

L'imprévisibilité de la fin de mission

« Le pouvoir absolu est le pouvoir de se rendre imprévisible et d'interdire aux autres toute anticipation raisonnable, de les installer dans l'incertitude absolue en ne donnant aucune prise à leur capacité de prévoir. »

Pierre Bourdieu¹

LES AMBIGUITÉS DE LA DUREE

Dans ce chapitre, je souhaite traiter de l'indétermination temporelle qui caractérise le travail temporaire et qui imprègne le quotidien des intérimaires. Il s'agit d'analyser comment se manifestent l'imprévisibilité et l'incertitude quant à la durée des contrats. Si nous avons vu que l'investissement dans le travail est souvent fonction de l'à-venir et des possibilités qu'il contient, ici il sera davantage question de cette temporalité aux cadres flous. L'expérience du temps retiendra donc notre attention.

Généralement, le temps de la mission est conditionnel, il dépend de nombreux facteurs. Le contrat de mise à disposition peut se prolonger ou s'achever en fonction des aléas de la production, de la « satisfaction » de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis de l'ouvrier temporaire, d'un arrêt volontaire² ou involontaire (accident, maladie, etc.) de celui-ci, etc. Si bien que le temps de travail effectué ne sera réellement connu de l'intérimaire qu'au terme de sa mission. Comme l'écrit Nicolas Jounin : *« Si l'intérimaire arrête de travailler sur un chantier, soit qu'on le remercie, soit qu'il le quitte de son propre chef, alors l'agence lui fait signer un contrat qui, a posteriori, fixe les dates de la mission³ »*. Ces pratiques, qui vont à l'encontre du droit du travail⁴, participent du fonctionnement réel du travail temporaire dans la mesure où la mise à disposition doit coller au plus près des flux tendus. De nombreux intérimaires (moi, y compris) ont dû signer des dizaines de contrats au moment où leur mission s'achevait. Florent (27 ans) l'évoque au cours d'un entretien : *« Pendant des semaines tu ne vois pas un contrat*

¹ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p.328.

² Dans ce cas l'intérimaire qui aura rompu son contrat avant la date fixée ne pourra bénéficier de l'indemnité de fin de mission. Et cela s'applique même si la durée du contrat n'a toujours pas été définie. Voir le Chapitre 11.

³ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., pp.99-100.

⁴ Voir *supra*, pp.13-16 et p.85.

et un jour ils te sortent une pile comme ça : « signe ! » Et tu signes, tu signes, pendant dix minutes. » Certaines entreprises de travail temporaire envoient chaque semaine un contrat de travail par voie postale que l'intérimaire en mission doit ramener personnellement à l'agence dans les deux jours.

Si les contrats s'accumulent, se multiplient et qu'ils sont signés « après coup », c'est que leur durée n'a pu être fixée à l'avance. De cette manière, les employeurs se réservent la possibilité de se séparer des intérimaires au moment qu'ils jugeront opportun. Facilités par le travail temporaire, le renvoi et la mobilisation de la main d'œuvre demeurent les caractéristiques majeures de la gestion des « ressources humaines ». Les discontinuités du flux semblent peu prévisibles que l'on se situe à l'échelle de la production et plus encore à celle du travailleur qui les subit, « au bout de la chaîne ».

L'usage du sous-entendu

Voulu comme fluide et dépourvu de contraintes temporelles, l'emploi des intérimaires est marqué par la flexibilité du temps de travail. L'intérim offre, paradoxalement, des contrats à durée indéterminée. C'est-à-dire que la durée de la mission est rarement précisée par les commerciaux de l'agence d'intérim : « *quelques jours* », « *il faudrait voir avec eux [l'entreprise utilisatrice]* », « *la mission est peut-être renouvelable* ». S'ils évoquent de temps à autre le temps des contrats, les employés de l'agence de travail temporaire se gardent de garantir leurs « prédictions ». Nombre d'intérimaires ont le sentiment que les commerciaux d'intérim ignorent également la durée des missions qu'ils leurs proposent : « *ils [l'agence et l'entreprise utilisatrice] font leur sauce entre eux, en fin de semaine. Je suis sûr que même l'agence ne peut pas te dire combien de temps la société va avoir besoin de toi* » (Florent, 27 ans). L'incertitude prédomine dans la plupart des cas.

Il importe ici encore de distinguer les missions très courtes (de quelques heures à quelques jours) des missions potentiellement plus longues (de quelques semaines à plusieurs mois). Si leurs réserves sont parfois moins marquées en ce qui concerne le premier type de contrat, c'est que les commerciaux ont été informés que l'entreprise utilisatrice n'a besoin que d'un nombre limité d'intérimaires afin d'effectuer une tâche précise : un déchargement, un inventaire, des déplacements de matériaux, un remplacement qui durera le temps de l'arrêt

maladie ou des congés d'un employé, etc¹. D'autres fois et d'une façon exceptionnelle, la durée de la mission sera d'emblée précisée aux intérimaires afin d'éviter les défections, surtout lorsque plusieurs temporaires ont mis fin à leurs contrats. Josselin (intérimaire de 24 ans) précise ce point :

« La dernière fois, ils m'ont de suite dit que c'était pour deux semaines, j'ai été étonné. Je pense que c'est comme ça dans les missions pourries. Là, c'était la chaîne, le conditionnement, je me suis dit qu'il y en a plein qui ne doivent pas supporter. Leur dire que ça ne durera pas longtemps, ça doit les aider à tenir. Finalement j'ai fait trois semaines, ce n'était pas vrai l'histoire des deux semaines et j'ai dû arrêter de moi-même, sinon j'y serai encore. »

Ce cas de figure n'est pas commun, ici la tendance habituelle est inversée : la durée est signifiée avec précision et se révèle plus longue que prévue. Selon Josselin, la manœuvre vise à éviter ou à limiter les abandons de poste : l'intérimaire accepte les conditions de travail dans la mesure où sa présence est limitée dans le temps. Mes interlocuteurs ont massivement insisté sur la configuration contraire, résumée par Matthieu (intérimaire de 26 ans) :

« C'est généralement plus court que ce qu'on nous dit à Adecco. Mais c'est dur de savoir. Ce qui est sûr, c'est que j'ai souvent été arrêté trop tôt. Les missions, c'est souvent plus court que prévu en tout cas. On te dit : « ça va durer 3 mois » ou « c'est une mission longue » et au bout de trois jours, tu te retrouves le bec dans l'eau. »

Ou encore, Fouad (25 ans) :

« T'es sûr de rien en intérim. T'as pas de garantie pour le temps de travail. Faut toujours se méfier quand on te dit que ta mission risque d'être longue. C'est souvent pour t'appâter. Moi, je m'attends toujours au pire, que je peux arrêter du jour au lendemain, ça m'évite d'être déçu. »

On voit dans ces témoignages que le terme précis de la mission n'apparaît que rarement et que son estimation semble surévaluée par les employés de l'entreprise de travail temporaire. Si ces intérimaires n'accordent que peu de crédit aux propos des salariés de l'agence à ce sujet, c'est que l'éventualité d'un arrêt soudain est plus fréquente et plus coûteuse émotionnellement que celle d'un prolongement. L'emploi prenant fin « prématurément », plus tôt qu'il était permis d'espérer, confronte les intérimaires à leur propre vulnérabilité (comme nous allons le

¹ Si une estimation générale peut dépendre de la nature des missions, les intérimaires doivent souvent se contenter d'une « fourchette » pour jauger des écarts de durée (une mission de déchargement est généralement plus courte qu'un poste en usine, par exemple).

voir dans ce chapitre, *infra*). Toujours est-il, qu'à ce niveau de l'analyse, nous pouvons observer que les intérimaires se méfient des suppositions quant à la longueur de leurs missions. Ils se prémunissent ainsi des déceptions que provoquerait un arrêt anticipé de leur activité. De plus, les intérimaires ont souvent le sentiment que les employés de l'entreprise de travail temporaire surestiment volontairement la durée des missions pour en augmenter l'attractivité (comme Fouad qui utilise le terme « *appâter* »).

En effet, les commerciaux de l'agence usent de formulations qui encouragent les intérimaires à espérer que la mission durera sans en avoir une certitude absolue pour autant. Par exemple, une employée de Manpower dit à un intérimaire qui s'apprête à effectuer une mission : « *Robertet, en général, ils nous demandent un intérimaire pour trois jours et il peut y rester pendant plusieurs mois* ». Sans décrire avec précision les caractéristiques du contrat à l'intérimaire à qui elle s'adresse (le poste qu'il va occuper et le motif de son embauche), la commerciale d'intérim fait une allusion quant au probable prolongement de la période travaillée. Toutefois, il arrive que les employés de l'agence fassent part de leurs difficultés à renseigner les intérimaires à ce sujet : « *ils [l'entreprise cliente] font souvent appel à nous en ce moment, il doit y avoir du travail, mais je ne peux pas vous dire pour combien de temps* », « *j'aimerais pouvoir vous le dire [la durée] mais ils ne nous ont rien précisé* », etc. Ce type de réponse laisse entendre à l'auditeur que l'employé de l'agence ignore quand précisément la mission prendra fin. Les intérimaires doivent se montrer disposés à ce que leurs contrats s'achèvent ou se prolongent, c'est-à-dire d'accepter l'indétermination de leur emploi, de leur activité salariée et de leur temps, comme une caractéristique normale ; la précarité de l'existence comme un élément constituant de la condition de temporaire. Avant même d'avoir obtenu un emploi, ils doivent être prêts à se plier à l'imprévu des circonstances.

