

Départs volontaires

LORSQUE LES INTERIMAIRES QUITTENT LEUR MISSION

L'emploi intérimaire est régulièrement présenté¹ comme plus souple et moins contraignant pour des salariés « libérés » du carcan salarial. Le travailleur qui ne trouverait pas son compte dans une entreprise pourrait facilement la quitter et papillonner de mission en mission jusqu'à ce qu'il trouve le lieu idéal pour se fixer ou continuer ses pérégrinations. Théoriquement, l'intérim offrirait un cadre contractuel idéal pour que les stratégies individuelles puissent s'exprimer. A ce stade de l'analyse, il est évident que ce discours contient de nombreuses apories. En effet, cette vision de l'intérim élude l'essentiel en faisant comme si certaines pesanteurs sociales n'existaient pas. En se détournant des questions du chômage, des rapports de forces et des inégalités économiques², cette représentation de l'intérim place « vendeurs » et « acheteurs » de force de travail sur un pied d'égalité. Encore faut-il que les « compétences » des individus aient une valeur sur ce « marché du travail » et il est significatif que ce type d'argumentation s'appuie généralement sur la catégorie marginale des intérimaires hautement qualifiés. Toutefois, affirmer à l'inverse que les travailleurs n'opposent aucune résistance à l'exploitation et sont totalement à la merci des employeurs et des agences serait tout aussi faux³. Ce chapitre vise à explorer les limites qu'opposent les intérimaires à l'usage programmé de leur force de travail lorsqu'ils quittent d'eux-mêmes leurs missions.

Dans un premier temps, je présenterai quelques exemples de défections ordinaires. Nous constaterons combien les abandons de postes peuvent venir perturber cet ordre productif pourtant basé sur la rotation de la main d'œuvre. Aussi, nous verrons que les travailleurs temporaires doivent fournir des raisons valables pour justifier leurs départs volontaires. Le témoignage d'un intérimaire nous permettra d'en examiner les modalités dans le détail. Ensuite, nous prêterons une attention particulière aux discours des travailleurs temporaires à

¹ Par les agences d'intérim et les organisations patronales mais aussi par les intérimaires eux-mêmes.

² Ainsi que des formes modernes de management qui tendent à accroître la concurrence entre les travailleurs.

³ Il n'est pas souhaitable analytiquement de trancher entre un intérim subi et un intérim choisi. Tout dépend des conditions d'existence et des aspirations des intérimaires (comme nous l'avons vu au Chapitre 8, notamment).

ce propos. Nous pourrions constater que si les abandons de poste sont souvent invoqués, ils restent exceptionnels. Enfin, je m'attacherai à décrire les conditions dans lesquelles cet événement survient ainsi que l'usage qu'en font les intérimaires au cours de leurs missions. Nous verrons que la défection peut être mobilisée pour manifester une distance symbolique vis-à-vis des conditions de travail et des rapports hiérarchiques. Ce dernier point fera apparaître la démission des intérimaires comme une ultime « menace » à brandir afin de signifier aux autres ouvriers les limites de leur sujétion. Il s'agira de mesurer l'efficacité de cette éventualité et les limites de cette manœuvre au regard de situations concrètes.

L'instabilité de la force de travail

Les ouvriers permanents, l'encadrement et les salariés des agences déplorent régulièrement l'inconstance d'une partie de la main d'œuvre. Sur le terrain, les intérimaires peuvent quitter et quittent de temps à autre leurs missions pour divers motifs. Les étudiants doivent par exemple reprendre les cours lorsque leurs vacances s'achèvent. Louis, chef d'atelier à Profalu, me confia que la direction lui avait donné comme consigne d'éviter d'embaucher des intérimaires scolarisés :

« Ils ne veulent plus d'étudiants, je dois le répéter chaque semaine aux agences d'intérim mais c'est l'été et ils m'en envoient toujours. Tout le monde s'en plaint, même les gars de l'équipe. Tu formes un peu un gars et il s'en va. Il nous faut des mecs qui n'ont pas d'autres trucs à faire. Il va y avoir plus de boulot, on ne peut pas se permettre de perdre du temps avec eux. »

Bien que les départs de ces intérimaires perturbent l'organisation du travail et des équipes, ils restent prévisibles : leurs allées et venues suivent un calendrier bien établi et, de ce fait, peuvent être anticipés. Il ne leur sera pas reproché de reprendre leur scolarité et ils ne seront pas pénalisés par l'agence pour avoir mis d'eux-mêmes un terme à leurs contrats. Il faut toutefois que leur départ coïncide globalement avec la reprise des cours.

D'autres intérimaires, qui travaillent « à l'année » sous ce régime d'embauche, peuvent également stopper leurs missions à certaines périodes. C'est le cas de Mohammed (20 ans) qui déclare :

« J'aimerais être embauché, mais ce qu'il y a de bien c'est que je peux partir au bled un mois ou deux en été. En plus, je travaille toute l'année, je n'ai pas de galères comme d'autres pour les missions. Ici [Robertet], ils te reprennent quand ils te connaissent. Et c'est pas toujours comme ça. »

Le régime d'embauche de Mohammed l'autorise à déborder sur la période de fermeture estivale de son usine. Il peut ainsi prolonger ses vacances au-delà des trois semaines fixes que les ouvriers permanents doivent, quant à eux, respecter. Toutefois, cet intérimaire précise qu'il bénéficie d'une stabilité qui lui permet de prendre des vacances, non pas quand il le souhaite mais durant une période qui englobe l'interruption de son contrat pour cette entreprise. Enfin, Mohammed se réjouit de pouvoir être embauché de nouveau à son retour. Son ancienneté lui a apporté des relations et un savoir-faire qui augmentent ses chances d'être repris et de ne pas être remplacé par un autre intérimaire. Contrairement à Mohammed, la plupart des travailleurs temporaires ne sont pas assurés de retrouver leur mission, ou même une autre, après une interruption volontaire¹.

Ainsi, Damien (intérimaire de 19 ans) déclare :

« Ces vacances au ski avec mes collègues, je les attends depuis un an, au moins. J'ai prévenu l'agence depuis longtemps que je ne serai pas disponible mi-février. Ils n'étaient pas contents parce que ma mission devait être plus longue, mais il n'y a pas moyen que je déplace. C'est pas grave, je trouverai autre chose. »

Généralement c'est aux intérimaires de s'adapter au temps de la production, celui des entreprises utilisatrices et de l'agence qui les emploie, et non l'inverse. Il est souvent nécessaire que les travailleurs temporaires s'expliquent sur leur départ. Face aux employés de l'agence, ils devront mobiliser des raisons valables pour justifier un abandon de poste. En effet, les intérimaires ne peuvent pas partir à la moindre contrariété sans risquer des sanctions. En cas de rupture de contrat, ces salariés ne percevront pas leurs indemnités de fin de mission et ils seront, de surcroît, jugés « instables » par l'entreprise de travail temporaire. Ce qui signifie qu'ils ne seront plus sollicités par leur agence ou seulement pour des contrats courts et ponctuels. Il leur faudra faire de nouveau leurs « preuves » (faire preuve de patience, de dévouement, voire de soumission) pour racheter leur défection.

¹ Encore une fois, il importe ici de distinguer les ruptures de contrats volontaires effectuées par des étudiants, censés reprendre leurs études à la fin des vacances, de celles des intérimaires « longue durée » qui devront retrouver rapidement du travail dès leurs départs. Généralement, ces défections surviennent lorsque ces intérimaires « à l'année » trouvent une offre d'emploi plus attrayante. Événement rare dans la carrière des temporaires qui préfèrent le plus souvent attendre une interruption de contrat (ce qui leur permet de décliner l'offre de mission sans perdre leurs droits à l'allocation chômage).

