

Comportements de citoyenneté organisationnelle et travail temporaire.

Lionel Dagot, Dimitri Voisin.¹¹

Résumé :

Cette recherche découle d'un constat : la part de travailleurs temporaires dans les entreprises est en augmentation régulière depuis plusieurs années. Cela pose deux questions. La première renvoie aux pratiques de gestion du personnel intérimaire. Comment faire pour que ces travailleurs au statut précaire remplissent efficacement le contrat qui les lie à l'entreprise ? La deuxième question touche le cadre théorique de cette problématique, en utilisant le concept de Comportement de Citoyenneté Organisationnelle. Les résultats d'une étude menée auprès de 98 travailleurs temporaires laissent penser que les déterminants des CCO chez les intérimaires sont autant d'ordre individuel (insécurité perçue par rapport à l'emploi) que contextuel (pratiques d'accueil des intérimaires chez l'entreprise cliente).

Abstract :

This research rises from a report: the share of temporary workers in the companies has been in regular increase for several years. That raises two questions. The first returns to the practices of temporary staff management. How to make so that these workers with the precarious statute effectively fill the contract which binds them to the company? The second question touches the theoretical framework of these problems, by using the concept of Behavior of Organisational Citizenship. The results of a study undertaken near 98 temporary workers let think that the determinants of the CCO at the temporary ones are as much of an individual nature (insecurity perceived compared to employment) that contextual (practical of reception of temporary at the company customer).

1. Le travail temporaire et les questions qu'il pose.

Depuis le début des années 80 les contraintes économiques ont conduit nombre d'entreprises à modifier leur mode de fonctionnement. La réalité de la globalisation, l'émergence des nouvelles technologies, l'explosion de l'économie de service ont imposé à l'ensemble des entreprises de repenser leur manière de fonctionner. Une des conséquences de ces bouleversements est que l'entreprise doit développer une capacité d'adaptation et de flexibilité pour faire face aux mouvantes exigences du marché. Une des stratégies les plus fréquentes repose sur la flexibilisation de la force de travail (DARES,

¹¹ Université Victor Segalen-Bordeaux 2, Laboratoire de Psychologie EA3662, Equipe de Psychologie Sociale des Insertions, 3 place de la Victoire – 33076 Bordeaux Cedex. E-mail : lioneldagot@wanadoo.fr