- Une durée remise en jeu chaque fin de semaine

Une fois sur leur lieu de travail, les intérimaires qui tentent d'estimer cette période se retrouvent confrontés à la même imprécision. Leurs responsables, au même titre que les ouvriers permanents, semblent incapables de définir clairement la durée de la mission. Un intérimaire (Florent, 26 ans) décrit :

« *Quand tu cherches à savoir, ils restent flous : « on verra la semaine prochaine », ou « ça dépend du boulot ». Ça veut dire « ça dépend de toi ». Si tu fais l'affaire, en fait. La durée de la mission, tu devrais la savoir à l'avance mais tu le sais chaque semaine. Des fois les agences ne sont même pas au courant. Les mecs de la boîte non plus. »*

Effectivement, chaque fin de semaine, les intérimaires embauchés pour des missions potentiellement longues, doivent réitérer la question : « *Et la semaine prochaine ?* ». Cela, dans l'attente, plus ou moins anxieuse, d'une réponse qu'ils n'auront qu'au dernier moment, le plus souvent. Les intérimaires usent de multiples expressions pour caractériser leur position à cet instant : « *être sur la sellette* », « *tu te sens comme sur un siège éjectable* », « *ce sera peut être toi le maillon faible*¹ », etc. Suspendus au verdict que va énoncer le titulaire en charge de remplir leur feuille d'heures (le plus souvent un vendredi après-midi), les travailleurs temporaires redoutent de devoir quitter leur lieu d'embauche sans avoir pu, puisque jusqu'alors ils en ignoraient l'issue, s'y préparer et s'y résoudre.

A Profalu lorsque nous nous dirigeons vers nos véhicules après avoir pointé, Greg (20 ans) m'exprima son sentiment à ce propos : « *C'est le suspens à chaque fin de semaine. Ils remplissent ta feuille d'heures et là tu demandes si c'est bon pour le lundi d'après. Moi, ça fait déjà six mois que je suis ici [Profalu] mais j'ai toujours un peu le trac à ce moment.* »

C'est sans doute pour atténuer cette imprévisibilité et la tension émotionnelle qu'elle implique à certains moments, que les intérimaires tentent par divers moyens de glaner des informations sur la durée potentielle de leurs missions. Les titulaires font preuve de réserves à ce propos et ne donnent ces renseignements qu'avec parcimonie. Si bien que les travailleurs temporaires se retrouvent démunis pour évaluer leurs « chances » de rester et ne découvrent bien souvent leur sort qu'au moment « fatidique » de la feuille d'heures.

Matthieu (intérimaire de 26 ans) déclare : « *il est normal de chercher à se renseigner. T'as aucune certitude mais il faut tâter le terrain. En posant des questions aux salariés des boîtes où tu travailles par exemple. Aux autres intérimaires, à l'agence. Mais t'es jamais sûr de rien.* » Aussi, pour se faire une vague idée de ce qui les attend, les intérimaires doivent composer avec les sous-entendus que les employés de l'agence, les titulaires et les autres intérimaires leur délivrent avec parcimonie. Le peu d'informations qui filtrent de ces discours au conditionnel ne suffisent pas à les garantir de la longévité de leurs contrats.

Rarement explicites, ces renseignements sont à chaque fois entourés de précautions langagières : les employés de l'agence disent qu'il est « *probable que la mission soit longue* », les permanents préviennent les temporaires qu'ils ont « *des chances de rester quelques temps* »

¹ En référence à l'émission télévisée homonyme dans laquelle les candidats doivent éliminer l'un d'entre eux à chaque étape du jeu.

dans la boîte », les chefs d'équipes insinuent que l'entreprise « *a toujours besoin d'intérimaires* », etc. Ces discours sont généralement contrebalancés par des phrases qui visent à tempérer l'exactitude d'une information soumise à conditions : « *je ne veux pas te faire de faux espoirs mais je pense que t'es encore là la semaine prochaine* » (titulaire, Profalu), « *ce n'est pas sûr à cent pour cent mais il se peut qu'on ait besoin de monde dans les jours qui viennent* » (chef d'équipe, Coliposte) ou « *si tout va bien, ils vont te garder quelques temps* » (intérimaire, Robertet), etc. Fournir des raisons d'espérer aux intérimaires sans qu'ils ne se fassent trop de faux espoirs, leur dire qu'il est possible de rester sans en être sûrs pour autant, sont autant de manières de réaffirmer l'insécurité de leur position et de maintenir leur mobilisation productive¹. Aussi, il n'est pas surprenant que beaucoup de travailleurs temporaires cherchent à se renseigner par eux-mêmes pour tenter de palier à l'imprévisibilité de leur mission. Et qu'ils essayent de se préparer à l'inattendu par divers moyens.



48. « Fin de semaine » : Profalu, 13h30
 Les équipes se croisent ; le responsable remplit la feuille d'heures des intérimaires.
 (Cl. P. Rosini)

Crainces et rumeurs à vérifier

Les informations relatives à la durée des contrats sont loin d'être systématiques. Le plus souvent on ne dit pas aux intérimaires combien de temps ils travailleront au sein des entreprises utilisatrices. Ils devront évaluer personnellement les probabilités objectives de la durée de chaque mission. La manière la plus directe consiste pour les intérimaires à demander, dès leur arrivée, aux permanents et à leurs responsables la période durant laquelle ils seront employés. D'autres attendent quelques jours avant de poser la question. Le choix d'un interlocuteur se porte parfois sur un autre intérimaire, qui a plus d'ancienneté, avec

¹ L'investissement des intérimaires va dépendre en grande partie de leurs « chances » de rester dans l'entreprise utilisatrice et des aspirations qu'ils nourrissent, comme nous l'avons vu au Chapitre 8 de cette Thèse.

lequel ils pressentent avoir quelques affinités. Souvent, les intérimaires tentent de trouver un interlocuteur « conciliant » ou « neutre », pour reprendre les termes de Matthieu (26 ans) :

« Je ne demande pas de suite. J'attends un peu, j'essaie de comprendre les places et les caractères des gars. Et là, je demande à quelqu'un qui m'a l'air sympa, qui n'a pas d'intérêt à me mentir, qui ne va pas croire que je cherche à lui piquer sa place ou un truc comme ça. En plus, ce n'est pas bon de montrer que t'es pressé... »

Attendre quelques temps avant de poser la question de son avenir au sein de l'unité de production permet aux intérimaires de se forger leur propre avis. Ronan (intérimaire de 25 ans) déclare : *« pour la durée, je me base sur mon expérience. J'observe comment ça marche. J'essaie de comprendre si c'est une usine où les intérimaires tournent beaucoup, si certains ont de l'ancienneté, si l'entreprise risque d'embaucher, quels sont les postes les plus stables. »* Ce temps d'observation permet à Ronan de comprendre la logique de rotation des salariés en vigueur dans l'entreprise, d'identifier les places les plus sûres, les chefs les plus conciliants, les services les plus calmes, etc. Ces intérimaires vont se baser sur leurs expériences passées et comparer leurs missions en cours avec leurs anciennes affectations dans d'autres lieux. La « physionomie » de la mission du moment va permettre aux intérimaires une meilleure appréciation de sa durée. Dans ce cas, l'expérience permet aux salariés temporaires d'effectuer une anticipation, plus ou moins juste, des possibilités qui s'offrent à eux.

Si la durée de leur contrat est parfois suggérée par le biais de sous-entendus ambigus et incertains, les intérimaires tentent, à la moindre occasion, de déchiffrer les propos de leurs interlocuteurs, de les éclaircir et de s'assurer de leur validité. Florent (27 ans) me dira au cours d'un entretien : *« par exemple, en cas de remplacement, s'il y a eu un accident, tu demandes des nouvelles du type, sur son rétablissement. Tu t'en fous mais au moins tu peux voir à peu près combien de temps tu restes »*. Ainsi, diverses tactiques auront pour objectif de déceler des indices¹. Il s'agit par exemple de demander à plusieurs permanents une estimation de la période durant laquelle ils seront employés. Comme Ricardo (28 ans) : *« je n'attends plus pour demander la durée de mon contrat et si le chef me dit qu'il ne sait pas trop, je demande aux employés ou aux autres intérimaires »*. En comparant ces différents « pronostics »,

¹ Nous pouvons dire, à la suite de Pierre Bourdieu, que : *« les stratégies ne sont pas des réponses abstraites à une situation abstraite, tel qu'un état du marché du travail ou un taux de profit moyen ; elles se définissent par rapport à des sollicitations, inscrites dans le monde même, sous la forme d'indices positifs ou négatifs qui ne s'adressent pas à n'importe qui mais qui ne sont « parlants » (par opposition à tout ce qui « ne leur dit rien ») que pour des agents caractérisés par la possession d'un certain capital et d'un certain habitus. »* BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p. 318.

ils peuvent se faire une idée plus précise de ce qui les attend. Les travailleurs temporaires interrogent les ouvriers d'exécution comme les « responsables », les intérimaires comme les titulaires, les salariés de différents secteurs des unités de production comme ceux de leur « équipe » du moment, etc. S'ils multiplient leurs questions et collectent divers points de vue, c'est généralement dans l'objectif d'éviter les malentendus et les interprétations inadéquates de ces discours flous. Toutefois, la validité de ces différents avis n'est jamais garantie et ces éléments glanés « à la volée » n'ont qu'une valeur limitée.

Ainsi, à Robertet, Mario (28 ans, intérimaire employé depuis 2 ans au service des « compos ») me certifiait : « *Ici, il y a moyen de rester longtemps. La plupart des intérimaires que tu vois ça fait un moment qu'ils sont là. Si tu fais ton travail sérieusement, que tu ne déconnes pas trop, il n'y a pas de raison qu'ils ne te gardent pas.* » Malgré son affirmation, mon contrat s'acheva le lendemain car deux permanents reprirent leur travail, le même jour, après un arrêt maladie. Ici, c'est un intérimaire qui bénéficiait d'une ancienneté conséquente qui a vu ses propos invalidés par l'arrêt soudain de son collègue temporaire. D'autres fois, ce sont les informations des responsables qui se révèlent fausses. Ce fut le cas au cours d'une mission de livreur à Coliposte :

Il n'y a pas assez d'utilitaires jaunes pour effectuer les tournées. Deux salariés de l'entreprise nous amènent (avec Alex, intérimaire de 21 ans) dans une agence de location de voitures (« *Rent-a-car* »). Une « Kangoo » est assurée à mon nom¹ pour une durée d'un mois (Alex n'a pas assez d'ancienneté en tant que conducteur). Nous signalons à nos « chefs » qu'Adecco a précisé que notre mission ne durerait « *qu'une quinzaine de jours* ». L'un d'entre eux nous dit à voix basse : « *Moi, je vous dis que vous resterez au moins un mois* ».