Conséquences et justifications : le récit d'un abandon de poste

Quitter une mission avant son terme est un acte qui peut avoir de lourdes conséquences pour « l'employabilité » des intérimaires, comme nous allons le voir à présent. Pour éviter ce genre de situations, certains travailleurs temporaires vont jusqu'à refuser des contrats, pour n'effectuer que des missions courtes. Ces intérimaires signalent généralement leur période d'indisponibilité aux entreprises de travail temporaire quelques semaines avant l'échéance. C'est le cas de Matthieu (intérimaire de 26 ans), dont le récit va ponctuer les pages qui suivent. Nous allons voir comment cet intérimaire va tenter d'éviter les effets pénalisants de cet arrêt temporaire auprès de son agence :

« Ma copine est en Espagne, je l'ai rencontrée ici mais en fait elle est de là-bas. Elle vient de temps en temps et moi je vais la voir dès que je peux. C'est-à-dire quasiment jamais. Une fois ! Mais fin août, j'y vais. J'ai réussi à mettre un peu de côté. Depuis le début du mois, je ne fais que des petites missions, une semaine par-ci, un déchargement par-là. J'ai dit à l'agence que je partais quelques temps, mais j'ai hésité l'autre jour parce qu'il m'avait trouvé un truc long. Je me suis dit si j'accepte et qu'au final je ne fais que deux trois semaines, je serai dégoûté de ne pas être parti. C'est un risque à prendre, mais je pense que c'est le moment ou jamais. J'espère que j'en aurai d'autres quand je reviens. En plus, les étudiants seront partis, il y aura plus de trucs sûrement. Au moins, ils [l'agence] ne pourront pas m'en vouloir ! »

Matthieu a depuis longtemps programmé son départ, il a prévenu l'agence et a seulement accepté des contrats qui ne l'engageaient que sur de courtes périodes. Il a également dû décliner une offre de mission qu'il se serait empressé d'accepter en temps normal. Il sait qu'une telle occasion ne se présente pas si souvent et il espère retrouver du travail à son retour.

D'autres intérimaires ne préviennent pas leurs agences préférant accumuler le plus d'argent possible avant leur départ. Certains comme Jérôme (28 ans) disent qu'ils préfèrent « s'arranger » avec les commerciaux d'intérim à leur retour, voire changer d'enseigne pour retrouver rapidement du travail. Matthieu, comme d'autres intérimaires rencontrés, préfère être « irréprochable » et ne souhaite pas courir le risque d'être pénalisé à son retour. Ces précautions ne suffisent pas toujours à se prémunir d'éventuels reproches. Quelques mois plus

tard¹, Matthieu explique que son désir d'« être réglo » n'aura pas empêché qu'il se retrouve coincé dans une mission plus longue que prévue, juste avant son départ.

Le récit de Matthieu

Depuis quelques semaines, Matthieu faisait partie d'une équipe d'intérimaires, employés au jour le jour, pour l'agrandissement d'un grand magasin de sport. Malgré l'intermittence des contrats, cette mission correspondait aux attentes de Matthieu : il pouvait avoir du travail fréquemment, payé en heures de nuit, sans être obligé de s'engager sur une période suivie.

C'est dans ce contexte qu'il reçu un appel de l'agence :

« Ils m'ont appelé pour une mission à Auchan, parce que c'était ouvert le 15 août. Je leur ai dit que Décathlon aurait besoin de moi lundi, mais que pour un jour ou deux, je pouvais quand même les dépanner. En plus, un jour férié et en horaires décalés, ça paye. Bref, arrivé à Auchan, j'apprends que c'est pour 2 semaines. Le lendemain, j'appelle Adecco à l'ouverture à ma pause, vers 9 h. Un mec d'Adecco, le nouveau là, Cyril, il me dit : « c'est trop tard », que je dois me contenter de ça et c'est tout. J'essaie de m'expliquer, rien à faire. J'ai prévenu les employés d'Auchan que je ne reviendrai pas lundi, mais que je pourrai venir le lendemain et le surlendemain. Ils l'ont bien pris.

J'ai attendu la fin de ma journée, pour aller m'expliquer à l'agence, ils étaient déjà au courant... Et là c'est devenu super violent. Le gars, Cyril, il m'a appelé devant tout le monde. Le bureau était rempli, il y avait les employés et plein d'intérimaires parce que c'était un vendredi. Il a crié : « Vous, on ne vous rappellera plus ! ». J'ai sursauté, demandé « pourquoi ? ». Alors ils m'ont tenu un discours comme quoi je n'avais pas atteint les objectifs, pas tenu mes engagements, les échéances et tout.

C'était un discours, comme si... comme si ma présence était indispensable et que je me faisais licencier d'une super grande entreprise et que d'être parti ça avait eu des conséquences très graves. Tu parles, j'ai déplacé des palettes de légumes, nettoyé les trucs renversés dans la réserve et les poubelles ! Il m'a agressé directement, je pense que c'était pour me faire peur. Ça a marché ! Mon cœur s'est emballé, j'étais mal. J'ai répondu comme quoi je n'avais pas eu de problème avant, je lui ai rappelé toutes les missions dégueu que j'ai acceptées depuis 3 ans pour eux et que c'était injuste de me cataloguer sur une seule mission. Vers la fin de la discussion, vu qu'il a vu que j'en voulais, il s'est peut être dit qu'il y allait un peu fort et alors il m'a dit qu'ils allaient en parler à leur topo de fin de semaine. [...]

Après ils m'ont amené dans un bureau isolé. J'ai appris que j'avais un « point rouge ». Ça veut dire que t'es sur la sellette. Ils m'ont dit de ne plus jamais quitter une mission en cours. Que c'était ma deuxième et dernière chance parce que c'était la première fois en plusieurs années de travail pour

¹ A son retour d'Espagne, Matthieu m'a contacté pour m'expliquer cette mésaventure qui selon lui « résume ce que c'est que d'être intérimaire ». Ce deuxième entretien a été l'occasion d'approfondir certaines réflexions déjà abordées alors que nous réalisions une mission en tant que manœuvres (et durant le premier entretien).

eux. Ils m'ont rappelé 2 mois après et il ne m'a même pas reconnu, il m'a dit : « bonjour, vous désirez ? Vous êtes qui ? ». [...]

Mais au final, j'étais content. J'avais vidé mon sac, sans hausser la voix, en leur expliquant ce qu'il c'était vraiment passé, qu'on m'a changé de mission sans me consulter alors qu'on m'avait parlé de CDD. Je ne t'ai pas dit mais, à Décathlon, ils étaient tellement satisfaits qu'ils m'ont proposé de poser ma candidature à l'entretien quand je rentrerai de Barcelone. Enfin, je leur [à l'agence] ai juste dit qu'ils étaient contents de moi. Tu sais ce qu'ils m'ont répondu ? « En intérim, il ne faut pas rêver », qu'il fallait ramer pour avoir un CDD et de ne pas se fier aux dires des entreprises. Mais sans reconnaître qu'ils n'avaient pas pris en compte mon avis. Le mec, là il a cassé le mythe, c'est ce que je voulais entendre depuis des années. Il a dit directement que l'intérim ce n'est pas l'embauche ou « aller vers un vrai travail », ce n'est pas comme à la télé quoi. »

Lors de ce deuxième entretien, Matthieu souhaitait insister sur sa mésaventure. Si j'ai choisi d'en livrer un extrait conséquent c'est qu'il est rare que les intérimaires décrivent ces moments avec autant de détails. Plusieurs aspects de la condition de travailleur temporaire peu qualifié sont abordés.

