

PHASE QUANTITATIVE MODELE DE RECHERCHE ET CONSTRUCTION DU QUESTIONNAIRE

Les objectifs de cette phase quantitative sont à la fois descriptifs et explicatifs.

Ds consistent à :

- Décrire la diversité des vécus de travail à temps partiel à travers la diversité des rapports au travail, la diversité des modes d'ajustement et la diversité des profils d'implication et répondre ainsi aux trois premières questions de notre recherche
- Expliciter l'influence de l'environnement immédiat de travail et des apports hors travail sur ces vécus de travail et répondre aux questions 4 et 5. C'est à ce deuxième objectif que va tenter de répondre le modèle de recherche qui suit:

5.1. LE MODELE DE RECHERCHE

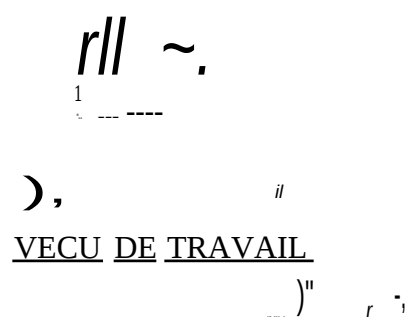
Les vingt entretiens menés dans la phase exploratoire qualitative de cette recherche nous ont permis d'élaborer le modèle de recherche.

Figure 1: modèle de recherche

Figure 1: modèle de recherche

ENVIRONNEMENT IMMEDIAT DE TRAVAIL

- Caractéristiques du poste occupé
- Attitudes et comportements du groupe de travail
- Contexte organisationnel



APPORTS DU HORS TRAVAIL

- Apports des activités familiales
- Apports des activités sociales

- Rapport au travail
- Modes d'ajustement
- Implication au travail

Nous chercherons à travers ce modèle de recherche à répondre à quatre questions générales:

- 1. Comment se manifeste l'influence du poste occupé sur le vécu de travail des cadres à temps partiel ? A travers quelles caractéristiques? Sur quelles composantes de ce vécu de travail ? Quels sont les effets obtenus ?**
- 2. Comment se manifeste l'influence du groupe de travail sur le vécu de travail des cadres à temps partiel ? A travers quelles caractéristiques? Sur quelles composantes de ce vécu de travail ? Quels sont les effets obtenus ?**
- 3. Comment se manifeste l'influence du contexte organisationnel sur le vécu de travail des cadres à temps partiel ? A travers quelles caractéristiques? Sur quelles composantes de ce vécu de travail ? Quels sont les effets obtenus ?**
- 4. Comment se manifeste l'influence des apports des activités « hors travail » sur le vécu de travail des cadres à temps partiel ? A travers quelles caractéristiques? Sur quelles composantes de ce vécu de travail ? Quels sont les effets obtenus ?**

- **Le rapport au travail** concernent les perceptions par les cadres à temps partiel des différents aspects intrinsèques et extrinsèques de la situation de travail : intérêt du travail, possibilités de carrière, équité de rémunération, maîtrise des temps personnels et professionnels, relations interpersonnelles.

- **Les modes d'ajustement** des cadres à temps partiel concernent la flexibilité, l'organisation et la gestion des tâches, l'organisation et la gestion des temps de travail et des temps sociaux, la délégation, la récupération de l'information.

- **L'implication au travail** concerne l'engagement au travail, l'implication organisationnelle affective et l'implication organisationnelle calculée.

L'ENVIRONNEMENT IMMEDIAT DE TRAVAIL est décrit par :

- **Les caractéristiques du poste occupé** : possibilités de planifier les tâches, dépendance et autonomie, possibilités de délégation, possibilités de négocier les objectifs et la charge de travail...
- **l'attitude et le comportement du groupe de travail vis à vis du temps partiel** : attitude et comportements du supérieur hiérarchique, attitudes et comportements des collègues
- **Les éléments du contexte organisationnel** : pratiques de temps de travail, critères d'évaluation, étendue des opportunités de carrière à temps partiel

LES APPORTS DES ACTIVITES HORS TRAVAIL sont représentés par :

- **Les apports des activités familiales** (ressources et contraintes)
- **Les apports des activités sociales** (ressources et contraintes)

Les hypothèses qui découlent de ces questions concerneront les relations entre les concepts pris deux à deux. Avant de les détailler, il convient de préciser les modes de construction et d'opérationnalisation de ces concepts.

« Alors que dans l'entretien la personne intéressée est maîtresse de l'élimination ou de la conservation des questions, dans le questionnaire l'individu qui répond le fait dans un cadre fixé à l'avance par le chercheur. Si l'entretien a pour fonction de reconstruire le sens subjectif, le sens vécu des comportements des acteurs sociaux, le questionnaire a pour ambition première de saisir le sens objectif des conduites en les croisant avec des indicateurs des déterminants sociaux ou organisationnels....

Le principe du questionnaire est donc de sélectionner dans le réel les éléments pertinents des conduites étudiés et des facteurs sociaux ou organisationnels. Le chercheur entre dans le processus de construction de l'objet étudié et se doit d'énoncer les principes selon lesquels il

retient tel trait plutôt que tel autre dans son approche. Il doit définir les notions ou les concepts qui se trouvent au centre de la recherche afin d'en définir les indicateurs empiriques.....Aucun objet social n'est entièrement inédit. Il peut au moins pour certaines dimensions, être rapporté à d'autres objets existants ou ayant existé et donc être analysé selon des principes comparables. La connaissance dérive toujours d'un long processus d'accumulation des savoirs dans la discipline ou dans les disciplines voisines. »

(F.de Singly, 1992, p.27-28)

5.1.1. Les concepts retenus à l'issue des entretiens

➤ Le rapport au travail

Dans les entretiens, les cadres à temps partiel ont livré leurs perceptions sur certaines caractéristiques de leur situation de travail, en particulier sur le contenu du travail, les conditions de travail, la rémunération, les représentations et les perspectives de carrière, leur sentiment d'intégration et de reconnaissance, l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle. Il convenait donc de retenir ces dimensions en inventoriant les différentes caractéristiques de la situation de travail susceptibles d'être questionnées par le temps partiel.

Le concept de *work rewards* largement utilisé dans les recherche anglo saxonnes représente le plus souvent les caractéristiques perçues du travail (*perceived work job characteristics*, Mottaz, 1985). Plusieurs inventaires ou surveys récapitulant l'ensemble des aspects de l'emploi ont été développés par les chercheurs anglo-saxons en particulier dans les recherches consacrées à la satisfaction au travail : : Inventaire des Besoins (Porter, 1963), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss et alii, 1963) Job Descriptive Index (Smith, Kendall, Hulin, 1969), Yale job inventory (Katz et Van Maanen, 1977), Job Diagnostic Survey (Hackman et Oldham, 1975), Manhardt's work values inventory (1972), Mottaz (1988, 1984, 1981). En France, un inventaire de caractéristiques du travail a été développé par R. Francès (1983) dans le cadre de ses travaux sur la satisfaction au travail des cadres. A partir de l'inventaire des besoins de Porter (1963) et de trente entretiens menés auprès de cadres, R.Francès a développé un inventaire de 101 items regroupé en 13 sous dimensions (échelles).

C'est sur cet inventaire que nous avons choisi de nous appuyer pour construire un outil de mesure répertoriant les caractéristiques du travail susceptibles d'être questionnées par le temps partiel. A la différence des inventaires anglo-saxons, cet inventaire nous semblait spécifiquement adapté à la population des cadres et au contexte français.

Le concept de **rapport au travail** que nous retiendrons dans cette recherche sera ainsi mesuré : les répondants devront exprimer leur accord sur le fait que les caractéristiques retenues décrivent plus ou moins le poste qu'ils occupent. C'est donc un concept multidimensionnel que nous avons choisi de décrire par :

- *L'intérêt du travail* et les possibilités de réalisation de soi
- *Les possibilités de carrière* (hiérarchiques et horizontales)
- *Le niveau et l'équité de la rémunération*
- *La maîtrise des temps* (équilibre vie professionnelle / vie personnelle et souplesse du temps de travail)
- *Les relations humaines* (influence et statut, occasion de développer des relations, information et participation, reconnaissance).

Ces dimensions sont opérationnalisées par les items des pages 15 et 16 du questionnaire

➤ **Les modes d'ajustement**

Les entretiens ont montré que la plupart des cadres à temps partiel interrogés avaient développé ou amplifié certains modes d'ajustement liés à la gestion qualitative et quantitative du travail et du temps de travail.

Ces comportements concernent plus précisément :

- *La flexibilité des horaires et du temps de travail*
- *La gestion des priorités et l'anticipation de l'organisation du travail*
- *La gestion plus efficiente du rapport temps de travail/production*
- *La délégation des tâches*
- *La récupération et la diffusion de l'information*
- *La modulation des temps de travail, des temps sociaux et de la charge de travail*

Ces modes d'ajustement développés par les cadres à temps partiel ont pour objet de faire face à la charge de travail ainsi qu'à la nécessité de gérer les interfaces et les absences. Ils correspondent aux divers modes de régulation développés par les salariés dans le contexte d'une réduction du temps de travail, identifiés par certaines recherches (Gadbois et alii, 2000).

Ces modes d'ajustement ont été opérationnalisés par les vingt items de la page 9 du questionnaire. Ces items s'inspirent directement des descriptions recueillies dans les entretiens.

➤ **L'implication organisationnelle**

Les cadres interviewés se sont déclarés pour la majorité d'entre eux impliqués dans leur travail et leur entreprise. Il convient de se demander cependant ce que recouvre le concept d'implication.

Nature de l'implication

L'implication est considérée pour la majeure partie des auteurs comme une attitude, « un état mental prédisposant à agir » (Aubert et Alii 1991), regroupant trois composantes :

- ***La composante affective*** constituée par l'attrait ou la répulsion que l'individu éprouve pour l'objet. Elle concerne les sentiments, les réactions émotionnelles qui lui donnent sa direction (n'aime/n'aime pas, pour/contre)
- ***La composante cognitive*** : représente ce que nous savons ou croyons savoir. Elle évoque la connaissance, une idée une croyance quelconque concernant l'objet de cette attitude. Elle est basée sur le raisonnement, la notion de calcul
- ***La composante conative*** : elle indique la prédisposition à l'action, à se comporter. L'attitude a une fonction anticipatrice, elle annonce la conduite qui va suivre.