A la fin de la journée (que nous avons passé à trier des catalogues), Patrick, le chef d'atelier, vient nous dire : « *Demain, vous allez faire une tournée. Il y aura sûrement du travail pour vous ici, si vous en voulez. Pour un bon moment, normalement tout le mois de février et en mars il y a un gros arrivage de catalogues. Alors, si vous vous accrochez on pourra prolonger pendant encore un moment.* » Alex manifeste sa satisfaction.

Quelques jours plus tard, alors que nous rentrons d'une tournée, Monsieur L. (responsable des différentes équipes) nous dit que notre mission s'achève : « *finalement, il y a moins de travail que prévu, vous arrêtez demain. Il n'est pas arrivé autant de catalogues que ça et on n'a pas assez de voitures pour tous les livreurs.* » Un des employés qui nous a accompagnés pour louer les voitures assiste à la scène et nous dit en aparté : « *vous auriez dû rester jusqu'au 16 février minimum* [il nous avait pourtant dit, quelques jours

¹ J'utiliserai cependant l'autre voiture (une « Berlingo ») louée ce jour là.

auparavant que notre mission durerait jusqu'à la fin du mois]. *Rassurez-vous, je vais m'arranger avec rent-a-car.* »

Le lendemain, Patrick vient me demander si « *ça ce passe bien ?* ». Lorsque je lui réponds que la mission prendra fin après ma tournée il déclare : « *Ils ont décidé ça, finalement. C'est parce qu'on n'a pas reçu autant de catalogues que prévu cette année. On n'a pas besoin de... On vous rappellera peut être mi-février.* » (Notes de terrain)

Nous reviendrons sur le moment de l'annonce de la fin de mission. Pour l'instant, il faut encore insister sur les effets que produisent ces arrêts imprévisibles sur l'expérience des intérimaires lorsqu'ils travaillent. Ces derniers sont confrontés à la récurrence de ces situations où les renseignements délivrés, qui peuvent rassurer et susciter de l'espoir, sont contredits par des interruptions inattendues. Dans un tel contexte, les encouragements n'offrent que peu de réconfort. Aussi, les méfiances que suscite ce type d'affirmation s'expliquent par l'imprédictibilité du terme des contrats de travail temporaire.

Ronan (26 ans) déclare : « *j'y crois plus quand on me dit que la mission sera longue. Des fois les mecs sont sincères mais ce n'est pas eux qui décident. Ils n'y comprennent rien. Ça se décide dans les bureaux. Peut-être qu'ils ne sont même pas au courant. Même les chefs. Mais je suis parano maintenant. Je pense qu'on me dit ça pour que je travaille encore plus.* »

Florent (28 ans) tient des propos assez similaires : « *ça dépend qui te le dit. Les autres ils peuvent te dire que tu vas rester pour te rassurer mais ils ne sont pas au courant de tout. Il y a aussi des chefs qui te laissent entendre ça, mais je pense que c'est pour que tu te donnes plus et que tu finisses avant la fin. Entre tout ce qu'on te dit à propos de la durée de la mission, il faut faire le tri.* »

Pour s'assurer de la véracité des informations qu'on leur délivre, ces intérimaires tentent d'identifier les motivations que pourraient avoir leurs collègues. Ces intérimaires, trop souvent déçus, s'interrogent : mon interlocuteur est-il crédible ? Puis-je avoir confiance en son jugement ? Est-ce que l'on se joue de moi ?, etc. Ce que Ronan pense être de la paranoïa n'est peut-être qu'une manière d'exprimer la sujétion dont-il se sent l'objet et l'imprévisibilité qu'il ne peut contrôler. Il en va de même pour Florent, pour qui « *être rassuré par les autres* » conduit souvent à l'intensification du travail. Pour eux, comme pour nombre de salariés temporaires, le sentiment d'exploitation découle de l'usage managérial de l'emploi de leur temps.

○ « L'Aïd de Robertet »

Cette imprévisibilité ne se limite pas à ces missions brèves. Les intérimaires qui exercent leurs fonctions durant plusieurs mois dans la même unité de production se savent également vulnérables. J'ai pu l'observer dans une grande usine de Parfum, Robertet, où travaillaient plus d'une centaine d'intérimaires.

Depuis quelques temps, un « bruit » circulait dans l'usine : « *la plupart des intérimaires ne seront pas repris à la rentrée* ». Cette rumeur serait partie d'un secteur voisin. Les discussions allaient bon train et chacun tentait de vérifier si l'information était vraie. Certains intérimaires travaillaient depuis plusieurs années dans l'usine. Ils avaient peur d'être remplacés par d'autres intérimaires : « *C'est un truc juridique, ils sont obligés de t'embaucher au bout d'un certain temps. Vu que ça les embête d'embaucher, ils vont arrêter nos contrats à Noël* », déclara Steve (intérimaire de 27 ans, agent de production). Naoufel (intérimaire 30 ans, cariste) lui répondit : « *s'ils nous arrêtent le temps des vacances ça suffit pour nous reprendre après, non ?* ». Personne ne semblait pouvoir répondre avec précision et d'une manière univoque. Les plus anciens disaient que ce type de rumeurs survenait avant chaque « coupure », en été et en hiver. D'autres affirmaient que cela ne concernait pas les intérimaires des « compos » mais seulement ceux des « hydros » et des « absolus ». Patrick (intérimaire de 54 ans) dira : « *de toute manière, ça ne change rien d'en parler tout le temps. S'ils ne veulent plus de nous, c'est comme ça, on ne peut rien y faire* ». Personne ne se porta volontaire pour demander à un responsable ce qu'il en était. La rumeur n'était pas confirmée, mais continuait à susciter des inquiétudes.

Dans cette première description, nous pouvons voir qu'une frange stabilisée de la main-d'œuvre précaire s'interroge à propos de son avenir au sein de l'entreprise utilisatrice. L'ancienneté de ces intérimaires, qui étaient pour la plupart embauchés « temporairement » depuis plus d'un an, devenait problématique. Ignorant les pratiques et les accords entre l'agence et l'usine, certains pensaient que le renvoi collectif du groupe des intérimaires était lié à leur ancienneté. D'autres n'accordaient que peu de crédit à cette rumeur. Tous avaient néanmoins intégré que le chemin vers l'embauche « définitive » serait lent et difficile. La stabilité qu'ils avaient connue jusqu'à présent se révélait de plus en plus fragile. Après s'être « oubliés » au fil des jours et de la routine, ces intérimaires voyaient le spectre de l'insécurité et de la précarité réapparaître.

Quelques jours avant les vacances de Noël (période durant laquelle notre contrat s'interrompt automatiquement), Karim (intérimaire de 19 ans) me dit : « *Ici, je crois*

qu'on reste tous. Toi, ils t'ont dit de revenir ? Non ? Moi non plus, mais Julie [intérimaire de 26 ans, chargée de la vaisselle dans les « labos »] a entendu Daniel [responsable de l'atelier des « compos »] dire que les intérimaires reviennent le 2 janvier. Alors ça doit être bon pour nous. C'est dans un autre service qu'ils les arrêtent tous. »

En fin de journée, nous étions 4 intérimaires dans la laverie à spéculer sur notre avenir [Valérie, Mohammed, Karim et moi]. Mohammed (20 ans, intérimaire au conditionnement) tenait d'un intérimaire des « absolus » [Farid, 28 ans] qu'il était désormais certain que les temporaires de ce secteur ne verraient pas leurs contrats renouvelés après la fermeture de fin d'année. Mes collègues craignaient qu'il en soit de même pour eux. Mohammed disait : *« va falloir faire attention, ils sont en train de faire le tri entre les brebis galeuses et les bons moutons. On risque d'y passer »*. Karim répondit en souriant *« c'est l'Aïd de Robertet »*.

Valérie (intérimaire de 42 ans, employée depuis presque un an à la petite vaisselle) déclara : *« moi, je ne me fais pas de souci. Qui est-ce qu'ils vont mettre à ma place ? Les filles des labos ? Il y a personne qui veut faire ce boulot, même les jeunes. Ils ne trouveront personne qui acceptera de le faire »*. Mohammed lui rétorqua alors : *« Des femmes en galère il y en a plein dehors. Moi je te dis que les agences elles trouveront toujours quelqu'un pour te remplacer. »* Ici encore, les intérimaires présents travaillaient tous depuis plusieurs mois dans cette usine, ce qui ne les empêchait pas de craindre pour leur avenir. Ils ne se sentaient pas à l'abri pour autant. Chacun se forgeait une opinion en fonction des informations contradictoires qui circulaient.

Tous les intérimaires des « compos » furent à nouveau convoqués après la fermeture annuelle. L'épisode semblait clos et personne ne revint sur le sujet. Pourtant, il occupa une grande place dans les conversations jusqu'à la veille des vacances, lorsque les responsables dirent personnellement aux intérimaires qu'ils seraient réembauchés le 2 janvier. Durant cette période de doutes plusieurs sentiments se sont exprimés : la crainte, la suspicion, le cynisme, l'impuissance, etc. Par exemple, la réflexion de Mohammed à Valérie à propos de personnes plus vulnérables qui attendent dans les agences qu'un emploi se libère, souligne un sentiment d'insécurité lié à la concurrence invisible, ou plutôt structurelle, constitutive de cette forme d'emploi. Pour y faire face, Valérie met en avant la nature de son activité : durant les cinq mois que j'ai passés dans cette entreprise, elle répéta plusieurs fois que peu de gens accepteraient ce poste jugé dur et peu valorisant. Pourtant, chaque fois que Valérie évoquait ses missions précédentes, elle insistait sur leur pénibilité et finissait son discours en disant qu'elle se sentait bien dans cette usine, à ce poste. L'éventualité de perdre cette mission (de

devoir en trouver une autre, de retrouver des automatismes, de renouer des relations, etc.) semblait la préoccuper.