En premier lieu, nous pouvons constater que des logiques différentes sont à l'œuvre en fonction des desseins des protagonistes. Le commercial d'intérim doit satisfaire une commande pour un client important : le chantier sur lequel Matthieu travaille sera forcément temporaire alors que la grande surface est susceptible de faire appel à l'agence assez régulièrement. Après avoir affecté dans l'urgence un intérimaire, il importe à l'agence d'intérim qu'il effectue le contrat jusqu'à son terme, satisfaisant ainsi les exigences de l'entreprise cliente. A l'inverse, Matthieu souhaite adapter son emploi du temps en fonction des projets qu'il nourrit (partir en Espagne). De ce fait, il tient à s'assurer de la durée des contrats qu'il accepte afin d'éviter de partir avant leur terme.

Nous arrivons au deuxième point : il n'est pas souhaitable de quitter une mission en cours. Cette règle, qui est ici explicitement énoncée, va à l'encontre d'un discours qui voudrait que les intérimaires soient libres¹ de travailler et de s'arrêter quand bon leur semble. Lorsque les employés de l'agence ont de la main d'œuvre et du temps, ils s'assurent généralement que l'intérimaire sollicité sera en mesure d'aller au terme de son contrat. Pour être plus précis, il s'agit d'identifier quels intérimaires sont susceptibles d'interrompre² une mission potentiellement longue, étant donné que sa durée exacte n'est que rarement connue à l'avance.

¹ Voir l'encadré « L'intérim et la publicité », pp.543-546.

² C'est le cas des étudiants à chaque rentrée scolaire, par exemple.

Pris par l'urgence de la commande, l'employé n'a pas pris en compte les réserves de Matthieu. Cet ensemble de facteurs a débouché sur un abandon de poste, non pas instantané mais progressif car l'intérimaire impliqué a tenu à prévenir toutes les parties concernées avant son départ. En dépit de sa franchise, l'intérimaire sera ouvertement critiqué et sanctionné (le « point rouge »). S'en suit une série de « mise au point », le travailleur temporaire met en avant son honnêteté et les épreuves qu'il a supportées sans rechigner pour satisfaire l'agence qui, de son côté, lui reproche de ne pas avoir atteint ses¹ objectifs.

Enfin, Matthieu tire une conclusion plus générale de cet épisode. Les employés de l'agence lui ont dit explicitement ce qu'il pressentait depuis « *des années* » : l'insertion des intérimaires n'est pas une de leurs priorités, l'accès à un emploi durable n'est jamais garanti, un intérimaire ne doit jamais quitter une mission de son propre chef pour quelque raison que ce soit. Au travers des propos qui ont été tenus à cette occasion, le « *texte caché* » (pour reprendre le concept de James Scott²) s'est révélé sans ambages. Matthieu s'est dit « *soulagé* » d'avoir pu s'exprimer mais surtout d'avoir entendu un discours qui coïncide avec ce que pensent et disent nombre d'intérimaires « en coulisse ». L'anonymat dont il sera l'objet quelques mois après vient appuyer son sentiment de faire partie d'une masse de travailleurs interchangeables qu'il s'agit de déplacer en évitant les contre-rythmes. Ces travailleurs ont néanmoins des raisons personnelles, qu'ils estiment valables, à mettre en avant pour justifier leurs défections.

LES MODALITES DE LA DEFECTION

Comme nous l'avons vu avec le récit de Matthieu, ces défections surviennent généralement lorsque l'affectation ne correspond pas aux critères d'acceptabilité des intérimaires. La plupart du temps, cette ultime option se révèle dommageable pour l'agence, qui risque de perdre une entreprise cliente à la suite d'une défection, mais aussi pour l'intérimaire qui perd son emploi et se voit pénalisé en retour.

Pour limiter les dommages éventuels, les commerciaux d'intérim encouragent les travailleurs temporaires à exprimer leurs doléances afin d'anticiper leurs éventuels abandons de postes. Un intérimaire qui prévient son agence qu'il risque de quitter sa mission avant son terme peut

¹ Il est frappant de constater le glissement qui s'opère en confondant les objectifs de l'intérimaire avec ceux de l'entreprise de travail temporaire. Danièle Linhart écrit : « *Le management moderne a en effet besoin que les salariés s'associent sans états d'âme aux modalités de leur propre mise au travail et de l'exploitation des ressources qu'ils représentent pour les rendre réellement efficaces* ». LINHART Danièle, 2011. Op. cit., p.96

² SCOTT James, 2008. Op. cit.

être remplacé rapidement par un autre temporaire de la même agence plutôt que d'une enseigne concurrente. Cyril (intérimaire de 29 ans) dit à ce propos :

« Ils nous disent de les prévenir si ça ne va pas. Mais c'est pour éviter la casse : pour te convaincre de rester un petit peu plus ou te faire la morale, des fois, te menacer. En fait, ils prennent les devants, ils veulent avoir une longueur d'avance au cas où [l'intérimaire quitte son poste] ».

Pour cet intérimaire, les employés de l'agence cherchent à connaître les réclamations de leur main d'œuvre afin de prévenir, voire d'empêcher, les éventuelles défections. Et, le cas échéant, les commerciaux pourront limiter les perturbations suscitées par ce départ prématuré¹.

Toutefois, ces démissions ne peuvent pas toujours être anticipées. Et certains intérimaires n'hésitent pas à mettre un terme à leurs contrats lorsqu'une fois sur place leur activité s'écarte de la mission qu'ils avaient initialement acceptée. Ces fins de missions, qui restent rares, peuvent survenir dès les premières heures ou après plusieurs mois passés à travailler dans la même unité de production. Voici quelques exemples :

Diego (30 ans) n'est resté qu'une journée à la vaisselle d'IPRA parce qu'il pensait effectuer une mission de « préparateur ». Il déclara : *« je ne sais pas si c'est Manpower ou eux [l'entreprise utilisatrice] qui se sont foutus de moi, mais je n'avais pas « signé² » pour ça. »*

Olivier (43 ans) a décidé de quitter une mission à cause de conditions de sécurité insuffisantes : *« J'ai fait de la manutention de fenêtres, ils m'avaient pas dit que c'était risqué et c'était pas considéré pour nous comme un poste à risque. Ils m'avaient juste dit qu'il y avait peut être un CDI à la clé, alors j'avais vu. J'essaie quoi. Là bas, carnage, au bout de 10 minutes tu t'ouvres la main en deux. Alors je suis allé voir le gars, j'ai dit signe-moi ma feuille, je me casse, quoi... On m'avait dit que c'était de la manutention pas du montage. »*

Ronan (26 ans) est sorti d'une usine de conditionnement au bout de quelques minutes parce qu'il avait répété avec insistance à son agence qu'il ne ferait *« plus jamais un travail à la chaîne »*. Au cours d'une autre mission en tant que postier, il décida de partir

¹ Lorsque pour des raisons universitaires je dû mettre un terme à ma mission aux « Absolus », un commercial d'intérim me répéta à plusieurs reprises : *« Prévenez les surtout, pour qu'ils nous rappellent pour vous remplacer si le poste est vacant. »* Après avoir « prévenu », bien à l'avance et à plusieurs reprises, mes collègues et le responsable d'atelier, je fus convoqué dans le bureau de la DRH (pour être sermonné) où j'appris que Manpower les avait rappelés à plusieurs reprises afin de s'excuser et de proposer un *« intérimaire un peu plus sérieux »*.

² Je mets des guillemets pour l'expression car les intérimaires ne signent leurs contrats qu'après s'être rendu dans l'entreprise utilisatrice.

après s'être senti floué sur ses horaires : *« A force de me changer mes tournées, j'ai compris que je ne finirais jamais à l'heure. Alors je suis parti. »* Josselin (24 ans) quitta une mission similaire pour les mêmes raisons.