Nous retrouverons ces trois dimensions dans le concept d'implication.

Les différentes formes de l'implication

Les taxinomies de Morrow (1986) :

Dans une première revue de littérature, Morrow (1986) souligne la prolifération excessive des concepts relatifs à l'implication .

Sa première tâche a été de bâtir une taxinomie des différentes formes de l'implication sur la base de la collecte et de l'analyse de trente concepts inhérents à ce thème. Elle les a regroupées dans cinq grandes catégories d'implication dotées chacune de questionnaires de mesure : *implication dans les valeurs au travail, implication dans la carrière, implication dans le travail ou le poste occupé, implication dans l'organisation, implication dans le syndicat.*

Après avoir constaté des chevauchements entre ces concepts, Morrow et Mac Elroy (1986) ne vont retenir que **trois formes d'implication distinctes** :

- Implication dans le travail en général
- Implication dans l'emploi occupé
- Implication dans l'organisation

Dans une deuxième revue de littérature, Morrow (1993) a identifié les concepts d'implication les plus récents et les nombreux outils développés pour les mesurer en précisant pour chacun d'eux les propriétés de validité et de fiabilité.

L'implication au travail : un concept multidimensionnel

L'implication traduit et explicite la relation entre le salarié et son univers de travail (Thevenet, 1992). Les tendances récentes de la recherche considèrent le concept d'implication au travail dans sa dimension large, incluant des objets différents de l'implication comme l'organisation, le groupe de travail, le métier, le poste de travail, la carrière, le syndicat, la tâche (Blau, Paul et St John, 1993 ; Cohen, 1995 ; Randall et Cote, 1991). Ces dimensions doivent être entrevues non seulement comme des segments implicationnels comptables d'une implication unique mais également comme des points d'ancrage possibles des mécanismes identificatoires.

Ces travaux montrent comment une approche fédératrice du concept d'implication permet de mieux saisir l'interaction des différentes pièces du puzzle. Elles permettent aussi de mieux mesurer les effets de la configuration de ce puzzle (Cohen, 1995). Ces différentes formes d'implication relèvent du même registre : l'attachement et l'identification.

Ce processus d'identification qui sous-tend l'implication est à la fois psychologique et sociologique. Psychologique car il traduit l'identification du salarié au rôle de travailleur et sociologique car il résulte d'une volonté des individus d'intégrer un groupe avec le désir d'en devenir membre par l'acquisition des éléments autour desquels s'organise le système symbolique (Paillé et Yanat, 1996).

Tentons maintenant de préciser le contenu des différentes formes d'implication les plus fréquemment analysées dans les recherches.

L'implication dans le travail en général

A.Ripon (1987) définit l'implication comme un concept multidimensionnel, **le degré auquel une personne s'identifie psychologiquement à son travail ou l'importance que prend le travail dans l'image totale qu'elle a d'elle même, par rapport à d'autres sphères de vie** (famille, loisirs, activités communautaires). Les mouvements psychiques d'investissement ou de désinvestissement seront les conséquences de cette position relative à l'égard du travail.

Cette implication correspond à la valorisation, dans sa vie, de l'activité travail. Cette orientation concerne les valeurs de la personne en rapport avec l'Ethique Protestante du Travail.(Weber, 1964) mais n'est pas spécialement liée au travail précis exercé par la personne. L'éthique Protestante du Travail (Protestant Work Ethic ou PWE) constitue une prédisposition personnelle envers le travail. Plusieurs outils ont été développés pour opérationnaliser ce concept (Mirels et Garrett, 1971 ; Blood, 1969, Aldag et Brief, 1975, Greenhaus, 1971).

L'implication (l'engagement) dans le poste occupé

Elle correspond au concept de *Job Involvement* présent dans la littérature anglo-saxonne (Rabinovitch et Hall, 1977). Morrow(1983) la définit comme le degré avec lequel une personne s'identifie psychologiquement à son travail et le degré d'absorption dans ce travail. Ripon (1987) le décrit comme la mesure dans laquelle l'individu se définit, se représente lui-même par son travail. L'engagement dans le travail a pour conséquences des mouvements psychiques d'investissement et de désinvestissement dans la situation de travail : mobilisation des capacités, de l'énergie physique et mentale...

C'est le contenu même du travail, sa variété, les conditions dans lesquelles il s'effectue qui constituent la base de la relation et de l'engagement de la personne dans son activité (Thevenet, 1992). Cette orientation de l'implication souligne le fait que la performance réalisée dans le travail est liée à l'estime de soi de la personne. Elle est un élément du développement psychologique de l'individu (Thevenet, 1992 p :89).

Face à la terminologie anglo-saxonne de *involvement* et *commitment*, les recherches françaises ont adopté une terminologie unique, celle d'*implication* (Ripon, 1987, Michel, 1991, Thevenet, 1992). Face au risque de confusion, Neveu (1996) propose de retenir le terme *engagement* pour traduire la relation individu-emploi et le terme *implication* pour traduire la relation individu-organisation.

Ce concept d'engagement dans le travail a été opérationnalisé par les recherches de Lodahl et Kejner(1965) Lawler et Hall, (1970) et Kanungo(1982).

L'implication dans la carrière

La carrière peut-être l'élément saillant de la relation de l'individu à son travail. L'implication dans la carrière correspond au souci de développement personnel puisque la carrière représente le parcours individuel réalisé par la personne à travers différents postes ou entreprises.(Thevenet, 1992). Dans la littérature anglo-saxonne le concept d'implication dans la carrière concerne selon les recherches deux dimensions : l'attachement au métier, à la profession choisie (Blau 1985, Sekaran,1982) et l'importance accordée à la stratégie et à la planification de sa carrière (Greenhaus, 1971, Gould, 1979). Ces recherches ont développé différents outils pour mesurer ce concept.

L'implication dans le métier

C'est le métier, l'identité « professionnelle » qui constitue dans ce cas le point d'ancrage, le référent de l'implication au travail. Il y a un processus d'identification à des compétences, des savoir-faire spécialisés, à un groupe professionnel (Sheldon, 1971 ; Thevenet,1992, Witt, 1993). Leurs groupes de références dans les organisations semblent restreints aux frontières de leur métier : informaticiens, journalistes, chercheurs. Leur valeur sur le marché ne peut se développer que s'ils investissent dans leur compétence distinctive (Thevenet, 1992).

L'implication dans le groupe de travail

Elle concerne les relations que le salarié entretient avec son groupe de travail ou d'autres groupes. Les études de Dubin (1972) (citées par Thevenet, 1992) amènent cet auteur à insister sur la notion de socialisation. Il ne pourrait y avoir d'identification que dans la mesure où la personne a des opportunités d'interaction avec l'organisation au-delà du cadre strict de sa description de fonction et des règles auxquelles elle est soumise. Cette socialisation comprend le groupe de travail direct, les divers groupes opérationnels (cercles de qualité, groupes de projet...), les groupes informels de collègues de travail, formés autour d'affinités personnelles ou d'intérêts communs.

L'implication organisationnelle ou implication dans l'organisation

Cette implication concerne l'organisation dans toutes ses facettes : buts, valeurs, systèmes de gestion et tous les autres aspects non forcément liés au contenu du poste et du métier occupé. Elle résulte d'attentes, d'échanges entre l'individu et l'organisation. L'implication traduit la cohérence entre les systèmes de valeur de l'individu et ceux de l'organisation et le degré avec lequel l'organisation permet aux individus de trouver un sens ou une cohérence (Thevenet, 1992) ;

Commeiras (1994) a effectué une analyse complète des différentes approches unidimensionnelles et multidimensionnelles de l'implication organisationnelle ainsi que des différentes échelles de mesure développées dans ces approches. Ces travaux théoriques et empiriques sur le concept *d'implication organisationnelle* ont contribué à mettre en évidence plusieurs dimensions sous la forme d'approches unidimensionnelles ou mutidimensionnelles :

- *L'implication affective* : elle traduit l'attachement affectif et émotionnel du salarié à l'organisation. Elle recouvre plusieurs dimensions : la croyance et l'acceptation des buts et des valeurs de l'organisation (Buchanan 1974 ; Porter, 1974 ; O'Reilly et Chatman, 1986 ; Penley et Gould, 1988 ; Allen et Meyer, 1990), l'attachement de l'individu à son poste de travail, la volonté de faire des efforts en faveur de l'organisation, la loyauté (sentiment d'affection et d'attachement envers l'organisation).

Parmi les échelles qui opérationnalisent ce concept, les questionnaires en 15 ou 9 items de Mowday, Porter et Steers (1979) (OCQ, OCQP) et celui en 8 items de Allen et Meyer (1990) (AMA) sont ceux dont les propriétés psychométriques sont les plus fiables. (L'OCQP ne retient que les items positifs de l'OCQ). (Charles Pauvers, 1996, p.217)

- *L'implication calculée* ou l'engagement résultant d'échanges réciproques (contribution /rétribution) et/ou de la perception des coûts associés à un éventuel départ. Elle est basée sur la théorie de l'échange (Homans 1958) et la théorie des avantages comparatifs (Becker, 1960). Cette forme d'implication est fondée sur une évaluation coûts/bénéfices : le salarié évalue son adhésion en fonction des divers profits qu'il peut en retirer. (Ritzer et Trice, 1969 ; Hrebiniak et Allutto, 1972 ; O'Reilly et Chatman, 1986 ; Penley et Gould, 1988 ; Allen et Meyer, 1990)

Le questionnaire de Allen et Meyer (AMC) constitue actuellement le meilleur outil de mesure disponible (Charles Pauvers, 1996, p :217)

- *L'implication normative* ou l'engagement qui se rattache à un sentiment de devoir et résultant d'une pression de la norme sociale (Wiener, 1982 ; Allen et Meyer, 1990).
- *L'implication aliénante* ou l'attachement négatif résultant d'un manque de liberté qui paralyse les comportements (Penley et Gould, 1988)

Les deux dernières formes d'implication sont plus marginales dans les recherches.

Au-delà du processus affectif ou cognitif qui sous-tend le concept d'implication organisationnelle, Reichers (1986) propose une reconceptualisation de ce concept en s'interrogeant sur la cible de l'implication: le concept global d'organisation lui semble trop abstrait et il préfère distinguer les différents groupes susceptibles d'être l'objet de l'implication: collègues de travail, supérieur hiérarchique, clients, autres groupes. Thevenet (1992), Becker (1992), Cohen (1993) ont souligné dans leurs recherches la multiplicité des groupes qui peuvent générer de l'implication (affective ou cognitive).

