loi du 24 juillet 1987, relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, Moniteur belge le 20 août 1987.

4. Vidéo :

Boltanski, Luc, Mettre en cause (ajouté le 4/10/2010), In : Regis Barondeau. Disponible sur : http://www.dailymotion.com/video/xf2ms7_luc-boltanski-mettre-en-cause_school, consulté le 15 juin 2017.

5. Document interne :

HR Manager, 2016, *Fascicule pour les nouveaux inscrits*, Manpower.

6. Références des entretiens :

Entretien avec Mademoiselle C., diplômée d'un master en Gestion des ressources humaine, réalisé le mercredi 22 mars 2017.

Entretien avec Mademoiselle J. diplômée d'un master en Psychologie, réalisé le mardi 4 avril 2017.

Entretien avec Mademoiselle L., diplômée d'un bachelier en Gestion des ressources humaines, réalisé le mardi 11 avril 2017.

Entretien avec Mademoiselle M., diplômée d'un bachelier Instituteur primaire, réalisé le vendredi 21 avril 2017.

Entretien avec Mademoiselle M., diplômée d'un bachelier en droit, réalisé le lundi 10 avril 2017.

Entretien avec Mademoiselle R., diplômée d'un bachelier en Ressources Humaines, réalisé le samedi 11 mars 2017.

Entretien avec Mademoiselle R., diplômée d'un bachelier et d'un master en Gestion des ressources humaines, réalisé le 8 avril 2017.

ANNEXES

1. Sondage en ligne

Page 1

Bonjour à toutes et tous,

Dans le cadre de mon master en Gestion des Ressources Humaines, je suis amenée à réaliser un mémoire de fin d'études. Pour celui-ci, j'ai choisi d'approfondir un domaine bien précis, le secteur intérimaire. Je suis à la recherche de participants pouvant m'apporter des informations utiles pour poser les bases de ce travail.

Merci pour votre aide !

A bientôt,

Laurine

Etes vous un/une *

☐ Homme

☐ Femme

Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ? *

☐ - de 18 ans

☐ 36 - 45 ans

☐ 19 - 25 ans

☐ 46 - 55 ans

☐ 26 - 35 ans

☐ 56 et plus

Quelle est votre niveau d'études ? *

☐ Secondaire (de type général)

☐ Secondaire (de type professionnel)

☐ Secondaire (de type technique)

☐ Baccalauréat

☐ Universitaire

☐ Autre :

Depuis combien de temps travaillez-vous pour votre employeur actuel ? *

Avez-vous déjà réalisé une mission de travail via une agence intérim ? *

☐ oui

☐ non » continue avec Page 3

Page 2

Pour quel type de mission ? *

- ☐ Job étudiant
- ☐ Mission à court terme
- ☐ Mission à long terme

Comment avez-vous connu l'intérim ? *

- ☐ Ami(s)
- ☐ Famille
- ☐ Réseaux sociaux
- ☐ A la demande d'une entreprise
- ☐ Autre (veuillez préciser)

Comment s'est déroulé votre premier contact avec ce milieu ? *

- ☐ Pas du tout encourageant
- ☐ Peu encourageant
- ☐ Assez encourageant
- ☐ Très encourageant
- ☐ Extrêmement encourageant

Si vous deviez évaluer cette méthode de recherche d'emploi, elle s'avèrerait être *



- ☐ Pas du tout encourageante
- ☐ Peu encourageante
- ☐ Assez encourageante
- ☐ Très encourageante
- ☐ Extrêmement encourageante

A quelle fréquence étiez-vous contacté par l'agence intérim ? *

- ☐ Jamais
- ☐ Moins d'une fois par mois
- ☐ Au moins une fois par mois
- ☐ Au moins une fois par semaine
- ☐ Plusieurs fois par semaine

A quelle fréquence repreniez-vous contact avec l'agence intérim si vous étiez dans le cadre d'une recherche d'emploi? *

- ☐ Jamais
- ☐ Moins d'une fois par mois
- ☐ Au moins une fois par mois
- ☐ Au moins une fois par semaine
- ☐ Plusieurs fois par semaine