C'est un changement d'emploi du temps qui poussa Julie (26 ans) à mettre un terme à son contrat dans une usine de conditionnement, au bout de plusieurs mois : *« Si j'acceptais, je ne pouvais plus ni emmener ma fille à l'école ni venir la chercher. Ma mère me la garde un peu mais moi je ne l'aurais plus vue. Comme ils s'en foutent des intérimaires, ils ne m'auraient pas changé d'horaires alors je leur ai dit de signer ma feuille. Je n'ai pas eu les IFM [indemnités de fin de mission] mais à Intérima, la fille, elle a compris et elle m'a rapidement trouvé ce poste à Robertet. »*

Nous pouvons ainsi constater que les abandons de postes apparaissent principalement lorsque les intérimaires estiment que la mission qu'ils effectuent ne correspond en rien à leurs attentes et que, de ce fait, les employés de l'agence n'ont pas pris en compte leurs réclamations.

Partir sur un « coup de tête »

La résiliation du contrat de travail temporaire est généralement motivée par l'espoir de trouver une mission plus avantageuse ou résulte de modifications survenues dans le contexte de travail. Plus rarement, les intérimaires choisissent de quitter sur le champ la mission qu'ils effectuent suite à une proposition plus intéressante d'une enseigne concurrente¹. Il ne s'agit pas tant de « se vendre au plus offrant » que de trouver de meilleures conditions de travail plus acceptables. La rupture de contrat vise généralement à améliorer sa situation (ou du moins à mettre un terme à une situation que l'intérimaire ne souhaite plus supporter). Catherine Faure-Guichard souligne très justement :

« Dans les entreprises utilisatrices elles-mêmes, qui « réservent » un certain nombre de postes, les plus difficiles du point de vue des conditions de travail, aux intérimaires, le constat est fait du fort turn-over de la main d'œuvre surtout non-qualifiée, et de la difficulté de recruter des « intérimaires stables » : mais peut-on en même temps imposer la mobilité aux individus et s'étonner de leur instabilité ?² »

Les démissions s'observent le plus souvent au cours des missions dites « peu qualifiées », où les tâches sont dénigrées au même titre que les travailleurs qui les effectuent : perçus comme interchangeables ce sont alors eux qui obligent les entreprises à leur trouver des remplaçants.

¹ Nous l'avons vu au Chapitre 9 avec les SMS.

² FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.165.

Le plus souvent, ces intérimaires déclarent être partis sur un « *coup de tête* » ; comme me l'explique Ronan (27 ans) :

« Ce matin-là, je n'avais pas le moral. Il faisait encore nuit, le gris du sol en béton, le bruit de la machine, le mauvais café, le décor... Tu vois, l'ambiance « usine », de bon matin : charge un container, coupe-toi avec une barre d'aluminium. J'ai réalisé que je vivais ça depuis 6 mois, sans la moindre reconnaissance et pour un salaire de merde. Je suis allé voir David [permanent du matin à Profalu], je lui ai dit que je partais, que je n'attendais même pas Louis [alors responsable du « Brut »]. Et je suis parti. Je suis directement allé à Manpower, parce que je savais qu'avec Adecco [l'agence de Ronan pour cette mission] ce serait compliqué. De toute manière, je n'avais pas d'avenir dans cette usine. »

Ronan exprime ici sa lassitude d'effectuer un travail contraignant et répétitif dont il veut s'échapper. Nous pouvons raisonnablement penser que les sentiments qu'il éprouve sont partagés par ses collègues permanents. Au cours de mon terrain à Profalu, plusieurs ouvriers « résidents » ont démissionné pour des raisons similaires. Ils ont dû cependant poser un préavis de départ avant de pouvoir quitter les lieux¹. Tous ont mis en avant que leurs salaires ne suffisaient pas à les retenir et que tout espoir de progression hiérarchique était vain. Ronan évoque des raisons assez proches à propos de son « *avenir* » dans cette unité de production qui ne l'embauchait toujours pas après 6 mois d'intérim au sein du « Brut ». Pour lui, il était préférable de tenter sa chance ailleurs, malgré la stabilité et la longévité de son embauche temporaire. Et bien que son départ lui soit préjudiciable auprès de son agence, il a pu partir immédiatement. Dans ce cas précis, Ronan a réagi à des contraintes que les titulaires éprouvent eux aussi, toutefois son régime d'emploi a pu favoriser l'abandon de poste. Et il n'a pas donné de véritables justifications à ses collègues et, encore moins, à son agence. Ce genre de défection contribue à nourrir le discours des ouvriers permanents sur les avantages de l'intérim (du type « *en intérim vous pouvez partir quand bon vous semble* »).

Nous venons de voir que, de temps à autre, les intérimaires « désertent » leurs affectations à cause des conditions de travail qu'ils ne souhaitent pas endurer davantage. Nous pouvons

¹ Juridiquement les intérimaires doivent également respecter un préavis, sauf accord des parties, « *dont la durée totale est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus* » (lorsque le terme du contrat est précisé) ou « *de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas* » (art. L.124-5 du Code du Travail). Sur le terrain, aucun intérimaire n'avait connaissance de ces dispositions juridiques. Prévenir l'entreprise utilisatrice et, surtout, l'agence d'intérim est considéré comme suffisant pour éviter d'éventuelles sanctions. Il est rare que les intérimaires sachent qu'ils bénéficient d'une période de préavis lorsqu'ils sont révoqués soudainement. De ce fait, la plupart estiment que si l'on peut se séparer d'eux à tout moment, ils peuvent en retour quitter l'entreprise qui les emploie tout aussi facilement.

observer des mécanismes similaires à propos des rapports hiérarchiques. Ainsi, il arrive que des intérimaires refusent de se conformer à un mode de relation qu'ils trouvent trop pesant. De plus, le régime d'embauche des intérimaires induit un statut de travailleur subordonné que beaucoup supportent mal. Les travailleurs temporaires sont généralement très isolés pour faire face à une autorité excessive. S'ils sont les seuls intérimaires, dans un service ou sur un chantier, leur position de travailleurs « périphériques » (c'est-à-dire ne faisant pas réellement partie des effectifs de l'entreprise) et « temporaires » (c'est-à-dire « de passage » et placés dans une insécurité temporelle/contractuelle) n'offre pas un terrain propice pour bénéficier du soutien des salariés de l'entreprise utilisatrice. S'ils sont plusieurs intérimaires à subir une pression injustifiée, rien ne garantit non plus que ces derniers résistent collectivement : l'éventualité d'une révocation qui pourrait s'appliquer à un ou plusieurs intérimaires récalcitrants ne favorise pas les formes de solidarité qui peuvent parfois naître chez les ouvriers permanents¹. La plupart du temps, les intérimaires n'auront d'autre choix que de quitter d'eux mêmes leurs missions pour ne plus subir un traitement qu'ils estiment dégradant. Un « détail », un ordre de trop, une tâche supplémentaire ou une interruption malvenue vont précipiter le départ des travailleurs temporaires.

Ricardo (28 ans), récemment embauché dans l'équipe du soir à Profalu, revient sur son expérience en tant qu'intérimaire pour décrire cette configuration : *« En intérim, je suis parti qu'une seule fois avant la fin. Je faisais une mission comme chaudronnier, c'est mon métier à la base. Mais dans cette boîte j'avais toujours quelqu'un sur mon dos. Le chef venait tout le temps pour me presser, alors que les mecs de la boîte ils ne travaillaient pas plus que moi. Un jour, j'étais déjà bien saoulé, il m'a dit de finir vite pour aller souder d'autres trucs. J'ai répondu : « t'as qu'à le faire toi-même ». Et je me suis tiré. »*

Pour expliquer ce départ, Ricardo parle « d'accumulation » : las de supporter des réflexions et des ordres qu'il trouvait injustifiés, il a décidé d'écourter son contrat. Il évoque également une différence de traitement entre les salariés permanents et temporaires qu'il juge disproportionnée et injuste.