Pour résumer *l'implication au travail* est un concept qui traduit et explicite la relation individu-situation de travail. Il fait intervenir les composantes formelles, affectives, politiques

identitaires et symboliques de cette relation mises en évidence par les différentes théories des organisations. Comme la relation individu-situation de travail, l'implication résulte d'un échange, se construit dans le temps et se caractérise par sa multidimensionnalité (Thevenet, 1992, 2001; Neveu, 1993 ; Commeiras, 1994 ; Charles-Pauvers, 1996)

Les tendances récentes de la recherche considèrent le concept d'implication au travail dans cette multidimensionnalité, incluant des objets différents de l'implication comme l'organisation, le groupe de travail, le métier, le poste de travail, la carrière, le syndicat, la tâche (Blau, Paul et St John, 1993 ; Cohen, 1995 ; Randall et Cote, 1991).

Les déterminants de l'implication

Une grande partie de la recherche s'est intéressée à identifier tous ses déterminants possibles (Mowday et alii, 1982 ; Mathieu et Zajac, 1990 ; Cohen, 1992)

Sur la base des travaux de Steers (1977) et après avoir analysé une **trentaine de recherches**, **Mowday et Alii (1982)** les classent en quatre grandes catégories

- ***Les caractéristiques personnelles*** : âge, sexe, état civil, ancienneté, scolarité, statut professionnel, niveau hiérarchique, besoin d'accomplissement, ambition, mobilité ;
- ***Les caractéristiques du travail*** : autonomie, identité, variété, complexité, possibilités d'interaction, visibilité des résultats, ambiguïté et conflit de rôle, opportunités de promotion ;
- ***Les caractéristiques de l'organisation*** : décentralisation, formalisation, participation à la propriété, participation aux décisions, style de leadership ;
- ***L'expérience de travail*** : satisfaction du travail, sentiment d'importance, stress et tension, climat de confiance, d'autonomie, relations avec le supérieur, relations avec les collègues de travail.

Les entretiens ont montré comment le temps partiel était susceptible d'influencer certains de ces déterminants (opportunités de promotion, participation aux décisions, autonomie, relations avec le supérieur hiérarchique, avec les collègues...). Plus généralement, le temps partiel semble influencer le processus de socialisation du cadre et la structure d'opportunités et de rétributions au sens large. Cette dernière dimension structure tout le sens de l'implication. (Thevenet, 1992).

Dans la mesure où l'implication au travail est une des ressources de la performance dans certains modes d'organisation du travail (Thevenet, 1992, 2001), nous mesurons mieux ainsi les enjeux managériaux du temps partiel à travers l'influence qu'il exerce sur cette attitude.

Mottaz (1988) a une autre conception des déterminants de l'implication : Il les intègre dans un modèle global basé sur la perspective cognitive, suggérant que l'implication est largement tributaire des rétributions et des valeurs. Il distingue :

- **Les rétributions intrinsèques**, directement associées au travail, à la tâche, comme le degré d'autonomie, le degré de signification de travail (perception de la tâche comme étant une contribution non négligeable au travail de l'organisation) et le degré d'intérêt (perception de la tâche comme étant intéressante et valorisante).
- **Les rétributions extrinsèques** comme les rétributions sociales, basées sur la qualité des relations interpersonnelles (aide du supérieur et des subordonnés) et les rétributions organisationnelles dont l'objectif est de motiver ou de faciliter la performance au travail et le désir de rester membre de l'organisation (conditions générales de travail, l'équité du salaire, l'opportunité de promotion, les avantages sociaux, le niveau de salaire).

Quant aux valeurs, il les mesure par l'importance plus ou moins grande que le salarié accorde aux diverses catégories de rétributions.

Par ailleurs, il est le seul à souligner que les caractéristiques personnelles (ou les variables démographiques) peuvent être corrélées avec l'implication mais ne sont pas des déterminants du concept car elles n'expliquent pas la formation de l'attitude d'implication. Leur corrélation passe par des variables intermédiaires comme les rétributions ou les valeurs.

En ce qui nous concerne, trois formes d'implication au travail ont été retenues dans cette recherche car elles semblaient intuitivement questionnées par le temps partiel :

- **L'engagement dans le travail (Job Involment) :** le choix du temps partiel chez les cadres pose naturellement la question de la priorité qu'ils accordent à leur travail par rapport à leur façon d'organiser leur vie en général. Il questionne par là même le processus d'identification psychologique au travail exercé.

- **L'implication organisationnelle sur ses dimensions affectives et calculées :** Le choix du temps partiel questionne non seulement la priorité attachée au travail mais aussi l'attachement à l'entreprise. Certaines recherches ont constaté l'existence d'une relation entre la relation d'emploi flexible et l'implication organisationnelle (Charles Pauvers, 1996). Plus précisément les salariés à temps partiel se caractériseraient par une implication affective inférieure et une implication calculée supérieure à celle des autres salariés.

Ces concepts d'implication ont été opérationnalisés par les échelles de mesure suivantes :

- *Engagement dans le travail :* échelle de Kanungo (1982) (items 1 à 10 page 17 du questionnaire)
- *L'implication organisationnelle affective :* échelle courte de Porter, OCQP (items 1 à 9 de la page 18 du questionnaire)
- *L'implication organisationnelle calculée :* échelle de Allen et Meyer (1991), (items 10 à 17 de la page 18 du questionnaire).

➤ **Les caractéristiques du poste occupé en relation avec le temps partiel**

Les entretiens ont laissé apparaître le rôle joué par les caractéristiques du poste occupé dans l'expérience du travail à temps partiel. Quatre dimensions ont été retenues pour ce concept qui contribuerait, selon les individus et les situations, à rendre le poste plus ou moins adapté au temps partiel.

- La définition ou la redéfinition de la charge de travail et des objectifs en fonction du temps partiel,
- La possibilité de moduler et négocier la charge de travail et les objectifs,

- Certaines caractéristiques spécifiques du poste (autonomie, indépendance, urgence et prévisibilité des tâches....)
- La possibilité de travailler seul ou plutôt en équipe

Ce concept est opérationnalisé par les items 1 à 22 de la page 5 du questionnaire.

➤ **Les attitudes et les comportements du groupe de travail en relation avec le temps partiel**

Les entretiens ont souligné la diversité des situations de travail à travers en particulier les attitudes et les comportements du groupe de travail vis à vis du cadre à temps partiel

- ❑ Les attitudes et les comportements du supérieur hiérarchique
- ❑ Les attitudes et les comportements des collègues.
- ❑ Les attitudes et les comportements des subordonnés,

Ces attitudes varient de l'incompréhension au soutien coopératif et les comportements concernent la prise en compte plus ou moins importante du temps partiel dans l'organisation générale du travail de l'équipe et la coopération plus ou moins importante du groupe de travail pour gérer les interfaces, les absences, la charge de travail.

Ce concept est opérationnalisé par les treize items des rubriques C3 et C4 du questionnaire page 14 .

➤ **Le contexte organisationnel en relation avec le temps partiel**

Les cadres interrogés dans les entretiens ont évoqué certains éléments du contexte organisationnel susceptibles d'influencer, sinon l'exercice du temps partiel, tout au moins leurs représentations et leur sentiment d'intégration ou de marginalisation par rapport à une norme dominante.

Parmi ces éléments, nous avons choisi de retenir :

- Les pratiques de temps et d'horaires de travail dans le service ou l'unité de travail ;

- Les critères qui sous tendent l'évaluation : atteinte des objectifs, temps de présence, qualité du travail ;
- L'influence du temps partiel sur la structure d'opportunités de carrière et sur les opportunités de formation.

Le concept est opérationnalisé par les treize items des rubriques C5, C6 et C7 des pages 6 et 7 du questionnaire.

➤ **Les apports du « hors travail »**

Dans l'analyse des rapports travail /hors travail, les cadres interrogés ont évoqué les ressources procurées par le temps libéré et les activités du hors travail : équilibre personnel, satisfactions psychologiques, possibilités de se ressourcer, de récupérer, équilibre et complémentarité des activités de travail et de hors travail.

Mais ils ont aussi évoqué la difficulté à gérer de multiples rôles, parfois en conflit, qui augmentent souvent la charge de stress et de tension..

Les activités et le temps hors travail peuvent être, selon les individus et les situations, des ressources ou des contraintes pour le travail, parfois les deux.

Les relations entre le travail et le hors travail ont été l'objet de nombreuses recherches anglo-saxonnes. Ancrés dans la théorie des rôles, trois modèles explicatifs des relations travail/hors travail ont été proposés par les chercheurs (Lambert, 1990, Pronovost, 1994, Dumas, 1999, Thevenet, 2001).

1. **Le modèle de segmentation** qui suggère l'absence de relation entre le travail et le hors travail. Travail et hors travail sont des activités indépendantes séparées, compartimentées qui ne s'influencent pas.
2. **Le modèle de compensation** qui établit que les travailleurs qui vivent des privations au travail les compensent en choisissant des activités hors travail dans lesquelles ils s'impliquent. Ainsi un individu qui ne peut pas trouver de satisfaction dans son travail compensera ce manque en choisissant des activités hors travail plus satisfaisantes. Si cette théorie a essentiellement expliqué les réactions des salariés à un travail peu impliquant et peu satisfaisant, elle a également permis d'expliquer pourquoi certains salariés s'impliquent davantage dans le travail lorsqu'ils doivent faire face à des problèmes dans

leur vie familiale. Pour résumer, cette théorie affirme que les travailleurs qui ne sont pas satisfaits par l'une des sphères (travail ou famille) recherchent plus de satisfaction dans l'autre sphère.

Certains auteurs (Lambert, 1990) soulignent les limites de ces deux théories de « segmentation » et de « compensation » qui résident dans la nature des populations étudiées. Il s'agit de recherches qui portent en majorité sur les ouvriers, leur aliénation au travail et leur volonté de séparer le travail du hors travail et de chercher des satisfactions en dehors du travail.

3. Le troisième cadre théorique, le plus étudié, est celui du **débordement** (spillover) qui suppose l'influence d'une sphère sur l'autre (Kirchmeyer, 1992).