Une issue imprévisible

La présence, parfois massive, de travailleurs placés sous la menace permanente d'une révocation brutale imprègne le quotidien des unités de production. Qu'il s'agisse des relations entre ouvriers (hiérarchiques ou de « camaraderie ») comme du rapport aux tâches (les manières de les réaliser, les temps d'exécution), l'influence de l'insécurité temporelle sur l'activité de travail se fait largement sentir. Avec l'exemple précédent nous avons pu voir que la simple rumeur d'un renvoi collectif avait suscité un certain émoi chez des intérimaires pas nécessairement concernés mais qui, de par leurs réactions variées, exprimaient autant de manières de faire face à leur propre vulnérabilité.

Au départ, la menace ne semblait concerner que les travailleurs temporaires du service des « absolus » mais au bout de quelques jours la plupart des intérimaires employés dans divers secteurs commencèrent à se questionner sur leur devenir. Au cours d'une pause, Mohammed (intérimaire de 20 ans) demanda à un intérimaire des « absolus » ce qu'il en était réellement de la véracité de cette rumeur. Farid (intérimaire de 28 ans) lui décrivit alors l'unique discussion qu'il eut avec le responsable du service à ce sujet¹ : « *Personne ne sait rien. Je sais pas comment ça a démarré, mais au début je ne faisais pas trop attention. Il y a toujours des trucs comme ça, des rumeurs, des ragots. Mais au bout d'un moment, on a commencé à s'inquiéter. Le chef, il nous dit : « ne vous occupez pas de ça, travaillez, c'est tout ». Ce que j'aime pas, c'est de ne pas savoir. Je lui ai dit : « chef, c'est pas bien ça ! Vous nous mettez le doute. En plus, on a des enfants. » Il n'a rien répondu. On ne sait toujours pas qui reste et qui part. J'aime pas ça. »*

Ce que Farid « n'aime pas » c'est d'être dans l'expectative d'un événement qu'il ne peut subir que passivement. Malgré ses efforts, il ne peut anticiper l'issue de sa mission. Ses questions restent sans réponses et ses doutes s'amplifient au fur et à mesure que le temps passe.

Ici, l'issue n'est pas seulement dans le registre de l'hypothèse : ce que les intérimaires savent c'est non seulement que le renvoi *peut* survenir à n'importe quel moment, mais surtout qu'il *va* se produire, dans la grande majorité des cas. C'est le moment exact où la révocation va

¹ La discussion entre Farid et Mohammed à ce sujet a duré au moins 5 minutes, mais ces intérimaires passaient régulièrement du français au tunisien (certainement pour éviter que d'autres salariés ne comprennent leurs propos). Malgré les précisions demandées à Mohammed sur le contenu de leur conversation, la retranscription qui suit est nécessairement tronquée et quelque peu schématique.

survenir qui n'est pas « anticipable ». Pire encore, ce sont les conséquences même de la rupture de contrat qui ne peuvent être sereinement appréhendées : Farid insiste sur ce point en évoquant sa position de père de famille. S'il adresse des reproches à son supérieur c'est que la situation de l'intérimaire, pourtant premier concerné, n'est pas prise en compte. Dans ce contexte où l'indétermination domine, les travailleurs temporaires ne sont pas en mesure de prévoir leur devenir. Comme Farid, les intérimaires se retrouvent seuls pour composer avec des doutes et des craintes très personnelles mais qui leur rappellent la précarité de leur condition. A la manière des journaliers américains, tels que les décrit Sébastien Chauvin, qui doivent faire preuve d'une « *attente flottante* » et « *réversible* » (être prêts à partir sur un « *ticket* » ou à rester inoccupés dans la salle de « *dispatch* »), les intérimaires doivent attendre sans trop espérer¹. On voit avec l'exemple précédent que cette « *attente flottante* » prend régulièrement la forme d'une « *angoisse flottante* ». Sans cesse « sur leurs gardes », les travailleurs temporaires s'attendent à l'éventualité d'une fin précoce de leurs contrats.

L'angoisse d'attente de l'intérimaire

Se sentir sous la menace d'un événement extérieur, à la fois prévisible et imprévisible, attendu et redouté, est un état caractéristique de « *l'angoisse d'attente* » (ou de « *l'attente anxieuse* ») pour employer les termes Sigmund Freud². En 1933, le psychiatre Eugène Minkowski publiait un ouvrage visant à approfondir la compréhension des manifestations psychologiques par une étude du temps vécu par les sujets³. Pour ce psychopathe et philosophe, l'attente qui suspend - et s'oppose à - l'activité est source d'angoisse vis-à-vis d'un avenir que l'on ne peut subir que de manière passive⁴. Trame de fond de l'état affectif de l'angoissé, l'attente est une forme de préparation à ce qui risque d'arriver, quelque chose que l'on ne peut que pressentir⁵. Le sujet placé dans l'incertitude guette l'instant où va surgir un malheur dont il peine à dessiner les contours et à évaluer les retombées. Le psychanalyste Paul-Laurent Assoun écrit à ce propos que « *le sujet se croit menacé du pire, parce*

¹ CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit., p.186. L'auteur analyse notamment « *l'économie morale* » qu'implique l'attente dans un contexte où l'arbitraire semble prédominer. Certains développent des mécanismes de défense comme « *la construction d'une absence d'horizon temporel comme protection psychologique face à l'incertitude absolue.* » (p.189).

² FREUD Sigmund, 1969. *Introduction à la psychanalyse*, Paris, Payot. Je reviendrai sur ces questions lorsque nous aborderons la période d'entre-deux missions (Chapitre 12).

³ MINKOWSKI Eugène, 1995 (1933). *Le temps vécu*, Paris, P.U.F.

⁴ Ibid. pp.80-81 : « *Dans l'activité, je tends vers l'avenir, dans l'attente, je vis le temps d'une façon diamétralement opposée ; ici, je sens l'avenir, venir, d'une façon immédiate, dans toute son impétuosité, vers moi.* »

⁵ ASSOUN Paul-Laurent, 2004. *Leçons psychanalytiques sur l'angoisse*, Paris, Anthropos (2^{ème} édition), pp.16-20.

qu'il s'éprouve physiquement frustré du meilleur, ou de quelque « bien » qui lui a été « refusé »¹. »
Par ailleurs, l'auteur lie cet état à la précarité de l'emploi qui introduit une incertitude sur le présent et l'avenir². Le travailleur révocable se constitue comme « *sujet à révocation* » : « *La précarité instaure un rapport particulier au temps. L'horizon de la modernité est celui du contrat de travail à durée déterminée, donc révocable, de l'intérim pérennisé, de la vacation et de l'intermittence. Univers du « temps partiel » et plus encore « parcellisé »³* ». Ainsi, on peut considérer que l'état de *mobilisation inquiète* qu'éprouvent régulièrement les intérimaires s'explique par le manque de sécurité vis-à-vis de leur emploi et par le dénuement face à l'arbitraire apparent de leurs licenciements répétés⁴. Le cheminement vers cet état emprunte de nombreuses voies, toutes liées au temps social : son lot d'incertitudes et de certitudes quant à l'inévitable⁵.

Cette position en porte-à-faux est partagée par l'ensemble des intérimaires. Savoir que la révocation s'appliquera aussi à d'autres, que l'individu n'est pas personnellement concerné par la sanction, n'offre pourtant que peu de réconfort. Si les intérimaires sont souvent « *dans la même galère* » (Ronan, 26 ans), chacun devra faire face au renvoi au regard de sa situation personnelle (son mode de vie, ses ressources, ses marges de manœuvre, ses opportunités, ses aspirations, etc.).

Nous venons de voir que, même dans des unités de production qui offrent une stabilité relative, le destin des intérimaires est en jeu chaque vendredi lorsque le responsable leur remet la feuille d'heures et se prononce sur le prolongement ou l'arrêt de la mission. Ici encore, c'est toute la question du sort et du hasard qui est en cause par le biais des révocations soudaines qu'ils sont susceptibles de subir. D'ailleurs certains usent d'expressions fatalistes ou résignées vis-à-vis d'un avenir qu'ils ne peuvent maîtriser, comme Rachid (20 ans, à la plonge du Club Méd) : « *c'est le destin, tu ne peux pas savoir si ça va durer une semaine ou un an* » ou Christophe (24 ans, au « Brut » de Profalu) : « *c'est le facteur chance, c'est comme ça c'est tout...* » Si ces intérimaires, peut-être par pudeur devant l'ethnologue, se contentent de quelques phrases, de quelques formules récurrentes, pour exprimer leur ressenti vis-à-vis

¹ Ibid., pp.19-20.

² ASSOUN Paul-Laurent, 2005. « Précarité du sujet, objet de la demande. Préjudice et précarité à l'épreuve de la psychanalyse », *Cliniques méditerranéennes*, n°72, pp.7-16.

³ Ibid., p.11.