Enrique, un jeune intérimaire de 18 ans, m'a fait part d'un épisode similaire lorsqu'il travaillait à la plonge d'un centre de vacances : *« Au VVF, je partais tous les jours en retard. Ça faisait 3 mois que j'étais là bas. J'étais consciencieux et tout. Je ne me plaignais jamais. Mais ma chef venait toujours me faire des reproches. Un jour, elle m'a*

¹ Comme nous l'avons vu dans la seconde partie de cette Thèse.

carrément crié dessus. J'ai enlevé mon tablier, je lui ai donné. Elle était du genre : « qu'est ce qui se passe ? ». Etonnée quoi. [Rires] Je suis parti. Je n'ai même pas pris ma feuille d'heures, mais c'était un lundi en début d'après-midi. Ils ne m'ont jamais payé ces 4/5 heures de travail, mais bon. Je leur ai fait cadeau d'une demi-journée quoi. Mais il fallait que je m'en aille, j'aurais fini par tuer quelqu'un. »

Si Enrique a littéralement « rendu son tablier » c'est que lui aussi ne supportait plus les reproches d'un supérieur. Comme beaucoup d'autres intérimaires, il estime que ses efforts et ses concessions ne lui ont pas apporté le minimum de considération qu'il pensait mériter. Ainsi, nombre d'intérimaires décident d'abandonner leurs missions en cours lorsqu'ils estiment qu'il n'existe plus d'arrangements ou d'alternatives possibles pour mettre fin à un conflit latent. Dans un article sur l'ingénierie automobile, Luce Goussard montre que les défections apparaissent souvent lorsque les salariés ne trouvent pas d'interlocuteurs en cas de conflits¹. L'auteure souligne à juste titre que les abandons de postes, temporaires ou définitifs, sont généralement plus pénalisants pour le salarié que pour l'entreprise et, de ce fait, ne peuvent être considérés comme résistances.

Pourtant, les intérimaires manifestent le plus souvent une forme de fierté lorsqu'ils décrivent ces épisodes. Il est également frappant de constater que ces « histoires » de défections soient plus présentes dans les discours que dans les faits. En effet, les travailleurs temporaires en parlent régulièrement entre eux lorsqu'ils sont en mission et systématiquement lors des entretiens. A croire que les intérimaires quittent leurs lieux de travail dès que celui-ci ne leur convient plus. Toujours est-il que lorsqu'on les questionne sur le nombre de fois où ils sont partis avant l'issue de leurs contrats, mes interlocuteurs considèrent que ces départs n'ont été que de rares exceptions au regard de leurs trajectoires. Par exemple, Ronan (27 ans) et Florent (28 ans) ont stoppé leurs missions à quatre reprises alors qu'ils ont mené plusieurs dizaines de contrats temporaires à leur terme. Et sur l'ensemble des intérimaires rencontrés au cours de cette recherche, ces deux intérimaires peuvent être considérés comme les plus « volages » si l'on se réfère à leurs départs volontaires, sans autres motifs qu'une forme « d'insatisfaction ».

¹ GOUSSARD Luce, 2008. « Le consentement limité au travail. Résistance et consentement des salariés dans l'ingénierie automobile », *Tracés*, n°14, pp.175-194. Pour Richard Sennett, les jeunes travailleurs, à défaut d'expérience et de statut dans les entreprises, sont davantage enclins à partir plutôt qu'à résister : « *Quand ils sont mécontents, les jeunes travailleurs, plus souples, privilégient la défection ; plus critiques, les plus âgés expriment leur insatisfaction.* » SENNETT Richard, 2006. Op. cit., p.85.

La plupart des temporaires « permanents¹ » n'ont quitté qu'une ou deux missions en plusieurs années d'intérim suite à un conflit ou à une situation de travail jugée insupportable. Dans ce contexte, comment se fait-il que ces récits qui relatent des abandons de poste soient si récurrents chez les intérimaires et très présents parmi les permanents alors qu'ils ne sont qu'exceptionnels au quotidien ? Si ces défections pénalisent les intérimaires, comment se fait-il qu'elles constituent un acte valorisé et valorisant dans les discussions informelles ? Pour répondre à ces questions, il est nécessaire de revenir sur ce qu'est l'expérience des travailleurs temporaires au sein même des unités de production qui les emploient provisoirement.

Une réponse à la subordination ?

Il ne suffit pas d'invoquer la subordination contractuelle des intérimaires pour comprendre leurs postures vis-à-vis de ces défections. Rien ne justifie « rationnellement » que ces travailleurs trouvent à se réjouir de ces ruptures de contrats qui les pénalisent financièrement et rendent l'accès à l'emploi encore plus difficile. C'est dans le vécu de la subordination dans ce qu'elle a de plus quotidien que nous pouvons trouver des éléments qui permettent d'analyser ce type de conduites. Nous pouvons le constater lorsque les intérimaires parlent de leurs ruptures volontaires de contrat :

« J'ai dit stop, je les ai laissés en plan. J'étais fier de moi en repartant. Pourquoi j'étais fier ? Parce que, pour une fois, je ne me suis pas laissé faire. Je les ai plantés là comme des cons, ils étaient dans le jus en plus. Mais ils l'ont bien cherché. » (Nico, 23 ans)

« Si les autres [intérimaires] veulent être traités comme des moins que rien, qu'ils veulent se casser la santé, ça ne me regarde pas. Tant mieux pour eux. Moi, j'ai déjà donné et je suis parti sans regrets. » (Olivier, 43 ans)

« D'habitude, il faut dire « amen » à tout. Faire tout ce qu'ils veulent sans rien demander. Là, quand tu refuses et que tu te casses... [Profonde inspiration] ça fait un bien... » (Ricardo, 28 ans)

« Pour une fois, c'est moi qui ai choisi. On ne m'a pas viré, je suis parti. Ça fait une grande différence ! » (William, 24 ans)

Mes interlocuteurs parlent avant tout de leur quotidien dans les unités de production lorsqu'ils évoquent leurs rares défections volontaires. La condition ordinaire de travailleur temporaire ressort avec force au travers de ces récits relatant un événement exceptionnel. Ainsi, les

¹ C'est-à-dire des travailleurs qui occupent ce régime d'embauche aussi longtemps qu'une autre opportunité ne se présente.

intérimaires établissent généralement un lien de causalité entre le fait d'occuper une place subalterne *dans la durée* et leur décision *soudaine* de mettre d'eux-mêmes un terme à leurs contrats. L'abandon de poste est présenté comme un moyen d'interrompre, de refuser, voire de riposter à la subordination quotidienne. Si certains intérimaires insistent sur les effets de leurs départs sur le travail de leurs collègues, c'est qu'ils peuvent y voir un moyen de se venger du traitement qui leur a été accordé. Ils disent régulièrement que certains, parmi leurs collègues permanents ou leurs chefs, l'ont « *bien mérité* ». Ces défections peuvent être considérées comme une des conséquences de la position sociale minorée qu'occupent les intérimaires au sein des entreprises utilisatrices. Ce qui se confirme lorsque d'autres mobilisent les conditions de travail dégradées pour justifier leurs départs.