Les recherches de ce dernier cadre théorique ont beaucoup étudié l'influence des dimensions sociales affectives et instrumentales de la sphère de travail sur la sphère du hors travail. Elles ont aussi étudié, mais dans une moindre mesure, la relation réciproque et en particulier l'impact de la vie de famille sur la vie de travail. Ces recherches ont exploré les influences à la fois positives et négatives de la vie de famille sur la vie de travail : comment la vie de famille peut dans certains cas faciliter et constituer un support pour la vie de travail et comment, dans d'autres cas elle rend la vie de travail plus difficile, plus problématique, plus stressante entraînant une diminution de la performance et de la satisfaction au travail.

Deux modèles sous tendent ces recherches :

- Le premier modèle est *le modèle de rareté* (*Scarcity Model*) (Marks, 1977, Kirchmeyer, 1992), qui suppose que les individus possèdent des ressources limitées, comme le temps, l'énergie, l'implication.... Plus les rôles accumulés sont nombreux et plus grand serait le risque d'épuisement de ressources, de surcharge de rôles et de conflits inter-domaines.

Ceci implique que plus les ressources sont consacrées à un domaine, moins elles seront disponibles pour un autre. Il est aisé de déduire à partir de ce modèle que plus l'individu consacrerait de ressources à la sphère du hors travail, moins il pourrait en consacrer à la sphère de travail.

Au sein de ce modèle, **Le courant de recherche axé sur les conflits inter-domaines et sur le conflit travail-famille** laisse en particulier émerger l'idée que la participation à plusieurs sphères ou domaines d'activités conduit à la surcharge et au conflit de rôles (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Sieber, 1974).

Dans leur recherche sur le conflit travail/famille, Greenhaus et Beutell (1985) ont en particulier identifié trois types de conflits entre la sphère de travail et la sphère domestique :

- Un conflit de temps par le fait que le temps consacré aux activités hors travail peut être considéré selon les situations et les individus comme un temps qui pourrait ou devrait être consacré au travail (« *Time Based Conflict* »);
- Les activités hors travail peuvent être sources de conflits, de stress, de tensions qui affectent la vie de travail (« *Strain-based Conflict* ») ;
- Les activités hors travail requièrent des comportements différents, souvent éloignés, voire incompatibles avec les comportements requis dans la vie de travail (« *Behavior-based conflict* »).

Il convient de noter que des recherches ont mis en évidence le rôle modérateur de certaines variables sur le niveau de conflit et ses conséquences, en particulier la capacité et les stratégies des individus dans la gestion des différents rôles (Gray, 1983 ; Hall, 1972, Kirchmeyer, 1993).

- Le deuxième modèle concernant des recherches, moins nombreuses, qui mettent en évidence l'influence positive des sphères du hors travail sur la sphère de travail. Il s'agit du **modèle d'expansion (*Expansion Model*)** (Kirchmeyer, 1992) qui suppose que les ressources sont abondantes et que même quand des ressources considérables sont consacrées à un domaine, d'autres domaines n'en sont pas nécessairement privés.

En particulier ces recherches ont identifié une relation positive entre la participation dans les domaines du hors travail d'une part, l'implication ou la satisfaction au travail d'autre part (Steffy et Jones, 1988, Cohen, 1995). Kirchmeyer (1992) montre que le temps consacré aux activités hors travail élargit et enrichit les ressources consacrées au travail mais aussi que cet apport de ressources a un pouvoir explicatif des attitudes au travail très significatif. Comprendre l'individu au travail nécessiterait selon elle de prendre en compte non seulement

les éléments de la vie de travail mais aussi les éléments de la vie hors travail. Cette recommandation nous apparaît particulièrement pertinente pour notre recherche.

Il convient de noter que ce processus d'enrichissement des ressources consacrées au travail concerne surtout les activités sociales et les activités de loisirs. Il apparaît moins significatif pour les activités familiales. Selon ces recherches, les activités hors travail contribueraient à développer l'estime de soi mais aussi certaines compétences et aptitudes susceptibles d'aider l'individu à faire face aux demandes psychologiques, intellectuelles et comportementales du travail.

De nombreux liens, notamment la famille, peuvent soutenir l'individu, créer une énergie utile pour être performant dans d'autres rôles (Crouter, 1984 ; Steffy et Jones, 1988 ; Cohen et Kirchmeyer, 1995).

Le modèle d'expansion développé par Sieber (1974) identifie quatre types d'apports positifs issus de la participation dans le hors travail :

- Les activités hors travail peuvent être des sources de privilèges, de récompenses ou de gratifications qui leur sont propres et qui s'ajoutent aux privilèges déjà expérimentés dans le travail (« *Privileges gained* ») ;
- Les activités hors travail peuvent dans certains cas apporter un soutien psychologique qui permet de faire face aux difficultés et aux problèmes expérimentés dans le travail (« *Status Security* ») ;
- Les activités hors travail permettent dans certains cas l'accès à des sphères sociales ou à des informations qui peuvent se révéler directement ou indirectement utiles dans le travail. Par ailleurs, le statut et les responsabilités assumées dans ces activités hors travail contribuent à valoriser l'image de l'individu dans la sphère de travail (« *Status Enhancement* ») ;
- Enfin les activités hors travail permettent de développer des compétences et des attitudes utiles dans la vie de travail (« *Personality Enrichment* »).

Pour résumer, les apports du hors travail constituent dans cette recherche un des concepts susceptibles d'influencer le vécu de travail des cadres à temps partiel. Sur la base des entretiens et des cadres théoriques évoqués plus haut, nous les considérerons à la fois dans leurs dimensions positives et négatives : les activités hors travail sont susceptibles de générer des ressources pour le travail : ressources psychologiques, ressources de statut, ressources instrumentales, ressources comportementales. Elles peuvent aussi diminuer les ressources consacrées au travail en générant des conflits, des tensions ou des difficultés d'adaptation comportementale. Ces processus d'augmentation ou de diminution des ressources consacrées au travail sont susceptibles d'affecter positivement ou négativement les attitudes et les comportements au travail des cadres à temps partiel et plus précisément leur implication et leurs modes d'ajustement.

Le concept est opérationnalisé par les treize items de la page 11 du questionnaire.

5.1.2. Les hypothèses de travail

Le test de notre modèle de recherche consiste à tester les relations entre les concepts du modèle pris deux à deux.

Les hypothèses suivantes peuvent être considérées comme des hypothèses de travail, le modèle de recherche étant plus exploratoire qu'hypothético-déductif. Elles visent à vérifier et expliciter les liens entre rapport au travail, modes d'ajustement et implication au travail d'une part, variables de l'environnement de travail et des activités hors travail d'autre part.

H1 : Les caractéristiques du poste occupé influencent le rapport au travail des cadres à temps partiel.

Nous pouvons supposer en effet que certaines caractéristiques du poste occupé et plus particulièrement la définition du poste encore de la charge de travail par rapport au temps partiel sont susceptibles d'influencer certaines dimensions du rapport au travail comme l'équilibre de vie ou l'équité de rémunération perçus.

H2 : Les caractéristiques du poste occupé influencent les modes d'ajustement des cadres à temps partiel.

Cette hypothèse est ancrée directement dans le contenu des entretiens à travers lesquels les modes d'ajustement résultent le plus souvent de la nécessité de faire face à la charge de travail, de gérer les absences et les interfaces, d'atteindre les objectifs fixés. Or, les caractéristiques du poste occupé, son degré d'adéquation au temps partiel, déterminent partiellement la possibilité d'atteindre ces objectifs.

H3 : Les caractéristiques du poste occupé influencent l'implication au travail des cadres à temps partiel .

Même si cette relation apparaît moins directe que la précédente, nous pouvons malgré tout supposer que la redéfinition du poste par rapport au temps partiel ou la possibilité de négocier la charge de travail ou les objectifs, ou encore la possibilité d'anticiper l'organisation du travail influencent à court terme :

- L'engagement dans le travail à travers une charge de travail mieux adaptée au temps de travail
- L'implication affective à travers un contexte relationnel coopératif et compréhensif
- L'implication calculée à travers l'intérêt que le cadre pourrait avoir de conserver un poste adapté au temps partiel

H4 : l'attitude et le comportement du groupe de travail influencent le rapport au travail des cadres à temps partiel

Les entretiens nous autorisent à penser que la coopération ou selon les cas la frilosité du groupe de travail vis à vis du temps partiel sont susceptibles d'influencer directement les possibilités de carrière hiérarchique, l'équité de rémunération, l'équilibre de vie mais aussi les sentiments de reconnaissance et d'intégration. Le rôle décisionnel du supérieur hiérarchique sur la rémunération et la carrière, la prise en compte du temps partiel par l'équipe de travail susceptible de faciliter la modulation de la charge de travail mais aussi la récupération et la diffusion de l'information, sont les médiateurs essentiels de cette relation.

H5 : L'attitude et le comportement du groupe de travail influencent les modes d'ajustement des cadres à temps partiel

Les entretiens ont montré que le rôle du groupe de travail dans la charge de travail ou dans l'information vont influencer les modes d'ajustement qui vont permettre aux cadres de « tenir leur poste » : Les différents degrés de flexibilité, de gestion des priorités, de délégation, de contrôles des différents temps de travail et des temps sociaux, de récupération et de diffusion de l'information résulteraient en partie du degré de coopération du groupe de travail et de sa prise en compte du temps partiel dans l'organisation générale du travail de l'équipe.

H6 : L'attitude et le comportement du groupe de travail influencent l'implication au travail des cadres à temps partiel .

De même, nous pouvons supposer que l'implication résulte en partie de la coopération plus ou moins importante du groupe de travail .L'engagement dans le travail peut se trouver diminué par la coopération du supérieur hiérarchique ou des collègues, l'implication affective peut à l'inverse s'accroître : un groupe de travail coopératif contribue à l'attachement à une organisation compréhensive vis à vis du temps partiel. L'implication calculée peut aussi s'accroître à travers l'intérêt perçu par le cadre de demeurer dans un groupe de travail « facilitateur ». A l'inverse, un groupe de travail frileux vis à vis du temps partiel pourrait entraîner les effets opposés.

H7: Le contexte organisationnel influence le rapport au travail des cadres à temps partiel

L'étendue perçue des opportunités de carrière et les pratiques de temps de travail est susceptible d'influencer la vie de travail des cadres à temps partiel sur les aspects directement concernés : possibilités de carrière horizontales et verticales, souplesse du temps de travail ou encore sentiment de reconnaissance et d'information.