⁴ Pour un état de la littérature sur les troubles liés à la précarité de l'emploi et la menace du licenciement, voir : ASKENAZY Philippe *et alii*, 2011. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, [en ligne : <http://travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications.49/rapports.51/travail-emploi.900/sante-au-travail.1803/mesurer-les-facteurs-psychosociaux.13319.html>]

⁵ Pour une réflexion sur ce point, élargie aux formes contemporaines d'organisations de l'entreprise, voir : SENNETT Richard, 2006. Op. cit., pp.49-50.

de la situation, d'autres insistent sur la pénibilité de ces moments où se décide, sans eux, leur proche avenir. Ainsi, Florent (27 ans) dira à ce sujet :

« En intérim, on te fait souvent ressentir que tu ne comptes pas beaucoup quoi. Ou plutôt c'est toi qui le ressens. C'est toi qui es en demande, qui espère des trucs. Les autres, ils s'en fichent. Eux, ils sont tranquilles, ils ont leur place et c'est tout. T'es dépendant d'eux, mais eux ils n'ont pas besoin de toi, « Florent B. », en particulier. Toi ou un autre, c'est pareil. »

Florent constate que les aspirations qu'il nourrit (avoir une place) n'ont que peu de chances de se concrétiser¹. Il témoigne d'un sentiment de solitude caractéristique de la condition d'intérimaire qui en plus d'être marquée par l'anonymat (corrélatif de l'interchangeabilité) contribue à la dévalorisation de soi. Il importe d'insister sur les effets de ces attentes répétées et investies émotionnellement par les sujets. En 1960, le psychanalyste Bruno Bettelheim décrivait certaines étapes psychologiques du subordonné qui attend qu'un supérieur le reçoive :

« La personne qui attend devient de plus en plus tendue et anxieuse au fur et à mesure que le temps passe. Comme elle ne peut pas dominer l'angoisse qui s'accroît, le sentiment d'impuissance affaiblit sa position. Seule une personne jouissant d'une très grande sécurité psychologique (ou quelqu'un qui est indifférent au résultat de l'entrevue) peut résister à cette tension sans devenir anxieuse et perdre tout sentiment de sécurité. [...] On trouve un autre exemple de l'effet démoralisant qu'a la substitution du temps au mérite intrinsèque comme fondement de la sécurité dans les tentatives de compensation psychologique des ouvriers. Pour combattre la peur de perdre un emploi où il est aisé de les remplacer, ils invoquent la durée pendant laquelle ils l'ont exercé, tout en se rendant compte de la faiblesse de l'argument. L'irremplaçabilité fondée sur la qualité du travail qui caractérisait l'artisanat a été réduite à la pseudo-sécurité du temps. La sécurité intérieure, seule stable, reposant sur la compétence professionnelle est remplacée par une sécurité extérieure qui peut être anéantie à tout instant² ».

L'auteur insiste sur le sentiment d'insécurité qui naît des situations où le sujet attend, cette attente est vécue très différemment en fonction des situations sociales et des aspirations des intéressés (voir Chapitre 8). Toujours est-il que, dans ces instants, les intérimaires constatent

¹ « Le pouvoir sur les chances objectives commande les aspirations, donc le rapport au futur », rappelle Pierre Bourdieu. BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p. 325.

² BETTELHEIM Bruno, 1972 [1960]. *Le cœur conscient*, Paris, Editions Robert Laffont, p.104.

leur impuissance et ressentent leur insignifiance sociale. Voyons à présent ce qui se passe lorsque les missions s'achèvent.

LORSQUE LA MISSION S'ACHEVE

Hormis quelques jeunes intérimaires côtoyés durant leurs premières missions, tous mes interlocuteurs ont vécu un arrêt prématuré de leur contrat. Tous ont entendu un responsable leur dire qu'ils ne pourraient pas revenir travailler le lendemain contrairement à ce qui était, plus ou moins, prévu. Les récits à ce sujet sont nombreux et récurrents au cours des entretiens et dans les discussions informelles sur le terrain. Voici quelques exemples :

« Ce moment, à chaque fois, t'es blasé. Tu crois que ça y est, que tu vas rester un peu et t'as un gars qui arrive : « merci, t'es sympa mais maintenant tu dois t'en aller ». Et la bam ! Ça te tombe dessus. Tu restes planté là, comme ça. Et c'est à nouveau la galère. »
Nico, 23 ans.

« Ils m'ont dit qu'ils m'arrêtaient. Que demain je ne reviendrai pas. J'étais dégouté. Je n'aimais pas le boulot mais c'est le fait de se retrouver devant le fait accompli qui m'énerve. La première fois, j'ai râlé, j'ai demandé des explications et tout. Mais c'est comme ça en intérim. Ça m'a fait comprendre que tu ne peux jamais savoir. Qu'on ne peut pas prévoir quand la mission s'arrête. Je ne leur demande rien. Si c'est pour qu'ils me disent un truc bidon. Je dois partir, ils ont décidé que c'est comme ça, pas la peine de me fatiguer, de les voir trouver des excuses. Maintenant je m'y suis fait mais ça te fait toujours quelque chose quand ça finit plus tôt que prévu. » Ronan, 26 ans.

« J'ai travaillé 6 mois dans une grande boîte, une usine de parfums et d'arômes. Ils m'avaient promis de m'embaucher en CDD mais ils m'ont jeté comme des chacals. C'est reparti les petites missions de merde comme ici. » Cyril, 29 ans.

Ces quelques témoignages mettent en lumière plusieurs aspects. Les intérimaires savent que cette imprévisibilité est inhérente à leur condition. Néanmoins, mes interlocuteurs ont tous insisté sur la surprise et la déception qu'ils ont éprouvées lors de l'annonce de la fin de leur mission. Dans la plupart des cas, la rupture de contrat n'a pas pu être anticipée de manière précise. Alors qu'ils avaient pensé avoir atteint une stabilité relative (le temps de quelques semaines, par exemple), les intérimaires se sentent impuissants lorsque celle-ci se dérobe. L'investissement dans les activités de travail, avec leurs collègues, mais surtout vis-à-vis d'un avenir, aussi court soit-il, s'achève brutalement. Tout devra être reconstruit, ailleurs et plus tard. Nous pouvons aussi constater la résignation des intérimaires qui, progressivement,

acceptent « *les règles du jeu* » qu'ils subissent, pour reprendre une expression récurrente. Il faut pourtant se garder de penser que les intérimaires deviennent insensibles à mesure des fins de missions, qu'ils pensent la situation comme normale, etc. Ces arrêts brutaux les affectent, les déçoivent, parfois les révoltent. Malgré cela, les travailleurs temporaires ne tentent que rarement d'infléchir la situation ou de trouver un responsable pour exprimer leur mécontentement. Si certains titulaires peuvent être suspectés d'y avoir participé, c'est davantage le régime d'embauche qui est incriminé (« *c'est la faute de l'intérim* ») que la personne qui vient leur annoncer que leur mission prend fin. D'ailleurs, l'annonce est rarement décrite dans les détails au cours des entretiens. Mes interlocuteurs ne s'attardent que rarement sur les minutes et les heures qui suivent l'instant où ils ont appris que leur mission arrivait à son terme. Pourtant, la description de ce moment offre un éclairage indispensable sur la vulnérabilité de la condition d'intérimaire qui, dans ces moments, apparaît aux yeux de tous.

Chronique d'une fin de mission

La description qui suit est élaborée à partir de notes de terrain prises lors d'une mission d'agent de nettoyage en usine (Robertet). En tenant compte des dimensions épistémologiques et méthodologiques de l'immersion¹, je souhaite livrer de manière chronologique les événements qui ont suivi l'annonce de la fin d'un de mes contrats (les réactions, les discours, les justifications, etc.). Ici encore, j'aurais pu choisir d'autres fins de missions, souvent plus brusques et violentes, qui ont été constitutives de mon parcours d'intérimaire et de chercheur. La valeur de cet exemple réside dans la relative précocité de l'annonce² : ici, l'intérimaire est prévenu le matin du non-renouvellement de son contrat, ce qui a permis à l'ethnologue de redoubler d'attention afin de saisir les différentes réactions exprimées sur le terrain durant le reste de la journée. Enfin, il est nécessaire de souligner que mes collègues de travail ignoraient alors ma démarche universitaire. Employé depuis peu dans la laverie des « compos », je n'avais pas encore eu l'occasion de m'annoncer³, ce qui explique dans une

¹ Encore, une fois l'expérience du chercheur en immersion ne peut être suffisante pour expliquer de manière générale le vécu d'intérimaires aux profils et aux usages variées de cette forme d'emploi.

² Souvent, les intérimaires n'apprennent leur renvoi que quelques minutes avant la fin de leur mission. De ce fait, les réactions de leurs collègues face à cette révocation se feront en l'absence des temporaires.

³ Quelques semaines plus tard, j'eus l'occasion d'effectuer une mission de plusieurs mois à ce même poste, je pus alors dévoiler mon « double-statut » à certains collègues et à quelques responsables. Au-delà de l'expérience du chercheur sur son terrain, ce récit vise à décrire l'écho que peut avoir une rupture de contrat parmi les ouvriers (permanents ou temporaire) qui y assistent. Voir la méthodologie présentée en début de Thèse.

large mesure les postures de mes collègues permanents face à mon sort. Pour eux, il s'agissait d'une révocation ordinaire d'un intérimaire qu'ils connaissaient peu.

Vendredi, 7h du matin : A mon arrivée, la laverie est très encombrée par la vaisselle entreposée par l'équipe de nuit. Le chef d'équipe me demande si je suis disponible pour venir travailler samedi matin à cause d'une commande urgente. J'accepte et, à ce stade, rien ne laisse présager de la suite des événements.