Nous avons vu (tout au long de cette Thèse) que les temporaires doivent habituellement faire preuve de déférence et doivent exécuter sans rechigner les tâches que les employés leur délèguent s'ils souhaitent que leurs missions durent. Placés dans une position d'insécurité, les intérimaires sont régulièrement obligés de réprimer leurs sentiments et leurs ressentiments pour éviter le renvoi. Frustrés sur leurs lieux de travail de ne pouvoir rétorquer à certains propos (qui peuvent aller de la plaisanterie à la brimade) et à certains ordres injustifiés, leur départ représente l'ultime moyen « d'avoir le dernier mot ». Une victoire « à la Pyrrhus » qui coûte un emploi mais qui permet de sauvegarder son honneur. La fin de mission, tant redoutée habituellement, devient pour les intérimaires une occasion de prouver qu'ils ne sont pas corvéables à merci. De sanction subie, l'arrêt de mission choisi devient une menace qui se retourne contre ceux qui d'ordinaire la mobilisent¹. C'est le fondement même de leur subordination, à savoir l'insécurité temporelle, qui s'effondre lorsque les intérimaires mettent d'eux-mêmes fin à leurs contrats. La menace de la révocation perd sa capacité d'affecter et la sanction immédiate n'est plus applicable, du moins, sur le lieu de travail².

Débarrassés du poids de la révocation, l'événement qui demeure habituellement angoissant, ici, « *soulage* », permet de « *vider son sac* », « *fait du bien* », etc., pour reprendre quelques-uns des termes employés par mes interlocuteurs lors des entretiens. La récurrence de ces mots exprimant un sentiment de « délivrance » est significative de la coercition concrète qui s'exerce par le biais de ce régime contractuel. Malgré les conséquences de leurs défections, les intérimaires estiment généralement qu'ils n'ont fait que raccourcir une échéance

¹ Nicolas Jounin écrit à ce propos : « *Même dans des conditions extrêmes de marchandisation de la force de travail et d'assujettissement des travailleurs (mais peut-être faut-il dire : surtout dans ces conditions), la défection des salariés constitue une épine dans le pied des capitalistes* ». JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit., p364.

² Comme nous l'avons vu, une défection reste pénalisante au niveau de l'agence.

inévitables. Par exemple, William (24 ans) déclare : *« si je n'étais pas parti ce jour là, ils m'auraient peut-être viré le lendemain »*. Après coup, le caractère temporaire de leurs contrats vient appuyer leurs justifications : *« de toute manière, ça s'arrête tôt ou tard, autant choisir le moment, non ? »* me dira Fouad (25 ans). Exprimant l'arbitraire de la temporalité intérimaire, ces formules récurrentes peuvent être considérées comme de véritables « défenses psychologiques » qui apparaissent comme un moyen de conjurer le sort¹. La possibilité de se retirer correspond pour nombre d'entre eux à une forme d'inversion des rapports de forces. Faire le choix, si coûteux soit-il, d'abandonner son travail permet de convertir la soumission habituelle en indocilité. Les intérimaires font ainsi l'expérience particulière qui consiste à se sentir maître de son temps et de ses actions.

Il faut néanmoins nuancer ce dernier aspect. Si les intérimaires ont massivement insisté sur le « bien être » provoqué par leur décision de partir en cours de mission, ils ont également exprimé quelques regrets, surtout lorsque la défection en question était récente. Le récit de Ronan à propos d'un second abandon de poste en tant qu'intérimaire en témoigne :

Après avoir quitté sa mission (réalisé par le biais de l'entreprise de travail temporaire Adecco²) sur une chaîne de conditionnement, Ronan (27 ans) m'a dit : *« sur le coup, j'étais content, je me sentais bien. Je me suis dit : « je rentre chez moi, je me recouche, je vais un peu glander... » Mais au bout de dix minutes, je tournais en rond. J'ai appelé Manpower, parce que je savais qu'Adecco allait m'appeler d'ici peu et que ce serait pas bon pour moi. Bref, j'étais pas tranquille quoi. Je pensais déjà à retrouver du travail, parce que niveau thunes j'étais un peu court pour attendre trop longtemps. Mais Manpo' n'avait pas de mission. Je suis allé à Adecco ramener ma feuille d'heures et, comme prévu, c'était mort pour moi. Enfin, je ne regrette pas mais quand même... J'aurais peut-être dû attendre un peu plus. »*

Ici, plusieurs sentiments se mêlent, allant de la joie au regret via la préoccupation. Ronan est dans un premier temps satisfait de sa décision et compte bien profiter du temps « libre » qui devrait en résulter. Revenu dans un contexte familial, les premiers doutes de Ronan apparaissent : retrouvera-t-il un emploi assez rapidement ? Sera-t-il lourdement pénalisé par son agence ? Ne valait-il pas mieux prendre sur soi et quitter cette mission à un moment plus opportun ? Toute une série de questions l'empêchent de profiter sereinement de cet instant. Pour tenter d'y répondre et pour mettre un terme à la préoccupation qui en découle, Ronan

¹ Sur ce point voir : CLOT Yves, 1998. Op.cit., p.97.

² L'épisode en question est survenu deux ans après sa défection à Profalu. Période durant laquelle ses relations avec l'agence se sont stabilisées.

s'emploie immédiatement à retrouver un travail auprès d'une autre enseigne et tente de normaliser sa situation auprès de l'agence à qui il a fait « faux bond ». Lorsque ses craintes se confirment, cet intérimaire exprime, sans l'admettre complètement, quelques remords vis-à-vis de sa décision soudaine et irréversible. Si, durant l'entretien, Ronan ne dit pas ouvertement qu'il regrette sa décision, c'est parce qu'il ne la trouve pas illégitime. Il rajoutera un peu plus tard : « *si c'était à refaire, je le referais* ». Comme d'autres intérimaires dans la même configuration, Ronan a décidé à un moment précis de ne plus suivre les règles « temporelles » auxquelles les intérimaires doivent se conformer.

LA DEFECTION DES INTERIMAIRES : UNE MENACE POUR LA PRODUCTION ?

Nicolas Jounin compare à plusieurs reprises¹ l'intérim à un « *amortisseur* », notamment pour les entreprises sous-traitantes soumises à la variabilité de la production et des effectifs. La gestion externalisée d'une partie du personnel se réalise en fonction des plannings des entreprises utilisatrices. Cette mise à disposition en temps voulu, nécessite néanmoins un travail de fidélisation et de sélection de la main d'œuvre : « *Pour les instigateurs de l'intérim, il faut donc à la fois instituer la précarité et lutter contre les effets contre-productifs de celle-ci (absentéisme, défections, déloyautés en tout genre)*² ». Ainsi, l'auteur précise que l'intérim fournit aux entreprises une force de travail, basée sur « *une promesse de travail* », qui reste fondamentalement inséparable de leurs détenteurs : les intérimaires. La marchandisation de la force de travail rencontre ainsi quelques obstacles et fait face à quelques résistances de la part de travailleurs qui tentent de réduire leur soumission à cette forme d'emploi.

Pour conclure sur ce point, je souhaite aborder un dernier aspect, celui de l'usage « stratégique » que font les intérimaires sur les lieux de production de la possibilité de quitter une mission en cours. Lorsqu'un travailleur temporaire décide de partir sans prévenir, il perturbe l'organisation du travail. L'impact de son départ soudain aura diverses conséquences en fonction de son ancienneté mais surtout de la place qu'il occupe au sein de la production. Par exemple, un intérimaire formé sur une machine qui s'en va devra être remplacé par un autre travailleur capable de prendre le relais, c'est-à-dire, le plus souvent, un permanent qui a occupé ce poste par le passé³. De même, les membres d'une équipe de travail qui compte des

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.89, p.117.