Page 3

Pourquoi n'avez-vous jamais fait appel à l'intérim pour trouver un emploi? *

Seriez-vous ouvert à cette méthode de recrutement au cours votre carrière professionnelle ? *

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Veuillez développer votre réponse :

Page 4

Pensez-vous que cela peut-être un tremplin pour entrer dans la vie active ? *

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Veuillez développer votre réponse :

Si vous deviez qualifier l'intérim en 3 mots, quels seraient-ils ? *

Mot 1 :

Mot 2 :

Mot 3 :

2. Réponses du sondage en ligne



| | |
|---|--|
| Etes-vous un homme/une femme | Femme : 71,43 % Homme : 28,57 % |
| Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ? | 19- 25 ans : 36,73% 26-35 ans : 27,55% 36-45 ans : 18,37% 46 – 55 ans : 17,35% |
| Quel est votre niveau d'études ? | Secondaire (type générale) : 12,24% Secondaire (type professionnel) : 6,12% Secondaire (type technique) : 10,20% Baccalauréat : 38,78% Universitaire : 28,57% Autre : 4,08% |
| Depuis combien de temps travaillez-vous pour votre employeur actuel ? | / |
| Avez-vous déjà réalisé une mission de travail via une agence d'intérim ? | Oui : 45,92% Non : 54,08% |
| Pour quel type de mission ? | Job étudiant : 45,45% Mission à court terme : 38,64% Mission à long terme : 15,91% |
| Comment avez-vous connu l'intérim ? | Ami(s) : 13,95% Famille : 16,28% Réseaux sociaux : 4,65% A la demande d'une entreprise : 41,86% Autre : 23,26% |
| Comment s'est déroulé votre premier contact avec ce milieu ? | Pas du tout encourageant : 4,65% Peu encourageant : 13,95% Assez encourageant : 62,79% Très encourageant : 16,28% Extrêmement encourageant : 2,33% |
| Si vous deviez évaluer cette méthode de recherche d'emploi, elle s'avèrerait être : | Pas du tout encourageant : 6,98% Peu encourageant : 18,60% Assez encourageant : 53,49% Très encourageant : 18,60% Extrêmement encourageant : 2,33% |

| | |
|--|--|
| A quelle fréquence étiez-vous contacté par l'agence d'intérim ? | Jamais : 16,28% Moins d'une fois par mois : 32,56% Au moins une fois par mois : 18,60% Au moins une fois par semaine : 23,26% Plusieurs fois par semaine : 9,30% |
| A quelle fréquence repreniez-vous contact avec l'agence si vous étiez dans le cadre d'une recherche d'emploi ? | Jamais : 30,23% Moins d'une fois par mois : 27,91% Au moins une fois par mois : 16,28% Au moins une fois par semaine : 23,26% Plusieurs fois par semaine : 2,33% |
| Pourquoi n'avez-vous jamais fait appel à l'intérim pour trouver un emploi ? | / |
| Seriez-vous ouvert à cette méthode de recrutement au cours de votre carrière professionnelle ? | Oui : 58,54% Non : 13,41% Autre : 28,05% |
| Pensez-vous que cela peut être un tremplin pour entrer dans la vie active ? | Oui : 78,48% Non : 7,59% Autre : 13,92% |
| Si vous deviez qualifier l'intérim en 3 mots, quels seraient-ils ? | / |