Vers 8 h 30, alors que j'amène une énième cuve carrée sur le quai, Daniel (responsable de l'atelier) m'interpelle : « *Philippe ! J'ai une mauvaise nouvelle à t'annoncer. Tu finis ce soir.* » L'annonce est soudaine, brutale, et je sens la gêne de mon interlocuteur qui ne tarde pas à m'expliquer les raisons de ce revirement soudain : « *Oui, c'est parce que Robert et Naïm reviennent. Ils étaient en maladie mais... On est trop, voilà.* » Lorsque je m'apprête à repartir en direction de la laverie, Daniel reprend : « *Mais, donne-moi ton numéro... Comme ça... Si jamais... On te rappelle. Hein ? Suis-moi dans mon bureau.* » Lorsque je sors du bureau, Miguel (permanent) qui a assisté à la scène me dit : « *Ne te fais pas trop de soucis. Robert, il ne vient jamais, t'auras juste un long week-end.* »

Dans ce premier extrait nous pouvons constater que l'annonce est subite et inattendue. Il m'aurait été difficile de deviner que mon contrat allait s'achever durant une période d'accroissement d'activité (perceptible par la somme d'ustensiles à nettoyer) et suite à une proposition d'effectuer des heures supplémentaires. Nous voyons également, les efforts de Daniel (le responsable) pour atténuer la violence de l'annonce. De toute évidence, il lui est désagréable d'être le porteur de la mauvaise nouvelle (voir *infra* : « Bourreaux involontaires »). Comme lui, ouvriers permanents et intérimaires ont tenté de me rassurer durant les heures qui suivirent en évoquant d'autres possibilités, plus optimistes. Continuons :

8h45 : En rentrant dans la laverie, je l'annonce à Valérie (intérimaire de 42 ans) qui répond aussitôt : « *c'est Karim qui va être déçu ! [Il devra reprendre mon poste à la vaisselle alors qu'il venait juste d'être « promu » comme aide-préparateur] Enfin, c'est dégueulasse pour toi aussi. Mais, je veux dire c'est comme ça l'intérim. Moi, je suis restée 5 mois à Carestia [usine de « packaging »/conditionnement de divers produits parfumés] et du jour au lendemain il y a eu une baisse de commandes. Et c'était fini, comme toi : « bye, bye », ils m'ont jetée.* »

La première réaction de Valérie concerne avant tout les conséquences de mon départ. Au delà de la fin de mission, ce sont les effets de cette annonce qui sont évoqués. Dans un premier temps, ma collègue pense à Karim. Son ancien collègue de la laverie va devoir occuper ce

poste à nouveau. Si, dans les discours, la laverie est une porte d'entrée, ce poste peut également être comparé à un « sas » vers la sortie¹. Y être affecté de nouveau revient non seulement à « régresser » dans la hiérarchie symbolique des postes et des tâches mais aussi à perdre une stabilité lentement concédée. L'intérimaire à ce poste est plus vulnérable dans la mesure où il sera remplacé par son prédécesseur si la situation évolue encore (ralentissement d'activité, reprise du travail de permanents, etc.). De plus, Valérie connaît davantage Karim, elle a vu les étapes de son intégration au sein de l'usine. Cette nouvelle configuration fait voler en éclats la mince protection de l'ancienneté des intérimaires. « *Dernier arrivé, premier parti* », telle est la règle sous-jacente qui régit la révocation des intérimaires en fonction de l'antériorité. Enfin, Valérie signifie qu'une fin de mission est plus amère selon sa durée. L'investissement de l'individu dans son travail devient soudainement caduc : qu'il s'agisse de la routine développée à mesure de la fréquentation des autres et de l'accoutumance aux tâches ou des possibilités d'insertion qui se sont dessinées au fil des semaines.

Matthieu (intérimaire de 26 ans) témoigne de cette configuration au cours d'un entretien : « *je pensais être un peu plus tranquille dans cette boîte. J'avais fait mon trou, ça se passait bien avec tout le monde. Et en fait, non. C'est ça le plus dur : il faut recommencer à zéro.* »

L'intérimaire qui pensait avoir fait « ses preuves » et pouvoir « s'oublier » un peu dans un quotidien familial renoue avec l'inconnu et l'incertain. Les efforts déployés pour construire sa place n'aboutiront pas. Le refoulement n'en est que plus brutal.

○ A qui la faute ?

La révocation est régulièrement vécue comme un échec. Lorsque la mission s'achève, il est fréquent que les intérimaires y voient une forme de dénigrement de la qualité de leur travail et par là une dévalorisation de leur personne. Ainsi, la déception est parfois grande lorsqu'un intérimaire est remercié par ses collègues permanents qui ont estimé qu'il n'a pas réussi à s'adapter. Julie (intérimaire de 26 ans à Robertet) en a fait l'amère expérience, elle en témoignera juste après l'annonce de ma fin de contrat :

« Ils m'ont dit : « désolé, mais vous ne faites pas l'affaire ». J'étais énervée, ça ne m'est arrivé qu'une seule fois, j'étais jeune. D'habitude, je pense qu'ils trouvent un prétexte ou quoi, mais là non. C'est dur d'entendre ça. « Tu fais pas l'affaire », pour un boulot de neuneu en plus. Du conditionnement. Je ne devais pas être assez rapide ou je ne revenais pas à quelqu'un, un truc comme ça. Mais quand même... Je faisais de mon mieux mais

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

j'avais pas eu le temps de m'y faire, personne ne m'avait expliqué. On ne m'a rien appris. Et pourtant ils me jugent moi, sur mon travail. Sur la feuille d'heures, ils ont marqué « assez satisfait », c'est-à-dire « pas terrible », quoi. »

Ce souvenir ravive chez Julie un sentiment d'injustice. Elle qui a fait son possible pour s'adapter à un travail qu'elle découvrait n'a pu mener sa mission jusqu'à son terme. Au-delà de l'appréciation inscrite sur la feuille d'heures¹, un renvoi prématuré représente en lui-même un constat d'échec. Pour tenter de le comprendre ou de le rationaliser, les intérimaires évoquent les conditions de leur activité mais également les rapports qu'ils ont entretenus avec les ouvriers permanents. Quoi qu'il en soit, les travailleurs temporaires ne sont que rarement sûrs des causes qui ont présidé à leur éviction. L'arbitraire marque profondément la condition de ces salariés.

La fin de mon contrat est venue réveiller ce sentiment d'incertitude partagé par de nombreux intérimaires, cela malgré la courte durée de ma présence. Les réactions des mes collègues en témoignent :

10h30 : Plus tard dans la matinée, tous semblent être au courant de mon sort. La plupart de mes collègues cherchent à me reconforter. Mario (intérimaire de 28 ans) me dit : « attends, c'est sûr que tu reviens. Et dès demain, lundi au max, avec le travail qui nous attend ! ». C'est également une occasion pour d'autres ouvriers d'exprimer leur avis sur la situation des intérimaires.

L'intérimaire, bientôt « hors-jeu » devient le réceptacle de discours, généralement tus, dans le quotidien. La parole se libère, la rancœur et l'empathie s'expriment. Par exemple, un ouvrier permanent que je connais à peine [il ne passe que deux fois par jour à la laverie pour y déposer entre 6 et 8 seaux et repart] me dit à propos d'un des employés qui est censé revenir : *« C'est vrai que Robert revient ? C'est pas normal. Lui, il magouille 6 mois de l'année, il trempe dans des affaires louches tout le temps et il revient travailler de temps en temps, quand ça le chante. Ils traitent comme ça les intérimaires alors que les gars en CDI ils ne sont pas corrects. C'est vraiment pas juste. »* Puis, il poursuit en abordant son parcours dans cette usine. Il me dit qu'au début, il était intérimaire pour la même entreprise mais dans l'usine d'arômes au Sud de la ville : *« Moi, en bas, on me demandait toujours de faire des heures sup', que je reste un peu plus tard et tout. J'ai toujours dit oui, même si la plupart du temps je n'étais pas payé pour les demi-heures en plus. Et un jour, mon responsable m'a dit que, si j'avais refusé, le chef au dessus avait dit*

¹ Julie fait référence à l'appréciation inscrite sur la feuille d'heures de Manpower. Sur le relevé d'heure d'Adecco, les titulaires auraient coché la case « Essai non concluant » pour indiquer le motif de la fin de mission. Voir photo 44, p.369.

qu'il en prendrait un autre [intérimaire]! Je peux te dire que j'étais soulagé quand ils m'ont embauché. Enfin... Bon courage ! »

A plusieurs reprises, mes collègues ont exprimé un sentiment d'injustice vis-à-vis de ma situation et plus largement vis-à-vis de l'emploi intérimaire. Beaucoup ont insisté sur leurs expériences personnelles de l'intérim souvent dans le but d'atténuer la violence inhérente à la perte d'un emploi (aussi court soit-il) sur le mode « *je sais ce que tu ressens* », « *moi aussi je suis passé par là (et c'était pire)*¹ », etc. C'est en quelque sorte un retour réflexif sur les aléas de leurs propres parcours qui émerge dans les propos des titulaires. L'exclusion infligée à l'intérimaire devient un moyen de partager, à travers son expérience, sa colère, ses craintes, sa frustration...

11h : La matinée se poursuit. Mohammed (intérimaire de 20 ans) me rejoint alors que je remplis un fût d'alcool sur le quai. Il me dit : « *Laisse la vaisselle s'entasser jusqu'au plafond ! Tu t'en fous maintenant ! Moi, c'est ce que je ferais à ta place. Ils le méritent.* » Karim (intérimaire de 19 ans, mon prédécesseur à ce poste) nous rejoint dépité. Il semble résigné. Plus tard, lorsque nous apportons les tenues sales à la lingerie Karim me dit : « *Tu le connais Robert ? Il est bizarre ce mec. Enfin, j'y retourne [au poste de vaisselier], c'est comme ça. J'étais l'avant dernier.* »

Encore une fois, les clivages entre salariés permanents et temporaires sont sous-jacents. Si l'un des ouvriers en arrêt maladie ne cesse d'être impliqué dans les conversations c'est qu'il semble y avoir un lien de causalité entre son retour et la réorganisation du travail qui en découle. Il est parfois tenu pour seul responsable du préjudice qu'implique une fin de mission. Dans un autre contexte le « coupable » aurait été moins identifiable.