² Ibid., p.118.

³ Les probabilités qu'un intérimaire, ayant exercé la fonction en question dans une mission passée (et sur le même appareil), soit envoyé par l'entreprise de travail temporaire sont minces. Ce qui n'est pas le cas des manutentionnaires ou des manœuvres, par exemple.

intérimaires « fidélisés » perdront automatiquement les nombreuses habitudes forgées dans la pratique, qui permettent de gagner du temps et de l'énergie, au départ de ces derniers. A l'inverse, la défection d'un intérimaire qui n'aura occupé un poste que durant quelques heures ou n'aura réalisé que quelques travaux « annexes¹ » à la production (rangements, déblaiement, manutentions ponctuelles et nettoyages divers, etc.) passera quasiment inaperçu. A des degrés divers et en fonction de configurations particulières, les conséquences d'un abandon de poste imprévu ne sont pas souhaitables pour les permanents et les responsables des entreprises utilisatrices à cause de l'accroissement d'activité qui en résulte (le travail que l'intérimaire n'effectue pas reste à faire). Il reste à déterminer si les intérimaires peuvent réellement se servir de la possibilité de se retirer sans préavis comme un moyen de pression crédible.

La distance entre la parole et l'acte

Sur le terrain, j'ai souvent entendu mes collègues temporaires dire qu'ils allaient partir. Ces déclarations sont rarement tenues en présence de leurs collègues permanents et encore moins en face des chefs, mais sont fréquentes lorsque les intérimaires sont entre eux. Par exemple :

Alors que nous² étions dans un container rempli de détritiques afin d'en extirper les objets métalliques, Cyril (intérimaire de 29 ans) déclara : *« j'en ai marre ! S'ils continuent à nous faire faire des trucs comme ça je pars direct ! »*. Et son collègue intérimaire (Nicolas, 19 ans) rajouta : *« si tu fais ça, je viens avec toi. Je me suis encore niqué le genou avec un bout de ferraille : regarde, je saigne. On m'avait dit qu'en intérim il y aurait des missions pépères mais... c'est que ma troisième... mais c'est la misère. A chaque fois, je me suis fait mal quelque part ! »*

Ces deux intérimaires finiront leur journée et se porteront volontaires pour réaliser des heures supplémentaires. Ce type de discours survient généralement lorsque le travail devient trop épuisant, après une remontrance ou une humiliation. Ici, c'est la tâche qui provoque l'agacement des intérimaires : trier, à main nues et dans des déchets « organiques³ », des racks et autres étagères métalliques enchevêtrées. Viennent s'ajouter l'éraflure de l'un d'entre eux

¹ Mon usage des guillemets vise à nuancer la minimisation de la valeur de ces travaux qui restent indispensables mais ne s'inscrivent pas dans un savoir-faire de métier stabilisé et reconnu. Ces tâches sont ponctuellement réalisées par des ouvriers aux statuts et fonctions identifiables ; mais aucun ouvrier, hormis intérimaire, ne les effectue à longueur de journée. Voir la première partie de cette Thèse.

² C'est-à-dire les 4 derniers intérimaires restant sur une douzaine, après une nuit de travail passée à déplacer des matériaux.

³ Principalement des restes de la nourriture consommée par les ouvriers du chantier et des employés du magasin (épluchures, marc de café, liquides divers issus de cannettes et de gobelets, etc.)

associée à la dépense d'énergie nécessaire afin d'extraire ces objets d'un environnement salissant. Ainsi, la volonté de quitter les lieux apparaît généralement sur le coup de l'énervement, de la fatigue ou de la lassitude mais permet également d'instaurer de la distance vis-à-vis de l'activité exercée. Ces propos tenus entre pairs sont rarement mis en application et se contentent d'exprimer un mécontentement partagé. Les contraintes communes des subordonnés « *sont le ferment de la colère, de l'indignation, de la frustration et de la bile ravalée qui, toutes, nourrissent le texte caché* » selon James C. Scott¹. L'auteur insiste sur ces moments durant lesquels les dominés expriment, « en coulisse² » et en sûreté, l'expérience de la domination. Toujours est-il que ce discours reste le plus souvent « *le substitut d'un acte d'affirmation entrepris directement à la face du pouvoir*³ ». Et de telles déclarations sont rarement mises en actes.

○ Irremplaçables ?

Il arrive cependant que les intérimaires évoquent l'éventualité de leurs départs en présence d'ouvriers embauchés de manière permanente. Dans le quotidien d'une mission de plusieurs semaines, des relations d'amitié, de familiarité, mais aussi de rivalité et d'animosité peuvent naître entre salariés aux statuts différents. Avec la fréquentation prolongée, la parole se fait plus libre et les intérimaires stabilisés auront moins tendance à censurer leurs propos. Il y a donc plus de chances que les intérimaires tiennent des discours mettant en jeu leur probable défection, sur le coup de l'énervement par exemple. William (intérimaire de 24 ans) en témoigne :

« Depuis le début de la matinée, il [le permanent avec qui William travaillait en binôme] m'asticotait. Il me faisait des réflexions, me parlait mal. Au bout d'un moment le ton commençait à monter, vu que je ne me laissais pas faire. Je lui ai dit : « Tu sais, je n'ai pas grand-chose à perdre moi. Des boulots de merde comme celui-là, je peux m'en passer ! Ce ne sera pas difficile de trouver mieux, alors lâche-moi un peu. » Ça a marché même si j'ai pris des risques. Mais je le connaissais bien alors je me suis permis. »

William reconnaît volontiers que ses propos auraient pu conduire à un renvoi pur et simple. Sans croire totalement à son propre discours, il a montré qu'il se refusait à supporter plus longtemps la situation. Le ton péjoratif qu'il a employé pour décrire son activité n'était

¹ SCOTT James, 2008. Op. cit., p.127

² Sur l'analyse du discours « en coulisse », je renvoie aux travaux, bien connus, d'Erving Goffman (1973. Op. cit.).

³ SCOTT James, 2008. Op. cit., p.130.

probablement rien d'autre qu'une provocation pour répondre au traitement dont il s'estimait victime¹. S'il a pris le risque d'évoquer son départ probable, c'est pour opposer une résistance face à l'attitude de son partenaire permanent. L'intérimaire s'est volontairement mis en danger tout en espérant poursuivre sa mission. L'interconnaissance et les relations nouées avec le titulaire ont joué un rôle non négligeable sur les chances de réussite de sa tactique périlleuse. Car, comme nous allons le voir à présent, la familiarité ne suffit pas toujours, il faut également que le moment choisi soit opportun pour que la manœuvre soit efficace. Deux exemples de terrain issus d'une mission prolongée à Profalu me permettront de préciser ce point :

Durant une journée pénible, dans une période de dégradation des relations entre les salariés de l'entreprise², Gregory (21 ans) excédé par une surenchère de travaux à effectuer lança : *« si ça continue comme ça, moi je me casse ! »*. Aucun employé ne releva les propos de cet intérimaire, habituellement réservé, présent depuis plus de 6 mois dans l'usine. Seul un ouvrier permanent (Laurent, 29 ans), reviendra sur l'épisode quelques jours plus tard. Il dit à l'intérimaire : *« eh beh ! Tu t'es fâché l'autre jour. T'étais énervé. Non, mais, je te taquine. N'empêche que t'as eu raison ! Mais si tu portais à ce moment-là, on était tous mal barrés. Ça nous aurait bien mis en galère. »*