3. Guide d'entretien + jeu

| |
|---|
| Questions |
| <i>Fréquentation de l'intérim</i> |
| <p>Est-ce que les offres d'emploi diffusées par des agences d'intérim retiennent votre attention ?</p> <p>✓ Ou au contraire, vous n'y prêtez pas attention lors de vos recherches?</p> <p>Et selon la réponse, quelles sont les raisons de votre intérêt ou non ?</p> |
| <p>Etait-ce, pour vous, incontournable de vous inscrire dans une agence d'intérim à la fin de votre cursus scolaire :</p> <p>✓ alors que vous êtes en possession d'un diplôme universitaire/bachelier ?</p> <p>✓ alors que le secteur de vos études est un secteur porteur ?</p> |
| <p>Quel est votre avis sur le développement du travail temporaire ?</p> <p>✓ Pensez-vous que c'est une première étape pour entrer dans le monde professionnel ?</p> <p>✓ Peut-on se passer de cela pour trouver un emploi ?</p> <p>✓ Avez-vous déjà fait appel à l'intérim ou vous êtes-vous focalisé sur des recherches personnelles?</p> <p>Quelle a été votre première expérience via l'intérim ? (job étudiant, emploi, etc.)</p> <p>✓ Comment avez-vous eu recours à ce type de recherche d'emploi ? A la demande d'une entreprise ? Ou de votre propre initiative?</p> <p>✓ Comment cela s'est-il passé ?</p> |
| <p>Question pour les universitaires :</p> <p>Est-ce que selon vous une personne qui possède un diplôme universitaire peut se passer de transiter par l'intérim pour décrocher un emploi ?</p> |
| <i>Test sur les connaissances du secteur intérimaire (feuille annexe)</i> |
| Passation du jeu |
| <p>Suite à ce questionnaire, pensez-vous que les travailleurs intérimaires sont considérés comme des travailleurs à part entière ?</p> |

| |
|---|
| ✓ Ce test a-t-il changé votre perception de l'intérim? |
| Selon vous, quels sont les profils les plus inscrits en agences d'intérim? |
| <p>Préalablement à votre inscription en agence d'intérim, vous étiez-vous renseigné sur le statut des intérimaires?</p> <p>✓ Législation en vigueur, salaire, fonctionnement lors d'une mission, ...</p> |
| <i>Recommandation(s)</i> |
| <p>Recommanderiez-vous un passage par l'intérim à un futur diplômé ?</p> <p>✓ Si oui, pourquoi ? / Si non, pourquoi ?</p> <p>✓ Selon vous, qu'est-ce que cette expérience apporte?</p> <p>✓ Est-ce un passage obligé avant de signer un CDI ?</p> |

| Qui fait quoi ? | | |
|---|--|---|
| |  <p>Agence de travail intérimaire</p> |  <p>Entreprise</p> |
| Qui paie mon salaire ? | | |
| Qui fixe mon horaire de travail ? | | |
| En plus de la mutuelle, qui prévenir en cas de maladie ? | | |
| Qui prévenir en cas d'absence ? | | |
| Qui m'explique mes tâches en détail ? | | |
| Qui peut me fournir des habits de travail si j'en ai besoin ? | | |
| Qui rédige mes documents sociaux (C4,...) à la fin de mes missions de travail ? | | |
| Qui m'assure en cas d'accident ? | | |

4. Les profils de nos interviewées

Les jeunes femmes interviewées ont des parcours scolaires et professionnels différents. Dès lors, nous avons souhaité les expliquer brièvement afin de mieux cerner et comprendre les réponses fournies à nos questions.

3.1. Mademoiselle C.

Mademoiselle C. est âgée de 23 ans, bientôt 24. Depuis un an, elle est diplômée d'un master en Gestion des ressources humaines. Son choix s'est porté vers les ressources humaines suite aux options suivies en secondaire. A cette époque, elle avait choisi les cours en économie appliquée à raison de huit heures d'économie par semaine dont deux à trois orientées vers le droit social et la gestion des ressources humaines.

Pour finaliser ses études en secondaire, un travail de fin d'études était requis. Mademoiselle C. a souhaité rédiger celui-ci sur la gestion des ressources humaines. Pour ce faire, elle s'est rendue au sein d'une entreprise afin d'appréhender, de comprendre comment fonctionnait le service. C'est grâce à ce travail qu'elle a décidé de ses études et plus précisément et de son projet de future carrière professionnelle, son souhait étant de garder des tâches plutôt économiques tout en ayant un contact avec les personnes.