H8: Le contexte organisationnel influence les modes d'ajustement des cadres à temps partiel

Les pratiques de temps et d'horaires de travail ainsi que les structures d'opportunités de carrière et de formation sont supposées influencer les modes d'ajustement des cadres à temps partiel : flexibilité, récupération de l'information, contrôle des temps sociaux sont directement concernés. Ces modes d'ajustement, s'ils permettent de faire face à la charge de travail, permettent aussi au cadre de se sentir moins en rupture par rapport aux normes de comportement et de pratiques et de limiter ainsi les risques de marginalisation. C'est à la fois par rapport aux normes, à la culture et aux possibilités d'évolution professionnelle que les cadres vont en partie définir leurs comportements d'ajustement.

H9: Le contexte organisationnel influence l'implication au travail des cadres à temps partiel .

Chacune des différentes dimensions du contexte organisationnel est susceptible d'influencer l'implication au travail. Des possibilités de carrière équivalentes à temps plein et à temps partiel peuvent par exemple contribuer à renforcer les implications affectives et calculées.

A l'inverse, des pratiques de longs horaires de travail pour les cadres ou l'importance attachée au temps de présence dans les critères d'évaluation peuvent contribuer à augmenter l'engagement dans le travail mais aussi à diminuer les implications affectives et calculées par le fait que le cadre se sent en rupture avec la culture organisationnelle.

H10: Les apports des activités hors travail influencent les modes d'ajustement des cadres à temps partiel

Les apports des activités hors travail sont susceptibles d'influencer les modes d'ajustement dans la mesure où les recherches sur l'interaction travail/vie personnelle (Lambert, 1990) ont montré que les caractéristiques de la vie personnelle comportent des effets directs et indirects sur la vie de travail, le plus souvent à travers les attitudes et les comportements des individus. Ces caractéristiques influencent plus précisément, les dispositions psychologiques des individus, leurs motivations, leurs compétences, leur énergie émotionnelle, leurs aspirations, et en conséquence la manière dont ils vont affronter et vivre leur travail. Nous pouvons donc supposer que les modes d'ajustement ont des chances d'être affectés par les contraintes et les ressources des apports « hors travail ».

H11: *Les apports des activités hors travail influencent l'implication au travail des cadres à temps partiel .*

Les caractéristiques de la vie personnelle affectent les comportements au travail mais aussi les attitudes.

La littérature sur les modèles *d'expansion* ou de *rareté* des ressources nous permettent de supposer que les apports des activités hors travail influencent l'implication au travail des cadres à temps partiel.

Cette relation a déjà été établie par les travaux de Kirchmeyer (1992) et Cohen (1995) qui ont montré qu'il existait d'une part une relation positive entre les ressources des activités hors travail et le niveau d'implication organisationnelle et d'autre part une relation opposée entre les contraintes générées par les activités hors travail et le niveau d'implication organisationnelle.

5.2. ELABORATION DU QUESTIONNAIRE

5.2.1. Précautions méthodologiques

Dans un premier temps, nous avons veillé à ce que le questionnaire se déroule de la manière la plus naturelle possible en regroupant les questions portant sur le même thème.

Par ailleurs nous avons dû effectuer des arbitrages entre la quantité d'informations fournies par le questionnaire et le taux de réponses : le temps nécessaire pour remplir le questionnaire ne doit pas être trop long. Dans le cas contraire, la lassitude du répondant ou sa non coopération constituent des risques possibles et un taux de non-réponses trop important ne permettrait aucune exploitation statistique satisfaisante.

Les questions ont été souvent construites à partir des entretiens semi-directifs, ce qui a permis de les formuler en termes facilement accessibles et reconnaissables .

Le questionnaire n'est pas : « *une simple liste de questions sur les différents aspects d'un sujet donné. En réalité, la forme des questions, leur agencement, leur contenu.....jouent un rôle de premier plan et obéissent à des règles d'élaboration rigoureuses qu'il faut respecter si l'on veut que nos questions aient une réelle valeur descriptive et que les réponses qu'elles appellent soient des données fiables et utilisables* » (Aktouf, p :97)

5.2.2. Construction du questionnaire

➤ Agencement général et mise en forme

Le questionnaire joint en annexe dans son intégralité se présente sous la forme d'un document dactylographié de vingt et une pages. Ces vingt et une pages se décomposent de la manière suivante :

1. Une lettre d'accompagnement de deux pages qui précise :
 - Le cadre académique de l'étude
 - Les questions centrales de la recherche
 - Les entreprises et les individus destinataires de l'enquête
 - Le découpage thématique du questionnaire
 - La proposition de communication des résultats aux participants
 - La confidentialité et l'anonymat des réponses
2. Une page de présentation du questionnaire
3. Dix huit pages consacrées au questionnaire proprement dit et structurées autour de six parties

Chaque partie est titrée. Certaines d'entre elles débutent par un paragraphe d'introduction ou de transition. Après certaines questions ou certains groupes de questions, les répondants peuvent formuler des remarques, commentaires ou précisions sur les sujets qu'ils viennent d'aborder, grâce à des espaces prévus.

La dernière page est réservée aux commentaires personnels et offre au répondant la possibilité d'exprimer ses sentiments, ses critiques et ses suggestions après avoir répondu à l'enquête. Elle rappelle enfin l'adresse de retour du questionnaire.

La présentation détaillée du questionnaire est effectuée selon l'ordre des pages.

➤ **La nature et le contenu des questions**

La nature des questions :

Le questionnaire comprend 3 types de questions :

- **Des questions à échelles graduées :** le répondant se voit proposer un certain nombre d'items et indique sa préférence, sur une échelle graduée de 1 à 6

Exemple :

	Tout fait d'accord	à D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Pas d'accord tout
	6	5	4	3	2	1
Ma charge de travail a été définie ou redéfinie en fonction de mon temps partiel	6	5	4	3	2	1

- **Des questions fermées binaires (oui/non)** pour des questions purement factuelles et facilement compréhensibles ou bien pour des questions filtres servant à départager les répondants et à les orienter vers différentes parties du questionnaire

Exemple :

Vous êtes à temps partiel dans le cadre d'une préretraite progressive

- ☐ oui
☐ non

- Des questions fermées ou semi-ouvertes à choix multiples, sans échelles graduées,

Exemple :

Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez choisi de travailler à temps partiel :
(Vous pouvez cocher plusieurs réponses)

- ☐ Pour des raisons familiales (s'occuper des enfants, des parents, autres...)
- ☐ Pour mener un projet personnel (reprise d'études, vie associative, création d'entreprise, engagement politique...)
- ☐ Pour disposer simplement de davantage de temps libre sans projet particulier
- ☐ Pour avoir davantage de loisirs
- ☐ Pour préparer votre départ à la retraite
- ☐ Pour exercer une autre activité professionnelle rémunérée
- ☐ Pour d'autres raisons ? lesquelles ?

Le contenu du questionnaire

Le contenu du questionnaire est présenté dans sa forme initiale, en six parties. Les questions qui le composent sont :

- pour une part reprises et/ou adaptées d'études parues dans la littérature
- pour d'autre part issues de formulations personnelles à partir d'éléments d'information fournis par la pré-enquête

Dans le premier cas, les références utilisées seront citées au fur et à mesure.

A. Votre expérience professionnelle (page 2)

Les questions 1 à 7 concernent les variables professionnelles. Elles doivent fournir des informations pertinentes sur la nature de l'activité professionnelle : ancienneté professionnelle, ancienneté dans l'entreprise, secteur d'activité, ancienneté dans le poste, fonction occupée et positionnement hiérarchique

Pour cette dernière variable, la diversité des secteurs d'activité rendait difficile la comparaison des positionnements hiérarchiques objectifs définis par les grilles hiérarchiques. Nous avons donc choisi d'utiliser la catégorisation établie par J.P.Juès (Les cadres en France, 1999)

- **Les attitudes et les comportements des collègues vis à vis du temps partiel.**(C4. *Mes collègues*, questions 1 à 6) 6 items décrivent de la même manière un continuum d'attitudes et de comportements plus ou moins coopératifs.
- **Les comportements de l'environnement de travail et des autres cadres par rapports aux horaires de travail** (C5. *dans mon service...* questions 1 à 4): les longues journées de travail sont-elles la norme ? (4 items)
- **Les critères prédominants d'évaluation** (C6. *Votre évaluation* questions 1 à 3): atteinte des objectifs, qualité du travail, temps de présence. Ils sont directement en rapport à la fois avec les conditions d'exercice du temps partiel (charge de travail) et les perspectives d'évolution professionnelle.
- **Les opportunités de carrière** (C7. *les opportunités de carrière*, questions 1 à 6): elles sont décrites par 6 items. Les entretiens ont montré que selon les contextes et les individus les possibilités de carrières à temps partiel pouvaient sembler plus ou moins limitées
- **L'attitude et les comportements des subordonnés pour les cadres encadrants** (C8. *Mes subordonnés*, questions 1 à 8). 8 items décrivant le degré d'autonomie et de responsabilité des subordonnés ainsi que leur degré de coopération sont réservés aux cadres encadrants.

Vos comportements au travail (pages 8 et 9)

Vingt items au total décrivent la flexibilité et les modes spécifiques d'organisation dans le travail.

Six items concernent plus particulièrement le degré de flexibilité dans le rapport temps de travail/temps hors travail et dans le rapport espace de travail/espace hors travail.