Ainsi, l'injustice éprouvée exacerbe les différences statutaires et contractuelles entre ouvriers. Quelques semaines plus tard, lors d'une seconde fin de mission dans ce même service (dû à un ralentissement de l'activité), Valérie dira :

« Tu plaisantes ? C'est pas possible. C'est injuste ce qu'ils vous font avec Karim. Toi et lui vous faites le yoyo. Toi, tu pars, tu reviens. Lui, il doit retravailler ici [à la laverie]. Pourtant, on est toujours là, on a repris le 2 janvier... Alors que d'autres sont pas revenus de suite, ils ont prolongé leurs vacances et tout ! C'est dégueulasse, ça c'est à cause des embauchés ! »

¹ Je dois avouer que je ne savais pas comment réagir à ces marques de sollicitude. Certes j'étais embêté de perdre un « terrain » à peine engagé (ainsi qu'un salaire) mais mon objectif n'était pas de trouver et de garder une place en usine alors que mon silence aurait pu le laisser suggérer.

Ma collègue intérimaire caractérise une fois de plus comme « injuste » ce nouveau départ. Elle considère que Karim et moi (et plus généralement « les intérimaires ») ne méritons pas ce traitement en comparaison avec certains « permanents » qui useraient de « privilèges » auxquels nous n'aurions accès. Une critique qui se concentre sur les différences, qui persistent entre nos statuts respectifs, cantonne la remise en question de la condition sociale des intérimaires au niveau du ressentiment. Ce dénigrement de la frange stable des travailleurs s'explique en partie par la relégation sociale que les plus précaires peuvent ressentir (et qu'ils ressentent d'autant plus lors des fins de missions). Les souffrances se vivent individuellement, sans chercher à questionner ou à mettre en cause les contradictions de ces modes de gestion de la main d'œuvre¹.

Si certains intérimaires peuvent penser qu'ils « *n'ont pas été à la hauteur* », que c'est de leur « *faute* », la plupart remettent en question le jugement dont ils pensent avoir été l'objet. Les travailleurs les plus proches d'eux sont parfois suspectés d'être impliqués dans leurs renvois, comme nous venons de le voir. C'est d'ailleurs la principale justification invoquée lorsque les intérimaires tentent de rationaliser une fin de mission imprévue.

« Les vraies raisons, tu ne les connais jamais. Peut être qu'ils ont moins de travail depuis quelques temps, ou qu'ils ne sont pas contents de toi, que ta tête ne revient pas à quelqu'un. Ça arrive aussi qu'ils t'échangent contre un autre intérimaire, un ancien, le fils d'un des gars de la boîte qui doit travailler pendant les vacances... des trucs comme ça. » (Matthieu, 26 ans)

« Je suis sûr que c'est à cause [d'untel, ouvrier d'exécution] qu'ils me virent, il ne m'a jamais aimé. » (Filipe, 25 ans)

« C'est après ma prise de bec avec une employée qu'il ne m'ont pas renouvelé. C'est évident qu'il y a un lien. » (William, 26 ans)

« Je me débrouillais mieux que les gars qui ont dix ans de boîte. Alors, je devais leur faire un peu peur. Fallait pas que ça se remarque. Ils avaient peur que je prenne leur boulot. » (Jean-Pascal, 22 ans).

Si certains salariés permanents sont incriminés c'est principalement parce que les intérimaires sont dans l'impossibilité d'identifier les causes réelles de leur fin de mission. Ils disent souvent que les raisons de leur débauchage sont incompréhensibles et remettent fréquemment en question la validité des motifs qui justifient leurs révocations (lorsque des motifs sont

¹Sur ce point, voir : LINHART Danièle, 2011. Op. cit., p.101.

invoqués, ce qui n'est pas toujours le cas). Toutefois, les titulaires ne sont pas toujours accusés d'être à l'origine du renvoi des intérimaires. Et il est fréquent qu'ouvriers permanents et temporaires développent, dans ces moments, des réflexions plus générales sur la vulnérabilité contractuelle qui frappe cette catégorie de travailleurs.

○ Fin de mission et discours sur l'intérim

Lorsqu'un intérimaire est remercié, les avis sur le travail temporaire prennent une tonalité différente. Ceux qui déclarent se satisfaire de l'intérim, en vantent habituellement la « liberté », ont globalement tendance à nuancer leurs propos. Comment maintenir cette posture lorsqu'un collègue (ou soi-même) vient de subir une décision qu'il n'a pas été en mesure de choisir ? Comment nier les contraintes temporelles (voire l'assujettissement) dont les intérimaires sont l'objet lorsqu'un salarié est révoqué brutalement ? Dans ce contexte, un tel discours sur la liberté des intérimaires se révèle intenable mais surtout « déplacé », si ce n'est offensant, vis-à-vis de l'intérimaire qui va partir contre son gré.

Certains intérimaires persistent en usant de formules exprimant la résignation ou l'indifférence : « *c'est comme ça* », « *c'est les règles du jeu* », « *la loi de l'intérim* », etc. Ils disent qu'ils ne sont pas affectés par la nouvelle et qu'ils retrouveront vite du travail. Pourtant, dans l'intimité, il est fréquent qu'ils manifestent leur déception. Comme Michael (intérimaire de 24 ans) qui me confiera lors de sa dernière pause à Profalu : « *je fais le malin devant les autres mais, en vrai, je suis dégoûté de partir* ». S'il arrive que l'intérimaire concerné par le renvoi fasse mine d'être indifférent, c'est souvent pour faire face à l'insignifiance sociale dont il se sent l'objet¹.

Néanmoins, les intérimaires rencontrés au cours de cette recherche ont tous déclaré qu'une fin de mission anticipée constituait un moment déstabilisant. A des degrés divers et en fonction de leurs usages de cette forme d'emploi, ils ont régulièrement été affectés par le caractère soudain et imprévu de cet arrêt. Dans ces moments, les ouvriers temporaires ressentent directement leur position de travailleurs contingents et périphériques. Des sentiments de relégation et d'humiliation sont invoqués pour décrire leurs renvois. Les formules qu'emploient les intérimaires en témoignent : « *on est toujours remplaçable tant qu'on est en intérim* » (Rebecca, 23 ans), « *on se sent comme une merde* » (Ronan, 25 ans), « *ils n'avaient plus besoin de nous* » (Walid, 25 ans), « *ils m'ont jeté comme un chien* » (Farid, 26 ans),

¹Nous pouvons également postuler qu'il s'agit d'un mécanisme de défense contre l'anxiété que suscite le renvoi.

« *intérimaire, c'est être un travailleur jetable* » (Cyril, 29 ans), « *c'est comme si je ne leur servais plus à rien* » (Matthieu, 26 ans), etc.

Nous retrouvons ce type de réflexions chez certains embauchés. Miguel (titulaire de 35 ans) qui vantait les mérites de l'intérim quelques jours plus tôt eut un discours radicalement opposé lorsqu'il apprit mon départ. La veille, il avait dit en rentrant dans la laverie : « *vous ne savez pas la chance que vous avez les intérim, vous faites votre boulot et basta. Si on vous embête vous pouvez partir direct. Vous êtes pas coincés comme nous, au moins* ». Peut-être avait-il ses propos de la veille en tête lorsqu'il me dit dès le lendemain :

« *Ça, c'est pas normal dans l'intérim. Vous travaillez avec nous, vous êtes sérieux mais, du jour au lendemain, il faut que vous partiez. Pour ça, c'est vraiment pas une bonne situation d'être intérimaire. Sur la sellette tout le temps, on ne vous laisse jamais tranquilles, en fait.* »

Pour les salariés permanents, le renvoi d'intérimaire est un évènement qui, bien qu'habituel, n'est pas anodin. J'ai pu relever des réactions assez contrastées, allant de l'indifférence à l'empathie. Les ouvriers n'ayant que peu d'influence hiérarchique n'ont pas systématiquement relevé la nouvelle de ma fin de mission. Ainsi, lorsqu'un de leur collègue mentionnait ma révocation certains permanents n'eurent aucune réaction, un haussement d'épaules tout au plus. L'évocation de mon départ ne se manifestait qu'en fin de journée par une phrase du type : « *Bon, ben... à un de ces jours* », « *à une prochaine peut-être* » ou « *on se recroisera sûrement à l'extérieur si tu t'en vas* », etc. D'autres ont manifesté des marques de sollicitude ou ont cherché à me rassurer.

Le rôle des « chefs »

Nous avons vu que l'intégration des intérimaires sur leurs lieux de travail s'effectue par le biais de relations interpersonnelles qu'ils nouent avec leurs collègues permanents¹. Il arrive que des titulaires ou que certains responsables s'efforcent de maintenir la « longévité » et la pérennité de leurs missions. Les salariés de l'entreprise utilisatrice essaient alors sincèrement de prolonger les contrats des intérimaires ou, au moins, de les tenir informés sur l'avenir plus

¹ Aussi, il ne faut pas minimiser l'influence qu'ont les ouvriers permanents en ce qui concerne le recrutement de la main d'œuvre temporaire. Comme nous l'avons vu (dans la seconde partie de cette Thèse), le jugement des embauchés vis-à-vis de leur collègues intérimaires participe de leur intégration. Un intérimaire qui a noué de bonnes relations avec les permanents sera davantage sollicité lorsque l'entreprise utilisatrice aura à nouveau besoin de main d'œuvre.

ou moins proche dans l'unité de production. Les employés permanents signifient ainsi aux intérimaires qu'ils sont « *de leur côté* », qu'ils tentent de leur « *rendre service* », etc.

Les responsables apparaissent parfois comme un rempart face aux aléas de la temporalité intérimaire. Ils ont également le pouvoir d'évaluer les compétences du travailleur temporaire et c'est à eux que revient en dernier lieu la décision de se séparer de ceux qui n'ont pas réussi à « faire leurs preuves ». De ce fait, « *il ne leur viendrait pas à l'idée de s'opposer au « chef » qu'ils respectent [...] Leur « chef » est celui qui évalue la manière dont ils accomplissent leur travail et qui exerce ainsi une sorte de pouvoir d'embauche sur eux* » comme le font remarquer Stéphane Beaud et Michel Pialoux¹. L'ouvrier temporaire fournit sa force de travail et accepte toutes les conditions qu'on lui offre en échange d'un emploi maintenu grâce à un chef qui est censé composer avec les fluctuations de la production. Si les responsables offrent parfois une stabilité relative, ce sont ces variations qui vont le plus souvent déterminer la durée des contrats de travail temporaire (la durée de la mission « *dépend du boulot*² »). Leur « bonne volonté » n'aura que peu de poids pour faire face aux contraintes d'une organisation du travail en flux tendus³. Aussi, l'annonce d'une fin de mission est non seulement pénible pour l'intérimaire mais l'est également pour l'employé qui lui annonce.