Au cours de son master, elle a réalisé un stage dans une entreprise internationale, spécialisée en audit au Grand-Duché du Luxembourg. Ce stage a duré plus de six mois et elle a effectué également plusieurs jobs d'étudiants au sein de cette même société. Elle s'est intégrée dans le département RH. Ensuite, c'est tout naturellement qu'une fois en possession de son diplôme. Elle a postulé dans cette entreprise. Une des caractéristiques principales des sociétés internationales étant le grand taux de turnover, sa candidature est arrivée au bon moment. Elle a alors passé divers entretiens et tests pour obtenir sa fonction actuelle.

En ce qui concerne le secteur de l'intérim, elle n'y a pas eu recours pour trouver son poste. De plus et comme elle a pu nous l'expliquer, au Grand - Duché du Luxembourg, les contrats intérimaires sont nettement moins présents qu'en Belgique. Cependant, elle a déjà eu recours à des contrats intérimaires comme étudiante. Pendant plus de cinq ans, elle a travaillé dans une grande surface et ce, toujours via l'intermédiaire de l'intérim. Son ressenti est positif. Elle a toujours eu de très bons contacts avec les consultant(e)s. De plus, elle souligne ne jamais avoir connu de réels incidents avec ses contrats, paiements, etc.

Sans son stage et son engagement rapide, elle émet l'hypothèse d'une éventuelle inscription une fois diplômée. Néanmoins, elle aurait privilégié l'agence pour laquelle elle avait déjà pu réaliser des missions. Elle explique cela par la confiance qu'elle lui accordait.

3.2. Mademoiselle J.

Mademoiselle J. a 24 ans et est psychologue, spécialisée en neuropsychologie. Depuis son adolescence, elle explique avoir toujours été passionnée pour écouter les autres et leur venir en aide. Dans un premier temps, elle a suivi les cours, à l'université de Liège en psychologie dite « classique ». C'est seulement après sa troisième année qu'elle a eu l'occasion de se spécialiser en neuropsychologie. Etant de nature rationnelle, cette branche lui correspondait mieux que la psychologie en tant que telle. En effet, grâce aux différents tests, elle est capable de mettre en évidence les différentes difficultés d'un individu, etc. Depuis maintenant plusieurs mois, elle exerce cette profession au sein d'un hôpital.

Au début de sa recherche d'emploi, Mademoiselle J. a commencé par envoyer son curriculum vitae de manière spontanée aux entreprises/hôpitaux dans lesquels elle avait réalisé ses stages. Elle explique que c'est parfois plus simple d'entrer dans une société quand un premier contact interne est noué. En plus de cela, ses anciens maîtres de stage connaissaient ses capacités en tant que psychologue. Très rapidement, elle a été interpellée par l'un d'eux qui mettait sur pied une réserve de recrutement pour un profil « psychologues junior ». Suite à cette information, elle a postulé et a passé les examens d'entrée. Une fois ceux-ci réussis, elle a rapidement accédé à un poste au sein de l'hôpital.

Sa recherche d'emploi s'étant déroulée assez facilement et rapidement, elle n'a pas eu l'occasion de s'inscrire en agence d'intérim. Cependant, elle pense que si sa recherche d'emploi avait été plus longue, elle y serait allée. Toutefois, elle explique qu'à la fin de son master, elle ne voyait pas les missions d'intérim comme une aide par rapport à son diplôme mais surtout pour son secteur. En effet, le domaine de la psychologie est un secteur particulier et peu d'annonces sont affichées dans les vitrines des agences. Selon Mademoiselle J., les missions pour ce type de diplôme sont très rares. Ils recherchent plus des profils non qualifiés.

En commençant ses études en psychologie, elle pensait que la recherche d'emploi serait rude. Comme expliqué, voici 5 ans, le secteur de la psychologie était bouché et de nombreux jeunes diplômés ne trouvaient pas d'emploi. Toutefois, lorsqu'elle a décroché son diplôme, la situation était toujours un peu similaire. Elle avoue avoir été chanceuse de pouvoir entrer en fonction aussi rapidement.