Votre temps partiel (pages 2 et 3)

Dix sept questions de faits et d'opinions fournissent des informations sur :

- Les raisons qui ont motivé le choix du temps partiel (questions 1 et 2)
- L'ancienneté de l'expérience professionnelle à temps partiel (questions 3 et 4)
- La formule de temps partiel (question 5) : cette information est l'objet d'une question ouverte. Les formules sont très différentes selon les entreprises et les individus. Leur catégorisation a été effectuée à postériori.
- les conditions contractuelles du contrat de temps partiel (% de rémunération, % de temps travaillé, prime, durée de l'engagement...) (questions 6 à 9 et 12 à 16)
- Les perceptions de durée de travail et de charge horaire (questions 10 et 11)
- La proportion de cadres à temps partiel dans l'équipe de travail (question 17)

Votre situation de travail (pages 4 à 7)

Les items utilisés dans ce thème ont été créés spécifiquement pour cette recherche et sont directement issus des entretiens ou des rares travaux empiriques sur les cadres à temps partiel

Les questions de ce thème décrivent des aspects de la situation de travail dont les entretiens et les travaux sur les cadres à temps partiel ont montré qu'ils pouvaient avoir un rapport avec l'exercice du temps partiel, en particulier :

- **Les caractéristiques du poste occupé (C1. *Mon poste*, questions 1 à 22):** elles concernent la définition ou la redéfinition du poste par rapport au temps partiel, des aspects du contenu et de la nature du travail supposés plus ou moins compatibles avec le temps partiel, l'autonomie du cadre répondant dans la définition ou la modulation de sa charge de travail .
- **Les attitudes et les comportements du supérieur hiérarchique vis à vis du temps partiel et de son exercice.(C3. *Mon supérieur hiérarchique direct*, questions 1 à 10)**
Dix items décrivent un continuum d'attitudes et de comportements allant de l'ignorance à la coopération

D1. Flexibilité, (questions 1 à 6)

Quatorze items décrivent des modes d'organisation spécifiques évoqués par les cadres interviewés lors des entretiens exploratoires : gestion des priorités, délégation, récupération de l'information, gestion stricte des temps sociaux) .

D2. Comportements et modes d'organisation dans le travail, (questions 1 à 14)**Vos activités extra-professionnelles (pages 10 et 11)**

Une première question demande aux répondants d'exprimer leur degré d'attachement aux différents domaines de vie et permet ainsi de mesurer **la centralité du travail**.

(E1. Domaines de vie, questions 1 à 4)

Les domaines de vie retenus sont ceux qui sont utilisés dans la plupart des recherches portant sur la centralité du travail, le sens du travail ou bien encore les rapports travail/hors travail (Morin, 1997).

Quatre domaines ont été retenus : travail, famille, activités sociales et loisirs

Les questions suivantes concernent les apports des activités extra-professionnelles pour le travail (**E1.Vos activités familiales**, **E2.Vos activités sociales**, **E3.Vos autres activités professionnelles**, questions 1 à 13) .

Nous nous sommes inspirés dans cette partie du questionnaire élaboré par C.Kirchmeyer (1992) pour étudier les rapports travail/hors travail dans les cadres théoriques des modèles de rareté et d'expansion des ressources ; Quinze items de son questionnaire s'inscrivent dans le modèle d'expansion des ressources et décrivent les apports positifs du hors travail sur le travail. Huit items s'inscrivent dans le modèle de rareté des ressources et décrivent les apports négatifs du hors travail sur le travail .

Nous avons adapté ce questionnaire dans sa longueur et dans son contenu au contexte spécifique de notre recherche et surtout par rapport à ce qui avait été exprimé dans les entretiens sur ce sujet .

Les items 1 à 8 et l'item 11 décrivent les apports positifs du hors travail sur le travail : ressources psychologique, statut et privilèges, ressources instrumentales (idées, informations, attitudes)

Les items 9, 10, 12 et 13 décrivent les apports négatifs du hors travail sur le travail : tensions, stress, gestion de rythmes différents, attitudes éloignées...

Ces apports sont mesurés sur trois types d'activités : les activités familiales et domestiques, les activités sociales, les autres activités professionnelles.

F. Votre expérience de travail (pages 12 à 18)
--

Il s'agit ici de l'expérience de travail prise dans un sens restrictif et non dans son acception telle que nous l'avons définie pour cette recherche.

Elle concerne les attentes des répondants sur différentes dimensions et aspects du travail, les perceptions de ces répondants sur les mêmes dimensions et aspects de leur situation de travail, leur implication au travail dans un sens large : travail (job), groupe et organisation.

FA. Pour un travail idéal (pages 13 et 14)

Dans cette partie, le répondant doit exprimer le degré d'importance qu'il attache à trente cinq caractéristiques du travail, dans la perspective d'un travail idéal. C'est le **concept d'attentes vis à vis du travail** que nous traitons à priori en **variable passive** dans notre modèle de recherche.

Les **attentes vis à vis du travail** souvent reprises dans la littérature anglo saxonne sous le concept de « work values » ont été définies comme étant les buts relativement stables et généraux visés par l'individu grâce à son travail : ce que les gens recherchent dans leur travail, ce qu'ils privilégient et trouvent essentiel de retrouver dans l'exercice d'un emploi. Par exemple, recherchent-ils des possibilités de se réaliser, de se valoriser, un environnement de travail agréable, un bon climat de travail, à se tenir occupé, à gagner un revenu ? (Sverko et Vizek Vidovic, 1995 in Fournier et Croteau, 1999, Mottaz, 1995, ...). Cette notion de « work values renvoie directement à la notion de l'orientation de l'individu envers le travail dont parle Morin (1993, 1996).

Dans sa recherche sur les questionnaires français et québécois, Morin (1993) relève en particulier deux catégories de fonction du travail : la fonction expressive et la fonction utilitaire. La première réfère à l'idée du travail comme source principale de développement, de réalisation et de satisfaction personnelle : les questionnaires travaillent pour se réaliser et développer leurs talents, pour exercer leur créativité et pour s'accomplir. Quant à la seconde elle traduit davantage une vision du travail centrée autour de la notion de revenu ou

d'obligation sociale : ils travaillent pour subvenir à leurs besoins de base et pour être autonomes et indépendants.

Ce concept d'attente par rapport au travail est au cœur de plusieurs théories de la motivation et de la satisfaction au travail. Il est en particulier un des concepts clés de la théorie de la motivation de Vroom (1964) (théorie VIE : valence, instrumentalité, expectation) dans laquelle il est dénommé « valence », la valence étant la valeur affective(l'importance) que l'individu attribue à la récompense. Ce concept d'attente par rapport au travail est également au cœur de la théorie de la divergence pour le concept de satisfaction (Locke, 1976, Kalleberg, 1977). Selon cette théorie, le processus de satisfaction résulte de l'écart entre « l'attendu » et le « perçu », entre ce que devrait être chaque aspect du travail et ce qu'il est effectivement. C'est en particulier dans cette théorie que s'inscrivent les travaux de Francès. sur la motivation et la satisfaction au travail des cadres (Francès, 1981).

Ces valeurs ou attentes constituent le système de référence à travers lequel l'individu perçoit et évalue sa situation de travail, son expérience de travail. Elles déterminent naturellement l'importance accordée aux différents aspects intrinsèques et extrinsèques de la situation de travail (Ripon, 1987).

Dans les entretiens, les cadres à temps partiel ont exprimé naturellement l'importance et la priorité attachée à certaines caractéristiques du travail : possibilités de réalisation, carrière, équilibre personnel.....

Qu'elles soient considérées isolément ou faisant partie d'un concept plus global de motivation ou de satisfaction au travail, les attentes par rapport au travail sont, dans la plupart des recherches, mesurées sur les inventaires de caractéristiques du travail cités plus haut.

Mais encore une fois, c'est sur le travail de Robert Francès (1981) que nous nous sommes appuyés et plus particulièrement sur l'IMAC.(inventaire de motivation appliqué aux cadres). Dans l'IMAC chaque item de satisfaction (chaque locution) est transformé en un item mesurant la motivation : chaque sujet doit décider de l'importance qu'il accorde à l'item descriptif sur une échelle en 6 points .

Nous nous sommes largement inspirés du questionnaire de R.Francès (1981) élaboré pour mesurer la motivation et la satisfaction au travail des cadres. Ce questionnaire avait été développé dans un contexte français, spécifiquement pour les cadres et nous paraissait mieux

adapté que la plupart des questionnaires anglo-saxons qui concernent plus largement toutes les catégories de salariés et qui s'inscrivent dans un contexte culturel différent.

Les 35 caractéristiques ont été regroupées en 11 sous-dimensions intrinsèques et extrinsèques habituellement retenues dans les recherches

Nous avons repris dans ce questionnaire certaines dimensions dont nous avons, selon les cas, conservé ou adapté la formulation :

Ont été reprises en particulier les dimensions suivantes : développement et progrès personnels, autonomie, indépendance de pensée et d'action, sentiment de réalisation de soi, pouvoir, autorité, influence, sentiment d'être informé, participation aux décisions, statut, carrière, occasion de développer des relations, rémunération (rétribution) . Les entretiens ont montré que ces dimensions étaient susceptibles d'être influencées par le temps partiel.

Dans le questionnaire de R. Francès, chacune de ces dimensions était décrite par plusieurs items. Selon les cas et toujours au regard de la question du temps partiel, nous les avons :

- résumées par un seul item (ex : disposer d'influence et de pouvoir dans son travail)
- décrites seulement par une partie des items utilisés par R. Francès (ex : occasion de développer des relations)
- décrite par des items différents de ceux utilisés par R. Francès (ex : opportunités de carrière)

En particulier, des aspects évoqués dans les entretiens ou dans des recherches récentes ont été utilisés pour décrire :

La carrière :

Nous nous sommes inspirés de la typologie de carrières élaborée par Bourgeois et Wills, 1990 et décrite par Cardinal (1999) qui regroupe 4 modèles :

- Le modèle linéaire qui correspond à une carrière verticale dans un même domaine vers des postes qui confèrent une autorité accrue et un degré plus élevé de responsabilités (items 1 et 2)

- Le cheminement de l'expert qui suppose un engagement à long terme dans un domaine ou un champ d'activité (item 4)
- Le cheminement transitoire (changement de postes fréquents, d'un champ d'activités à un autre, qui implique le plus souvent des mouvements latéraux) (item 6)
- Le cheminement spirorique (changements majeurs tous les sept à dix ans)(item 3)

Les responsabilités managériales sont l'objet d'un item différent (item 5) car elles peuvent concerner tous les types de carrière mais sont souvent perçues comme difficilement compatibles avec le temps partiel.

La rémunération :

Nous avons souhaité reprendre les différents aspects évoqués dans les entretiens en particulier

- l'évaluation de la rémunération par rapport au niveau de vie
- la perception d'équité de la rémunération par rapport aux objectifs (performance)
- la perception d'équité par rapport au temps et aux efforts
- La perception d'équité par rapport aux augmentations de salaires

A ces dimensions de départ, nous avons ajouté plusieurs autres dimensions également évoquées dans le entretiens :

Les conditions de travail décrites par la perception de l'adéquation entre la charge de travail et le temps de travail dont dispose le cadre

L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Cette dimension, très souvent évoquée dans les entretiens, nous paraissait indispensable dans une recherche sur le temps partiel. Elle avait déjà été introduite par F. Belle dans sa recherche sur les femmes cadres

Temps de travail

Trois items mesurent la souplesse et l'autonomie dans la gestion du temps de travail susceptibles de faciliter les stratégies d'ajustement et de gestion de la charge de travail des cadres à temps partiel.