- Bourreaux involontaires

C'est généralement aux responsables du proche encadrement (chefs d'équipe, responsables d'atelier, etc.) qu'il incombe d'annoncer aux intérimaires la fin de leurs contrats. Dans les unités de production où le *turn-over* est élevé, le renvoi d'un temporaire est routinier. Aussi, certains « chefs » ne s'embarrassent pas d'explications superflues, stipulant simplement à l'individu révoqué que l'entreprise n'a plus besoin de ses services. Pour d'autres, dire à un intérimaire que son contrat s'achève, constitue à chaque fois une épreuve difficile. « *Porteurs de la mauvaise nouvelle* » (selon les termes de Valérie, intérimaire de 42 ans), les salariés de l'encadrement ne sont que rarement à l'origine de cette décision mais ont pourtant la responsabilité de l'annoncer. Lorsque les intérimaires les questionnent à l'issue de leur mission, beaucoup de responsables mettent l'accent sur leur impuissance. Généralement, ils soulignent que leurs marges de manœuvre demeurent limitées par des décisions prises « *dans*

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., p.362-363.

² Réponse la plus fréquemment usitée lorsqu'un intérimaire cherche à connaître la durée de son contrat.

³ Comme l'écrivent Luc Boltanski et Eve Chiapello : « *D'une manière générale l'externalisation permet d'accroître l'intensité du travail en utilisant la pression du marché, qui apparaît comme un facteur externe non maîtrisable, et de dédouaner l'encadrement local qui lui est soumis tout autant* », BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit., p. 331.

les bureaux ». Et c'est parfois à contrecœur que l'encadrement de terrain doit assumer la violence de l'annonce.

Les titulaires concernés disent régulièrement que cet instant leur est déplaisant. Comme Tony (32 ans, chef d'équipe à Profalu) qui dira à deux intérimaire au moment de leur remettre leur feuille d'heures : *« ça ne me fait pas plaisir de vous dire de partir. Je sais ce que ça fait, j'ai été intérimaire pendant 6 ans, moi aussi. Mais bon, c'est comme ça. Vous ne revenez pas lundi. »* Il est de plus en plus fréquent (avec l'essor de l'intérim depuis les 30 dernières années) que les responsables aient effectué un passage plus ou moins long par le travail temporaire avant d'avoir été embauchés, promus, etc. Beaucoup savent *« ce que ça fait »* d'être brutalement remercié et de devoir tout recommencer de nouveau. Bien que les propos de Tony soient marqués par un certain fatalisme (*« c'est comme ça »*), ils n'évacuent pas totalement le point de vue des intérimaires. Ici, c'est quelqu'un « du terrain », un ancien intérimaire qui est parvenu à se stabiliser, qui annonce la fin de mission. En partageant son expérience, Tony sous-entend qu'il compatit malgré sa fonction hiérarchique.

Les employés chargés du renvoi des intérimaires peuvent également faire preuve de « pédagogie » leur expliquant les raisons de cette décision. Malgré les efforts de certains responsables, les travailleurs temporaires se montrent souvent sceptiques quant aux motifs invoqués pour justifier une fin de mission trop précoce. Selon Matthieu (intérimaire de 26 ans), il est fréquent que les responsables éprouvent de la gêne lorsqu'ils font face à l'intérimaire à renvoyer :

« Ils nous disent souvent : « on vous rappelle bientôt ». Et ils ne te rappellent jamais. Ça devient louche à force. Je pense qu'ils sont gênés quelque part. En plus, ça ne veut rien dire. Ils appellent l'agence, pas toi. Ou une autre agence. Tant t'es dans une autre mission ou quoi. Peut-être qu'ils ont peur qu'on s'énerve ou qu'on râle mais, en général, tu dis rien. Non ? C'est les règles du jeu quoi. On sait que c'est que pour un temps même si des fois on aimerait rester un petit peu plus. »

Si Matthieu croit percevoir de l'embarras c'est qu'il considère que la « promesse » de rappeler l'intérimaire n'est rien de plus qu'une formule de politesse. Selon lui, cette proposition est trop souvent contredite par l'expérience et elle ne vise qu'à *« faire passer la pilule »*, selon l'expression consacrée.

A l'inverse, lorsque l'annonce se fait trop brutale, sur un ton froid ou indifférent, il n'est pas rare que les intérimaires y voient une forme d'humiliation supplémentaire. William (intérimaire de 26 ans) déclare :

« Ils sont fiers du petit contrôle qu'ils ont sur nous. Ils espèrent qu'on aura de la peine. Moi, quand ça se passe comme ça, je leur fais comprendre que je suis content à la limite, content de ne plus voir leurs têtes. Je ne leur laisse pas voir que ça me touche, ça leur ferait trop plaisir. »

Il est frappant que le plaisir (comme le déplaisir) soit si souvent invoqué lorsqu'il est question du renvoi prématuré d'un salarié. Ici, « l'annonceur » est l'objet de représentations négatives qui s'expliquent par sa fonction. Le messenger, chargé d'énoncer une décision qu'il n'a pas toujours prise de son propre chef, doit faire face à la rancœur et la frustration de travailleurs qui se sentent lésés. Impuissants face au renvoi, les intérimaires trouvent ainsi un « coupable » qui leur permet de matérialiser l'injustice qu'ils ressentent. Et il n'est pas rare que mes interlocuteurs soupçonnent d'un certain sadisme les chefs qui manifestent, selon eux, un plaisir douteux à « faire leur office ». Khamis (40 ans), intérimaire durant de longues années avant d'être embauché à Profalu, me fournira plusieurs exemples :

« Tu rencontres souvent des salauds quand t'es intérimaire. On te dit souvent des trucs méchants. Dans la blanchisserie, à Dijon, il y avait un type qui détestait les intérimaires. Il était content quand ils se faisaient virer. Il en rajoutait en disant : « encore un esclave qui doit partir », « bon vent », des trucs comme ça. Après il y a eu le gars qui disait que j'avais fait exprès de me faire mal avec la disqueuse. Et que les intérimaires c'étaient tous des emmerdeurs. Quand je suis parti il a dit : « bon débarras ». Alors que j'allais à l'hôpital me faire recoudre. Même la femme d'[untel], dans son usine de parfum, c'est la chef. Elle est sadique aussi. Quand elle a rempli les feuilles d'heures, elle les jette par terre après. C'est pas des chiens quand même. Si ça ce n'est pas de la méchanceté ! »

Si certains chefs tentent d'atténuer la brutalité d'une révocation prématurée, d'autres font preuve de moins de tact. Comme Khamis, les intérimaires « longue durée » sont de temps à autres confrontés à de tels personnages. Pourtant, mes interlocuteurs n'insistent que rarement sur l'attitude de leurs responsables hiérarchiques. La plupart se contentent d'adjoindre un qualificatif insultant à la personne impliquée (par exemple, tel chef est un « salaud » pour reprendre les termes de Khamis). Les intérimaires parlent de leurs expériences de manière globale lorsqu'ils font l'inventaire de leurs contrats. Le regard qu'ils portent rétrospectivement sur leurs missions est souvent fonction des modalités de leur intégration, c'est-à-dire de la manière dont ils ont été traités, de l'accueil à la fin du contrat, par les autres travailleurs. Au fil des entretiens, on s'aperçoit que la remise de la feuille d'heures ne

représente qu'une confirmation de la place qu'il leur a été concédée. Cet instant révèle aux intérimaires la réalité de leur condition : le supérieur hiérarchique met en exergue la vulnérabilité, voire l'infériorité, contractuelle et sociale de ces salariés.

De l'imprévisibilité à l'impuissance

Contrairement à un certain discours sur l'intérim qui voudrait que les travailleurs choisissent leurs missions « à la carte » et décident de leur emploi du temps, les intérimaires n'ont souvent que peu de maîtrise sur la durée de leurs contrats. Les travailleurs temporaires tentent néanmoins d'en anticiper l'issue et d'en retarder le terme. En dépit de leurs efforts pour s'insérer dans les entreprises, les intérimaires ne sont jamais à l'abri d'un arrêt prématuré de leur mission. Ils peuvent bénéficier du soutien de leurs collègues, avoir obtenu la sympathie de leurs responsables, satisfait les exigences de productivité, etc., rien ne les prémunit contre un ralentissement de l'activité de l'entreprise utilisatrice. Si, dès lors, les intérimaires expriment un sentiment d'impuissance c'est qu'ils n'ont que peu d'influences en la matière. Les travailleurs temporaires qui tentent de maîtriser leur temps s'engagent souvent dans une « *lutte aléatoire contre l'aléa*¹ » pour reprendre la formule de Pierre Bourdieu.

Tout au long de ce chapitre, nous avons vu combien la recherche de stabilité des intérimaires pouvait être fragile. Pourtant, une dernière configuration mérite d'être étudiée : celle de la défection volontaire des intérimaires. Si l'arrêt anticipé d'une mission constitue parfois le point d'orgue de l'expérience quotidienne de la soumission et de l'inégalité, il peut aussi bien représenter une conclusion bienvenue pour l'intérimaire enfin soulagé d'y trouver un terme. La défection peut également être considérée comme un moyen de devenir maître de son destin. Ainsi, nous allons voir comment l'abandon de poste peut constituer un des rares moments où les intérimaires « décident » de leur sort.

¹ BOURDIEU Pierre, 1980. *Le sens pratique*, Paris, Les Editions de Minuit, p. 164.