Auparavant, elle avait eu recours à l'intérim pour un job d'étudiant. C'était pour un magasin d'alimentation dans lequel elle travaillait depuis plusieurs années. La direction avait décidé de passer par l'intérim pour engager les étudiants. Naturellement, tous les anciens étudiants restaient prioritaires mais ils avaient dû aller s'inscrire dans l'agence qui avait décroché le marché. Elle avait été engagée en tant qu'étudiante durant les deux mois des vacances d'été. La relation intérimaire s'était très bien déroulée.

3.3. Mademoiselle L.

Mademoiselle L. est âgée de 23 ans. Suite à un salon de la SIEPP à Namur il y a cinq ans, elle s'est orientée vers les ressources humaines à la fin de ses études secondaires techniques, option comptabilité. Comme elle a pu le souligner, elle souhaitait choisir des études en lien avec son option. Après la première année en Haute Ecole, elle a accroché avec le cursus qu'elle avait choisi et naturellement, elle a poursuivi son bachelier.

C'est grâce à la proposition du SIEPP qu'elle a découvert la branche des ressources humaines, branche qu'elle ne connaissait pas auparavant. C'est particulièrement le côté social qui a été décisif pour elle, ainsi que la gestion des entreprises.

Lors de l'obtention de son diplôme, elle s'est rapidement mise à chercher un emploi, une étape qu'elle qualifie de difficile et de longue. En effet, elle est restée six mois sans décrocher de travail. A partir de là, elle s'est inscrite au Forem et ce dernier lui a mentionné qu'il était obligatoire de s'inscrire dans plusieurs agences d'intérim afin de décrocher un emploi. Mademoiselle L. étant déjà inscrite dans une agence suite à un stage précédemment réalisé, a poursuivi ses inscriptions dans plusieurs agences proches de son domicile en province du Luxembourg ainsi qu'au Grand-Duché du Luxembourg.

Suite à ces inscriptions, elle n'a jamais réellement lu d'annonces pour une diplômée en ressources humaines. Après quelques semaines d'attente, elle a décroché un premier poste de secrétaire dans une concession automobile. Ravie d'avoir du travail, elle mentionne sa joie et son envie de donner le meilleur d'elle-même pour satisfaire l'employeur. Malheureusement, la mission ne s'est pas déroulée comme prévu étant donné que la description de fonction fournie par l'employeur à l'agence d'intérim ne correspondait pas aux tâches réellement prestées. Dès lors, Mademoiselle L. a prévenu l'agence d'intérim de son désir de stopper cette mission. Elle a tout de même continué pendant deux semaines avant de trouver son emploi actuel.

Depuis presque deux ans, elle travaille comme employée à l'accueil d'un poste de police. Cette fonction ne prend pas en compte son bachelier et ne correspond pas à des tâches liées aux ressources humaines mais c'est un élément qui ne la rebute pas. Selon elle, ses études lui permettent tout de même d'être compétente dans l'approche relationnelle au quotidien, en quelque sorte, c'est le côté social qu'elle retrouve tous les jours.

Si nous nous focalisons sur l'approche qu'elle a eue avec le monde de l'intérim, celle-ci n'est pas totalement positive. Tout d'abord, quand elle mentionne l'aide qu'elle a reçue du Forem, elle la qualifie d'inutile. L'ensemble des individus sont considérés de la même manière et doivent suivre les mêmes formations. De ce fait, elle a été formée à la rédaction d'une lettre de motivation et d'un CV. Etant gestionnaire des ressources humaines, c'est une chose à laquelle elle était familiarisée et pour laquelle elle n'avait pas besoin de conseils. Comme elle le mentionne : « Tout le monde est traité de la même manière, quel que soit le niveau d'études ». Ensuite, la mission qu'elle a réalisée ne s'est pas déroulée dans les meilleures conditions et elle s'exprime en disant que c'est certainement dû à cela qu'elle ne garde pas un bon souvenir de l'intérim.