Reconnaissance

Le sentiment de reconnaissance est une dimension située au cœur de la problématique du temps partiel et liée au sentiment d'intégration et d'appartenance. Trois items décrivent la reconnaissance du groupe de travail (supérieur hiérarchique, collègues, subordonnés) et 1 item décrit la comparaison avec les cadres à temps plein.

Ces adaptations ont été effectuées dans l'objectif de rendre compte du mieux possible de la spécificité et de la contingence des situations de travail à temps partiel.

FR Dans votre travail actuel (pages 15 et 16)

Les items des pages 15 et 16 sont destinés à mesurer notre **concept de rapport au travail**. Souvent définies par le concept de *work rewards* ou *work experiences* dans la littérature anglo-saxonne, elles correspondent aux perceptions de l'individu sur les différents aspects de sa situation de travail.

Sur les mêmes 35 aspects du travail, nous demandons au répondant de ne plus considérer un travail idéal mais son travail actuel et d'indiquer dans quelle mesure ces 35 caractéristiques sont vérifiées. L'échelle bipolaire utilisée va de *tout à fait vrai* à *tout à fait faux*.

Nous avons rajouté un item relatif à la perception de la charge de travail

<u>Vos sentiments et attitudes face au travail</u>

(pages 17 et 18)

Deux dimensions de l'implication au travail ont été retenues dans cette recherche car elles semblaient intuitivement questionnées par le temps partiel :

- **L'engagement dans le travail (*Job Involvement*) (FJI. Votre travail actuel, questions 1 à 10)** mesuré par le questionnaire de Kanungo (1982) dont les propriétés de validité et de fiabilité ont été largement démontrées. Le temps partiel pose la question de l'engagement dans le travail à travers l'importance accordée par chaque individu au travail exercé par rapport à sa vie de manière générale.
- **L'implication organisationnelle** sur ses dimensions affectives et calculées (**FOC, questions 1 à 17**). Pour la dimension affective, nous avons retenu le questionnaire de Porter (1979) dans sa version courte (OCQP). Il est décrit par les items 1 à 9 .
Pour la dimension calculée, nous avons retenu le questionnaire d'Allen et Meyer (1991) sur la dimension « continuance » décrit par les items 10 à 17.
Le choix de ces deux questionnaires est fondé sur la recherche de Charles Pauvers (1996), menée sur des salariés français en relation d'emploi flexible, qui montre que :
 - L'OCQP (échelle affective de Porter version courte) a une structure factorielle plus stable que l'OCQ (version longue) et constitue un très bon outil de mesure de l'implication affective. Nous l'avons préféré à l'AMA (échelle affective d'Allen et Meyer) dans la mesure où sa richesse sémantique nous paraissait plus large tout en respectant l'unidimensionnalité.
 - L'AMC (Echelle calculée d'Allen et Meyer) opérationnalise bien la conceptualisation de l'implication calculée. L'attachement à l'entreprise est une question qui semble se poser naturellement pour des salariés qui sont à priori moins présents dans l'espace et le temps de travail.

Votre profil socio-démographiques

Les questions 1 à 6 fournissent des informations d'ordre biographique :

L'âge, le sexe, la situation familiale et le nombre d'enfants sont des variables classiques informant sur la position du sujet dans son « cycle de vie », ce qui nous semble particulièrement important pour une recherche sur le temps partiel.

Le niveau de formation et la part du salaire dans les revenus du couple sont deux autres variables importantes par rapport à la question du temps partiel

Enfin les questions 6 et 7 concernent respectivement le **projet de conserver ou modifier la durée de travail**, et le **degré de satisfaction globale** par rapport à l'expérience de temps partiel .

Ces questions seront utilisées comme variables descriptives.

5.2.3. Pré-test et passation du questionnaire

➤ Le pré-test du questionnaire

Le questionnaire pour cadres à temps partiel a été pré-testé auprès d'une dizaine de cadres à temps partiel et responsables de Ressources Humaines.

Ces pré-tests nous ont amené à apporter certaines modifications de forme, essentiellement dans la formulation des questions. Il nous ont indiqué comment les questions étaient comprises, ont permis d'éviter des erreurs de vocabulaire et de formulation, et ont mis en évidence refus, incompréhensions ou équivoques.

➤ La passation du questionnaire

Les questionnaires ont été diffusés dans six entreprises entre janvier 2000 et janvier 2001.

Pour une seule entreprise (Petrolex), les questionnaires ont été adressés par voie postale au domicile des cadres à temps partiel dont la liste nous avait été communiquée par la DRH.

Pour les cinq autres entreprises, l'ensemble des questionnaires a été déposé ou adressé par voie postale à la DRH qui s'est ensuite chargée de les diffuser sur les lieux de travail auprès des cadres concernés.

5.3. SCHEMA D'ANALYSE STATISTIQUE DE L'ENQUETE

5.3.1. La nature des variables

Après vérification et numérotation des questionnaires, les variables sont codées puis saisies à l'aide du logiciel Excel 6 afin de permettre le transfert des données vers SPSS (version 10) pour le traitement des données.

La saisie a fait l'objet de précautions minutieuses. Toutes les données manquantes ont été vérifiées ainsi que la cohérence entre certaines variables.

Les échelles de Likert rentrent dans la catégorie des variables ordinales. Les variables ordinales sont des variables qualitatives dont les modalités sont ordonnées. Toutefois, par extension, **elles sont assimilées à des variables métriques** : « *Comme les positions de l'échelle sont présentées à intervalles égaux physiquement et numériquement, on fait l'hypothèse que les réponses seront de niveau d'intervalle* » (Perrien et alii (1984), p.358).

De leur côté, Pras et Tarondeau (1981) ont testé sur un échantillon de répondants français des échelles graduées avec support sémantique. Les tests ont montré que les intervalles entre les termes « très mauvais », « moyen » et « très bon » sont psychologiquement égaux et que, dès lors, ce type d'échelle peut être considéré comme une échelle d'intervalle (Lambin, 1990).

5.3.2. Plan de traitement statistique

Ainsi que le rappellent Perrien et alii (1984), « *le moindre questionnaire pouvant générer une possibilité quasi-infini de traitements, il est conseillé de se bâtir un plan d'analyse.* »

Les objectifs de cette recherche sont à la fois descriptifs et explicatifs. La logique articulée des traitements statistiques est présentée en annexe. Ces traitements vont nous permettre de :

- Décrire l'échantillon sur les variables illustratives (variables professionnelle, variables liées au choix et aux caractéristiques du temps partiel, variables socio-démographiques, variables personnelles);
- Décrire la diversité des vécus de travail sur les variables actives du rapport au travail, des modes d'ajustement, de l'implication au travail : tendances, comportements homogènes et dispersés, profils ;

- Décrire la diversité des environnements immédiats de travail sur les variables actives des caractéristiques du poste occupé, des attitudes et des comportements du groupe de travail, du contexte organisationnel : description des tendances, des comportements homogène et dispersés, des profils ;
- Décrire la diversité des apports « hors travail ».

Ces traitements descriptifs seront effectués essentiellement à travers l'étude des moyennes, des écart-types, la réalisation de tris croisés, d'analyses factorielles et d'analyses typologiques

- Expliciter l'influence de l'environnement immédiat de travail sur les vécus de travail en identifiant, dans cet environnement immédiat de travail, les facteurs explicatifs du rapport au travail, des modes d'ajustement, de l'implication au travail
- Expliciter l'influence des apports « hors travail » sur les modes d'ajustement et l'implication au travail des cadres .

Ces traitements explicatifs seront réalisés à travers des analyses de corrélation et des analyses de régression.

5.3.3. Les outils statistiques utilisés

L'examen des différences ou des associations entre variables apparemment importantes peuvent être simplement le résultat d'erreurs d'échantillonnage et il est utile de disposer de critères permettant de conclure à l'existence d'un effet réel. En outre, les tableaux croisés ne permettent pas d'extraire tout le potentiel d'information et d'explication d'une base de données. Les analyses statistiques univariées et multivariées permettent de répondre à ces questions (Lambin, 1990 ; Evrard, 1993).

Il convient de noter que les démarches d'utilisation de ces outils statistiques et des procédures décrites ci-dessous sont détaillées dans les manuels d'utilisation du logiciel SPSS.10 (Kinnear and Gray, 2001).

Les outils statistiques utilisés dans cette recherche sont les suivants :

➤ **Pour mesurer l'association entre deux variables sur un seul échantillon :**

- Coefficient de corrélation de Pearson lorsque les deux variables sont quantitatives
- Tests du chi-deux lorsque les deux variables sont qualitatives
- Anova lorsque une variable est qualitative et l'autre est quantitative et que l'échantillon est suffisamment grand ($n >$ ou égal à 30) pour considérer que la distribution de la population suit une loi normale

➤ **Pour comparer les moyennes de deux échantillons indépendants :**

- Test de la moyenne (statistique Z) si les deux échantillons sont suffisamment grands ($n >$ ou égal à 30)

➤ **Pour comparer les moyennes de plusieurs échantillons indépendants**

- Anova lorsque les tailles des échantillons concernés sont supérieures à 30

➤ **Les méthodes descriptives multivariées :**

Elles visent à structurer, réduire ou simplifier des données. La description qui suit de ces méthodes est tirée pour l'essentiel des ouvrages de méthodologie statistique (Lambin, 1990, Evrard, 1993, Thietard, 1999).

L'analyse factorielle

L'analyse factorielle consiste à résumer l'information contenue dans un tableau de chiffres individus /variables en remplaçant les variables initiales par un nombre plus petit de variables composites. Ce résumé de données initiales pourra alors être utilisé directement pour faciliter une interprétation portant sur un nombre plus restreint de variables

« *L'analyse factorielle sert en quelque sorte de révélateur à un cadre conceptuel sous-jacent masqué par le bruit des mesures* » (Evrard, 1993).