Dans la déclaration de Gregory pointe la possibilité d'une rupture. Son annonce signale à l'auditoire qu'il envisage de quitter brutalement sa mission si la situation persiste. Une telle déclaration possède avant tout un caractère informatif : on peut y voir aussi bien une attitude de défiance qu'un moyen d'exprimer aux autres certaines limites à ne pas franchir. Si, sur le coup, personne n'a repris l'intérimaire c'est que sa « menace » était crédible au moment précis où elle a été prononcée. Le départ de l'intérimaire aurait eu de fâcheuses conséquences sur le travail de tous. Il aurait été difficile de remplacer Grégory, habitué aux tâches quotidiennes et possédant un savoir-faire stabilisé, par un autre temporaire qui, peu familiarisé, aurait été sans doute moins efficace. Cette configuration permet à l'intérimaire de

¹ Des ripostes de ce type sont ambivalentes : visant à dénigrer l'activité des autres, parce qu'elle n'est soi-disant « que temporaire », ces déclarations participent également à la dévalorisation de l'activité que l'on réalise tout de même. D'autant plus que les intérimaires seront généralement cantonnés à effectuer ce type de tâches pendant un moment. Comme le souligne le psychologue Yves Clot : *« il n'est pas rare de rencontrer des postures de « bravades » ou de « cynisme » qui ne sont peut-être rien d'autre que des formes inversées de mécontentement de soi ou, plus simplement, le moyen de reprendre la barre sur son destin »* (1998. Op. cit., pp.97-98). Toutefois, l'efficacité de ce discours en tant que défense psychologique diminue à force de le répéter de mission en mission et a forcément des incidences sur le sujet lui-même et sur la relation qu'il établit avec les autres (Ibid.).

² Il y avait alors des conflits entre l'encadrement proche et les permanents sur des erreurs de commandes qui rejaillirent sur les intérimaires pour qui le travail s'intensifia. En plus de leurs fonctions habituelles, ils durent effectuer seuls le déchargement des camions et nettoyer l'atelier, durant une canicule estivale.

« résister facilement à des tentatives de coercition en menaçant de se retirer », pour reprendre les termes de Mary Douglas¹ (lorsqu'elle s'interroge sur les facteurs de la coopération au sein des groupes sociaux).

Toutefois, ces conditions d'énonciation sont rarement réunies. La plupart du temps, l'évocation d'une défection n'est pas considérée comme une menace véritablement crédible. Ainsi, l'intérimaire peut feindre l'indifférence quant à son destin au sein de l'unité de production, manifester son mécontentement et parfois invoquer la possibilité d'être employé ailleurs et dans de meilleures conditions. Toujours est-il que le travailleur temporaire prend le risque de rencontrer à son tour l'indifférence de ses responsables qui vont souligner l'insignifiance de la défection en rappelant à l'intérimaire qu'il pourra être remplacé sur le champ par d'autres candidats qui seront ravis de prendre sa place. Généralement, le rapport de force qui s'instaure n'est que rarement à l'avantage des intérimaires comme nous allons le voir dans ce deuxième extrait :

Quelques mois après l'annonce de Grégory, dans la même usine et durant une période d'activité « normale », Alban (intérimaire de 29 ans) fit part à ses collègues permanents d'une exaspération similaire et prononça à son tour le même type d'ultimatum, à savoir : partir si les conditions de son travail ne s'amélioraient pas. Louis (alors responsable du « Brut »), entendit les propos de l'intérimaire et lui répondit sur le champ : « *Té vé² : la porte est grande ouverte mon petit.* »

Ainsi, dans une période où la production ne connaît pas d'accroissement d'activité excessif, un intérimaire ne peut pas mettre en jeu son abandon de poste sans courir le risque que la manœuvre se retourne contre lui. Dans ce contexte, une défection ne provoquerait qu'une perturbation minime à l'échelle de la production : un employé permanent pourra prendre le relais (assurer « l'intérim ») le temps qu'un nouvel intérimaire soit en mesure d'occuper le poste vacant, par exemple.

Les intérimaires doivent donc user de ce type d'intimation avec parcimonie et choisir un moment opportun pour qu'elle soit efficace. De plus, ces déclarations agacent le plus souvent les titulaires qui n'hésiteront pas à les mettre au défi en les encourageant à partir. Il en va de même, comme nous l'avons vu (au Chapitre 8 notamment), lorsque les intérimaires se plaignent et dévalorisent une activité qu'ils n'exerceront que temporairement. Au cours d'un entretien, David (30 ans, permanent à Profalu) me dira à ce sujet :

¹ DOUGLAS Mary, 2004. Op. cit., p.58.

² Interjection provençale que l'on pourrait traduire par : « tiens, regarde »

« Le plus fatigant, c'est les intérimaires qui n'arrêtent pas de se plaindre, ceux qui râlent tout le temps. Ils peuvent partir, qu'ils partent ! Je veux dire : « t'as qu'à te casser si t'es pas content ! ». Déjà, ils ont du boulot. Et il y a d'autres intérimaires qui en voudraient bien. Pour d'autres, c'est la confiance. Vu qu'ils sont là depuis quelques temps, ils commencent à se permettre des réflexions. Alors je leur dit : « tu restes qu'un intérimaire tu sais ». Les gars, des fois, on dirait qu'ils l'oublient. »

Selon David, il est préférable que les intérimaires qui ne se plaisent pas dans une mission s'en aillent plutôt que d'exprimer leur mécontentement devant les titulaires. Pour cet ancien intérimaire, il importe que les travailleurs temporaires gardent à l'esprit qu'ils occupent un travail que d'autres seraient heureux d'avoir. Ensuite, David évoque une autre configuration : celle des intérimaires « longue durée » qui gagnent en confiance et en assurance à mesure de leur ancienneté. Ces travailleurs temporaires semblent, selon l'ouvrier permanent, oublier qu'ils sont sous la menace constante d'un renvoi précoce. Leurs « réflexions » apparaissent insolentes au regard de la place qu'ils sont censés tenir. Ici, la porte de sortie est pointée comme un épouvantail pour réguler les conduites. La fin de mission est une option dont l'efficacité coercitive reste à l'avantage de l'employeur, par le biais des titulaires et des responsables, pour qui la révocation sert de moyen de pression¹.

Si la possibilité de mettre, à tout moment, un terme au contrat de travail temporaire est partagée, un abandon de poste demeure souvent plus pénalisant pour l'intérimaire qu'une révocation pour l'entreprise utilisatrice (et ses salariés). Il importe de prendre en compte la situation réelle des individus qui doivent pour la plupart travailler pour s'assurer des moyens de subsistance. Le rapport de forces n'est que rarement à l'avantage des salariés. La plupart du temps les intérimaires poursuivent malgré tout leurs missions même s'ils abandonnent exceptionnellement leurs postes. En effet, l'envers de ces démissions qui se présentent comme autant de formes de « résistances », parfois spectaculaires, reste une précarité avec laquelle chacun doit composer au quotidien. Les conséquences sur la continuité de l'emploi suffisent généralement à limiter les défections. La crainte d'être sanctionné par l'agence, associée à la peur de ne pas retrouver du travail à l'issue de ce départ, ont une influence qu'il faut se garder de négliger. De l'instabilité en matière d'emploi résulte l'insécurité de l'existence. Et nous allons maintenant voir quels effets peuvent avoir l'incertitude et le manque de perspectives

¹ C'est le vieux débat entre détenteur des moyens de production et ceux qui n'ont que leur force de travail qui se rejoue ici.

vis-à-vis de l'avenir, proche comme lointain, sur les travailleurs soumis à la temporalité intérimaire.



49. Fin de mission

(Dernier jour d'un intérimaire employé pour le démantèlement d'une usine, dans laquelle son père a travaillé durant de nombreuses années, suite à une délocalisation)

(Cl. P. Rosini)