3.4. Mademoiselle M.

Mademoiselle M. a 23 ans et elle a obtenu son bachelier en droit il y a un peu moins d'un an. Passionnée de séries télé, c'est grâce à cela qu'elle a choisi d'étudier le droit. En effet, les actrices jouant le rôle d'avocates l'ont toujours fascinée et elle rêvait de leur ressembler. Elle a donc choisi aisément cette branche d'études. Elle a réalisé son bachelier en quatre ans et a suivi deux stages au sein d'études notariales. Suite à cela, elle n'a pas souhaité poursuivre sa formation scolaire à l'université à cause de la complexité des études qui se profilaient.

C'est suite à l'un de ses stages qu'elle a décroché son premier poste qu'elle exerce encore à ce jour. Elle a été engagée comme juriste dans un premier temps sous un contrat Plan Formation-Insertion (PFI) et, depuis un mois, elle a signé un contrat à durée déterminée de six mois. Néanmoins, elle continue à regarder les offres d'emploi en quête d'une nouvelle opportunité.

Ce qu'elle aime dans son métier, c'est la proximité avec les clients et l'aide qu'elle peut leur apporter. Les juristes sont mis à disposition des individus dans le but selon elle de les aider à trouver des solutions à leurs problèmes. La fonction qu'elle exerce aujourd'hui ne ressemble en rien aux idées qu'elle se faisait du métier à l'issue de ses études. En effet, les études de droit sont purement théoriques et peu de mises en situation concrètes sont réalisées.

A 23 ans, elle souhaite découvrir de nouveaux horizons et de nouvelles entreprises. C'est pourquoi, elle continue à regarder les offres d'emploi auxquelles elle peut prétendre avec son diplôme, notamment sur des sites comme Jobat, notaire.be, etc. Cependant, elle exprime ne jamais s'être attardée ni inscrite en agence intérim, dans un premier temps parce qu'elle n'a jamais été confrontée à une annonce provenant d'une agence d'intérim, dans un second temps, elle n'est pas encore inscrite en agence d'intérim mais c'est une démarche à laquelle elle va réfléchir très prochainement.

3.5. Mademoiselle M.

Mademoiselle M. est devenue institutrice primaire suite à une expérience au sein d'une école primaire. Lors de ses études secondaires, cette jeune femme a dû réaliser une période de stage dans le but réduire le coût du voyage scolaire. N'ayant jamais été en contact avec des enfants, c'est un stage qu'elle redoutait. A partir du moment où elle est entrée dans la classe, elle s'est découverte une réelle passion pour ce métier.

Après quatre années passées en Haute Ecole et suite à l'obtention de son diplôme, elle s'est rapidement mise à la recherche d'un poste jeune institutrice sans expérience. Très rapidement, elle a décroché un contrat au sein d'une école primaire située en région liégeoise. Tout d'abord, ce sont des contrats intérimaires qu'elle a signés et ce, durant sept mois. Aujourd'hui, elle travaille toujours au sein de cette même école mais sous contrat à durée déterminée depuis bientôt deux ans et demi.

Mademoiselle M. aime les défis et les nouveaux objectifs. Dès lors, elle souhaite prochainement reprendre le chemin de l'école pour suivre un cursus dans le but de devenir directrice d'institution scolaire. Pour cela, elle doit avoir à son acquis cinq ans d'expériences en tant qu'institutrice primaire.

Lors de sa recherche d'emploi et vu le secteur vers lequel elle se dirigeait à savoir, la Communauté française, elle s'est inscrite le plus rapidement possible comme demandeuse d'emploi au Forem. Une inscription en agence était également réalisée, celle-ci ne lui a posé aucune difficulté malgré son diplôme en poche. Elle savait qu'avec son peu d'expérience sur son CV, elle devait se procurer un maximum d'aide afin d'obtenir un travail. Selon ses propos, « le passage par l'intérim était un passage obligé ».