On distingue deux techniques de base d'analyses factorielles : l'analyse en facteurs communs et spécifiques (AFCS) ou l'analyse en composantes principales ou ACP. Dans le cadre des analyses factorielles, la variance totale d'une variable se répartit en trois parts : une part commune, une part spécifique et une part d'erreur. La variance commune décrit celle qui est partagée par la variable avec l'ensemble des autres variables de l'analyse. La variance spécifique est celle qui est à la seule variable. La part d'erreur est due à la fiabilité imparfaite des mesures. L'AFCS prend seulement en compte la variance commune. Les variables sont des combinaisons linéaires de facteurs non observés appelés variables latentes. En revanche, L'ACP prend en compte la variance totale et ce sont les facteurs obtenus qui sont des combinaisons linéaires des variables observées. Pour les premiers facteurs, l'ACP et l'AFCS donnent des résultats similaires.

L'ACP est préférable dans les cas où l'objectif est plutôt de résumer les données. Dans le cas où l'objectif de recherche est de mettre en évidence une structure sous-jacente de variables latentes ou de construits, l'AFCS est préférable (Donada et Mbengue, 1999).

Dans la mesure où nous souhaitons identifier dans cette recherche la structure sous-jacente et la dimensionnalité des construits retenus à l'issue des entretiens, nous choisirons d'utiliser l'analyse factorielle en facteurs communs et spécifiques (AFCS).

L'analyse factorielle passe par quatre étapes essentielles :

1. L'examen de la matrice des corrélations
2. L'extraction des facteurs
3. La rotation des facteurs
4. Le calcul des scores pour chaque individu

1. L'examen de la matrice des corrélations

Les données sont-elles factorisables ? Deux tests formels sont disponibles pour savoir s'il est raisonnable de chercher des dimensions communes qui aient un sens : le test de sphéricité de Bartlett et le test MSA (Measure of Sampling Adequacy).

Dans la matrice des corrélations, chaque variable doit être corrélée de manière significative à au moins une autre variable. Il convient d'éliminer les variables qui ne sont corrélées à aucune autre et d'éviter la multicollinéarité (SPSS).

2. L'extraction des facteurs

Combien d'axes faut-il retenir ? plusieurs critères existent :

- Le seuil de restitution minimum : on fixe un seuil correspondant au pourcentage minimum de variance que l'on veut restituer.
- L'examen des valeurs propres (règle de Kaiser). Pour conserver un facteur, il est bon que la variance qu'il restitue soit nettement supérieure à une restitution au hasard. La règle la plus usuelle est de retenir les facteurs correspondants à des valeurs propres supérieures à l'unité.
- L'examen de la courbe des valeurs propres (scree test ou test de coude) : on élimine les facteurs situés après le changement de concavité de la courbe.

3. La rotation des facteurs

Elle permet de mieux interpréter les axes en augmentant artificiellement la valeur des coefficients de corrélation de certaines variables avec les nouveaux axes d'interprétation. Pour interpréter les facteurs, le chercheur doit décider des variables significativement corrélées avec chaque facteur. En règle générale, les corrélations supérieures à 0,50 en valeur absolue sont jugées très significatives.

La rotation peut être orthogonale ou oblique. Les algorithmes de rotation les plus connus sont *Varimax*, *Quartimax* et *Oblimin*. Après une rotation, l'information restituée par l'espace factoriel reste inchangée mais l'information restituée par chaque axe est modifiée.

Afin d'obtenir une structure factorielle claire, il est conseillé d'enlever les variables dont la communalité est faible (inférieure à 50) et les variables qui ne sont liées à aucun facteur précisément ou à plusieurs facteurs (Evrard, 1993). On procède ainsi par étapes en relançant une analyse factorielle après chaque élimination de variable.

Nous avons, dans cette recherche, menée cette démarche par étapes et utilisé des rotations *Varimax*.

Les méthodes de classification : les analyses typologiques
--

L'objectif principal des analyses typologiques est de regrouper des objets en classes homogènes de telle sorte que les objets à l'intérieur d'une même classe soient très semblables et que les objets dans des classes différentes soient très dissemblables. La ressemblance ou la dissemblance sont mesurées sur l'ensemble des variables décrivant les objets. Il n'y a pas *une* mais *des* typologies que l'on peut constituer à partir du même ensemble d'objets en utilisant des techniques de regroupement différentes. Les divergences de résultats peuvent être fréquentes et importantes.

L'analyse typologique nécessite une préparation préalable des données qui consiste à éliminer les points extrêmes et à standardiser les variables lorsqu'elles sont mesurées sur des échelles de nature différente.

On distingue deux types de procédures : les procédures hiérarchiques et les procédures non hiérarchiques ou nodales.

Les procédures hiérarchiques décomposent les objets d'une base de données en classes hiérarchiquement emboîtées les unes dans les autres. Ces opérations peuvent se faire de manière ascendante ou descendante.

Il existe plusieurs algorithmes de classification hiérarchique. Le plus utilisé dans la recherche en gestion est *l'algorithme de Ward* parce qu'il privilégie la constitution de classes de même taille.

Les procédures non hiérarchiques procèdent à des regroupements ou des partitions qui ne sont pas emboîtées les unes dans les autres. La plus connue est celle des *nuées dynamiques*. Ces méthodes visent à constituer directement k types à partir de n objets en essayant d'optimiser un indice global mesurant la qualité de la classification. Le chercheur doit fixer à priori le nombre de classes qu'il souhaite obtenir. Il peut faire plusieurs essais avec des nombres de groupes variables et identifier la meilleure solution à partir de critères statistiques de validité. Ces procédures sont souvent utilisées si les observations à classer sont peu nombreuses.

Si les méthodes hiérarchiques ont été davantage acceptées et diffusées, le choix de l'algorithme dépend en définitive des hypothèses explicites ou implicites du chercheur, de son degré de familiarité avec le contexte empirique et de l'existence d'une théorie ou de travaux antérieurs.

Nous avons choisi dans cette recherche d'utiliser, selon les cas, deux types de classifications :

1. La classification hiérarchique ascendante avec l'algorithme de Ward.

Plusieurs critères nous ont permis de déterminer le nombre de classes à retenir :

- Le dendogramme : il est composé de deux éléments : l'arbre hiérarchique et l'indice de fusion ou niveau d'agrégation. Il convient en général de retenir le nombre de classes qui précède les grands sauts dans l'indice de fusion.
- Il est aussi possible de projeter le graphe de l'indice de fusion et de retenir le nombre de classes qui correspond à l'inflexion de la courbe (Thietard, 1999)
- Enfin, l'indice mesurant la part de somme des carrés totale expliquée par la typologie retenue. Ainsi, pour une typologie en k classes, cet indice est égal à $(\text{somme des carrés totale} - \text{somme des carrés intra-classes}) / \text{somme des carrés totale}$.

2. La classification non hiérarchique (procédure K-means cluster du logiciel SPSS)

Plusieurs classifications seront opérées avec des nombres différents de classes. Nous retiendrons celle pour laquelle l'interprétation est la plus claire et pour laquelle les variables discriminent suffisamment les groupes.

La dernière étape d'une typologie consiste à valider les classes obtenues. Il convient de s'assurer de la fiabilité, de la validité prédictive et de la validité externe.

- L'évaluation de la fiabilité peut s'effectuer en utilisant plusieurs algorithmes et en comparant les résultats obtenus. Il est également possible de scinder en deux parties une base de données suffisamment importante et effectuer les procédures sur chacune des parties distinctes. Cette méthode sera difficile à appliquer sur notre échantillon dont l'effectif est de 125 individus n'est pas suffisant.

- La validité prédictive doit être appréciée en relation avec une base conceptuelle existante.

- La validité externe s'apprécie enfin en effectuant des tests statistiques traditionnels sur les classes obtenues ou des analyses de variance entre les classes et des mesures externes. Si les tests sont significatifs, la validité de la typologie est renforcée. Enfin, le ratio variance intergroupe / variance totale permet de mesurer la quantité d'information restituée.

➤ Les méthodes explicatives

La régression

La régression est une méthode statistique qui vise à expliquer des variables quantitatives par d'autres variables quantitatives. La relation recherchée est une relation linéaire de la forme :

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + \dots + a_px_p$$

La régression suppose certaines conditions d'application :

1. *Elle s'applique aux variables mesurées sur des échelles de proportion ou d'intervalle.*

Les variables doivent être indépendantes. L'existence de corrélations entre variables explicatives a pour effet de rendre instable l'estimation des coefficients de la régression. La colinéarité peut être détectée par l'examen de la matrice de corrélations entre les variables explicatives ou par la valeur de l'indicateur VIF qui doit demeurer inférieure à 3.

2. *Les tests utilisés pour faire des inférences sur la significativité statistique des résultats obtenus reposent sur des hypothèses concernant la normalité des distributions*

3. *L'estimation des paramètres de la régression est très sensible à la présence d'observations extrêmes (outliers). Il importe de les détecter afin de conduire un modèle neutralisé d'où elles seront éliminées.*

4. *Les erreurs doivent être distribuées selon une loi normale et doivent être indépendantes de toutes les variables explicatives.*

Méthode

A partir des variables expliquées et explicatives, on cherche à calculer les coefficients de régression. On cherche à minimiser le carré des écarts entre les estimations de la variable à expliquer Y fournies par la relation linéaire et les observations effectuées sur Y.

L'interprétation des résultats va se faire à trois niveaux :

- *Au niveau global* : quelle est la force et la significativité de la liaison entre la variable à expliquer et les variables explicatives ? la réponse est donnée par le coefficient de détermination R^2 qui peut-être interprété comme la part de variance de Y expliquée par les X_i . La signification des résultats doit être interprétée en fonction du nombre d'observations. Pour cela on effectue un test de Fischer –Snedecor.
- *Pour chaque variable* : quelle est sa contribution à l'explication globale ? Sa présence dans l'équation de régression est-elle nécessaire ? Un test de Student sur chaque coefficient de régression permet d'examiner si, pour chaque variable explicative, il existe une relation significative avec la variable à expliquer.
- *L'examen de la valeur des résidus ou écarts* permet de s'assurer que les résidus sont bien indépendants de la variable à expliquer. La visualisation sur un graphique de la valeur de ces résidus en fonction de la variable à expliquer Y permet de s'assurer que l'application du modèle est justifiée.

Pour conclure, ces outils d'analyse statistique vont nous permettre à la fois de décrire, d'expliquer, de structurer un grand ensemble de données, bref de « mettre en ordre le matériau empirique ».

CHAPITRE 5

RESULTAT DES ENTRETIENS :

LE VECU DE TRAVAIL DES CADRES A TEMPS PARTIEL