Son expérience dans l'intérim n'a pas été concluante. Les agences d'intérim n'ont que très rarement des offres en tant qu'instituteur. Elle exprime ne jamais avoir reçu le moindre appel téléphonique d'une agence d'intérim. Néanmoins, ce passage était obligé pour l'envoi des CV. C'est par ses propres moyens et grâce à un stage précédemment réalisé qu'elle a obtenu son poste.

3.6. Mademoiselle R.

Mademoiselle R. a 25 ans. Elle a obtenu son master en Gestion des ressources humaines en 2016. Avant celui-ci, elle a réalisé un bachelier en ressources humaines également. Son choix d'études s'est tout d'abord porté vers une Haute Ecole sans avoir déterminé un type d'études en particulier. Elle tenait à suivre un parcours scolaire qui proposait des périodes de stages sur le terrain.

Lorsque son choix s'est porté vers les ressources humaines, c'est grâce à la grille de cours proposée et variée. En effet, suite à des recherches sur la grille de cours, elle a pu remarquer que des cours de langues, de comptabilité, de communication, etc. étaient proposés. Etant donné son parcours scolaire secondaire avec l'option « langues », c'est tout naturellement que Mademoiselle R. tenait à continuer son apprentissage dans cette voie. De plus, elle aimait la rédaction de rapports grâce à son attirance pour l'écriture. Les débouchés proposés aux diplômés en ressources humaines sont assez vastes. De ce fait, elle pouvait se diriger vers la communication interne, le recrutement, la gestion des compétences, etc.

Après les trois années passées en Haute Ecole, Mademoiselle R. a souhaité continuer son apprentissage vers un master, toujours dans le même domaine. Selon ses propos : « je ne me sentais pas assez formée pour entrer dans le monde du travail. »

Par ses six années d'études, elle a pu découvrir quatre entreprises au sein desquelles elle s'est sentie à sa place et ravie du choix qu'elle avait réalisé. Elle se définit comme une jeune femme dynamique et c'est un atout pour être une bonne gestionnaire des ressources humaines. Le contact avec les individus est aussi un élément auquel elle accordait une grande importance. En effet, elle estime que le côté relationnel est nécessaire pour amorcer, discuter, collaborer avec les individus. Elle le retrouve au sein de ses précédents stages mais également dans son emploi actuel.

C'est grâce à l'un de ses stages réalisés en agence d'intérim qu'elle a eu le premier contact avec ce type de structure. A cette occasion, on lui a proposé un job d'étudiant et un stage qu'elle juge innovants, professionnels et riches en apport de connaissances et compétences. De ce fait, lorsqu'elle a obtenu son diplôme, elle s'est redirigée vers cette même agence pour mettre son profil à jour et lui soumettre son CV. Elle souhaitait mettre toutes les chances de son côté en ouvrant toutes les portes possibles quant à sa recherche d'emploi. L'emploi qu'elle occupe actuellement n'a pas été trouvé par une agence d'intérim mais par son réseau personnel. Néanmoins elle avoue avoir été contactée à plusieurs reprises, on lui a proposé des missions qui auraient pu s'avérer être intéressantes.

3.7. Mademoiselle R.

Mademoiselle R. a 24 ans et elle a étudié la Gestion des ressources humaines à la Haute Ecole de la Province de Liège. Cette jeune femme provient d'une famille d'indépendants qui ont une passion pour la grande distribution. Depuis son plus jeune âge, elle a été baignée dans ce milieu et plus précisément dans la culture de la filiale dont ce grand magasin fait partie. La gestion du personnel était, pour elle, la fonction la plus compliquée dans une entreprise, c'est donc tout naturellement qu'elle s'est orientée vers cette branche.

A 21 ans et son diplôme en poche, elle a décidé de chercher un premier poste dans une entreprise autre que celle de ses parents. Cette période a duré environ quatre mois. Au départ, elle cherchait principalement sur la région de Bruxelles mais, malgré son niveau élevé en néerlandais, elle n'a trouvé aucun poste.

Son principal canal était des sites tels que Jobat, Monster, Stepstone, etc. Elle a répondu à de nombreuses offres mais elle envoyait également des candidatures spontanées. D'après ses propos, « Je n'ai jamais pensé à chercher une offre d'emploi sur un site d'agence intérim car, selon moi, en ayant un diplôme, j'estimais que cela n'était pas un passage obligé. » De plus, elle souligne ne jamais avoir rencontré une offre d'emploi diffusée par une agence d'intérim relative à un poste la concernant.

Un jour, par hasard, elle a reçu un appel d'une société au Luxembourg qui lui proposait un contrat à durée déterminée. Elle avait été repérée via son profil LinkedIn. Elle a accepté ce poste pour une durée de six mois. Le poste et la position correspondaient à ses attentes et ainsi qu'à son parcours scolaire. Malgré l'importance du poste et le fait que le métier lui plaisait énormément, elle a choisi de ne pas accepter le contrat à durée indéterminé car elle estimait perdre son implication et sa motivation.

C'est à ce moment qu'elle a réalisé que son investissement serait plus bénéfique dans l'entreprise familiale étant donné son souhait d'en reprendre un jour la direction. Depuis maintenant presque deux ans, elle est gérante d'un supermarché qui emploie 40 personnes. Il lui arrive de collaborer avec quelques travailleurs intérimaires (5 sur l'année). Elle souligne que ça lui a permis de se rendre compte qu'il n'était pas facile actuellement de trouver un travail. « Dans notre entreprise, les contrats intérimaires deviennent 80% des cas des contrats à durée déterminée pour ensuite se terminer en CDI.

5. Tableaux récapitulatifs

5.1. Les discours de justification pour les travailleurs intérimaires sur base des informations liées à nos interviewées

| Interviewées | | Discours de justification pour les travailleurs intérimaires | | | | | |
|--------------|-----------------|--|--------------------|---------------|--------------|---------|-------------------|
| | | Recevoir de l'aide | Liberté de refuser | Etre flexible | Rémunération | Pension | Tremplin possible |
| | Mademoiselle C. | | | | | | |
| | Mademoiselle J. | X | | | | | X |
| | Mademoiselle L. | | | | | | |
| | Mademoiselle M. | X | | X | X | | X |
| | Mademoiselle M. | X | | | | | X |
| | Mademoiselle R. | X | X | X | X | | X |
| | Mademoiselle R. | | | X | | | X |

5.2. Les discours des critiques pour les travailleurs intérimaires sur base des informations liées à nos interviewées

| Interviewées | | Discours des critiques pour les travailleurs intérimaires | | | | | |
|--------------|-----------------|---|------------|-----------------|--------------------|-------------------------|---------------|
| | | Incertitude professionnelle | Ancienneté | Demande tardive | Nombreux documents | Instabilité des revenus | Image sociale |
| | Mademoiselle C. | X | | | | | |
| | Mademoiselle J. | | | | | | |
| | Mademoiselle L. | | X | | X | X | X |
| | Mademoiselle M. | X | | | | | X |
| | Mademoiselle M. | | | | | | |
| | Mademoiselle R. | X | | | | | |
| | Mademoiselle R. | X | | | | | |

1.1. Les 10 motifs de la théorie de la motivation selon le profil de nos interviewées

| Interviewées | | Les 10 motifs de la théorie de la motivation | | | | | | | | | |
|--------------|-----------------|--|--------------------|-----------|------------|----------|-----------|-----------------------------|-------------------------|----------|-------------|
| | | Epistémi- - que | Socio- affectif | Hédonique | Economique | Prescrit | Dérivatif | Opératoire professionnel | Opératoire personnel | Identité | Vocationnel |
| | Mademoiselle C. | X | | | | X | | | | | |
| | Mademoiselle J. | X | X | | | | | | | X | |
| | Mademoiselle L. | | X | X | | | X | | | | X |
| | Mademoiselle M. | | | | X | X | | | X | | X |
| | Mademoiselle M. | | | X | | X | | | | | |
| | Mademoiselle R. | | | X | | | | | | X | |
| | Mademoiselle R. | X | | X | | | | | | | |