

Le lien travail temporaire implication proposition d'un modèle de recherche

Une fois précisés les contours et les objets de l'implication des salariés intérimaires, le moment est venu de s'interroger sur les impacts de la relation de travail intérimaire sur l'implication des salariés : cette interrogation constitue le cœur de notre recherche. Les résultats hétérogènes de notre revue de littérature sont sans doute le signe que le lien entre la forme d'emploi et l'implication des intérimaires n'est pas direct. Il apparaît donc que le problème doit être envisagé selon la méthode proposée par Beard & Edwards [1995], présentée dans le chapitre précédent : les conditions objectives de précarité induites par les contrats temporaires seraient susceptibles d'engendrer une réaction psychologique supposée défavorable chez les salariés (sentiment de précarité perçue), et entraîner dans un second temps des effets sur leurs attitudes (implication et satisfaction) et leur bien-être en général.

1. La relation entre intérim et implication : une médiatisation nécessaire

1.1 Le rôle médiateur fondamental de la précarité perçue

La notion fondamentale au cœur de notre étude est la précarité, reconnue comme une particularité fondamentale des contrats temporaires [ex : Pearce – 1998 ; De Witte & Näswall ; Glaymann- 2005]. Nous avons vu qu'il apparaît que la précarité « objective » liée à la relation d'emploi temporaire n'a pas un impact clair et direct sur l'implication des intérimaires : il nous faut donc étudier de quelle manière et sous quelles conditions cette précarité « objective » peut engendrer un sentiment de précarité perçue (précarité « subjective »), supposée peu favorable à l'implication. Avant de poursuivre, il nous faut préciser le contenu que nous entendons donner aux notions de précarité objective et précarité subjective.

Les travaux comparatifs de J.P. Barbier [2005] sur la notion de précarité, que nous avons cités dans le chapitre précédent mettent en avant le fait que le terme de précarité d'emploi n'est pas vraiment utilisé par les chercheurs en dehors de la France, mais que le phénomène désigné par cette expression reste cependant exploré par de nombreux auteurs, qui utilisent des appellations différentes telles que flexibilité, ou insécurité d'emploi. Barbier recommande en conclusion de son étude d'utiliser des notions plus généralement admises, comme l'insécurité de l'emploi (*job insecurity*), largement mobilisée dans les recherches anglo-saxonnes et européennes : on peut citer en illustration l'ouvrage de synthèse éponyme d'Hartley & al.[1991], qui recense des travaux

menés aux Etats-Unis et dans plusieurs pays européens. Nous proposons donc dans la suite de notre travail de considérer que les termes de précarité et d'insécurité d'emploi comme équivalents.

1.1.1 La précarité objective : une caractéristique de l'emploi intérimaire

En ce qui concerne la précarité objective, nous pouvons considérer que les contrats de travail temporaire, par leur nature même, constituent un indicateur de précarité ou d'insécurité d'emploi objective. Cette approche, notamment défendue par Pearce [1998] et Büssing [1999], est parfaitement résumée par D. Glaymann [2005, p 206] : « La nature provisoire de toute mission d'intérim en fait un emploi précaire : la reconduction d'une mission n'est en effet jamais certaine, et la loi en limite la durée. Aucune ETT ne prend jamais l'engagement qu'elle fournira une future mission (...) au mieux, l'agence s'engage à une obligation de moyens, jamais de résultat. Par définition, un intérimaire n'a ni stabilité d'emploi, ni certitude sur son avenir professionnel. Tout cela en fait un salarié précaire, comme le disent la plupart des intérimaires ».

1.1.2. La précarité perçue : un phénomène multidimensionnel

Le niveau de précarité perçue correspond à un « sentiment d'incertitude et d'inquiétude quant à l'avenir de l'emploi, combiné à une sensation de discontinuité subie », selon la définition proposée par Cingolani [2004 p21]. La sensation de discontinuité étant une caractéristique fondamentale du travail temporaire, il nous reste à rendre compte du sentiment d'incertitude et d'insécurité. Ces deux notions peuvent selon nous être représentées par le concept intégrateur d'insécurité perçue au sens de Greenhaldt & Rosenblatt. [1984] et enrichi et opérationnalisé par Ashford & al. [1989], qui est aujourd'hui bien établi dans la littérature [ex : Ashford & al. 1989 ; Hartley & al.- 1991 ; Mauno & Kinnunen & 2002], et également mobilisé dans plusieurs études françaises [ex : Fabre - 1997 ; Leforestier – 2001].

Cette approche de l'insécurité considère que le phénomène résulte d'un processus d'appréciation : il intègre une dimension cognitive (l'insécurité est liée à la croyance par le sujet que son emploi ou ses conditions de travail sont menacés) et une dimension affective (la perte ou la modification des conditions d'emploi est considéré comme grave par le sujet)¹⁰¹.

Le concept d'insécurité perçue tel que défini et opérationnalisé par Ashford & al. [1989] est donc multidimensionnel : il comporte une dimension d'inquiétude (la crainte de perdre son emploi), combinée à une dimension d'incertitude (l'incapacité de prévoir cette perte) et un sentiment d'impuissance et de manque de contrôle (l'incapacité à se prémunir contre les difficultés

¹⁰¹ Pour une présentation détaillée des divers modèles de l'insécurité de l'emploi, on peut se reporter à Fabre [1997, p.132 et suiv.]

attendues) : nous retrouvons bien ici les deux éléments déterminants du concept de précarité perçue.

1.2. Les liens entre précarité objective, précarité subjective et implication : les enseignements des études empiriques

1.2.1. Le lien entre insécurité objective et insécurité subjective

Au niveau empirique, le lien entre l'insécurité objective liée au travail temporaire et l'insécurité subjective perçue par les salariés est établi dans plusieurs études comparatives menées auprès de salariés permanents et temporaires [ex : Kinnunen & Nätti – 1994 ; Klein Hesselink & vanVuuren – 1999 ; Sverke & al – 2000 ; Parker & al. – 2002 ; Guest & al. – 2003]. Dans tous ces travaux, les salariés intérimaires présentent en moyenne un niveau d'insécurité perçue supérieur à celui des salariés permanents. Il existe cependant quelques résultats divergents, mais minoritaires : par exemple, Pearce & Randel [1998] dans leur étude menée auprès de salariés temporaires et permanents d'une même entreprise industrielle ne trouvent pas de différence entre les deux populations.

Le lien existant entre le statut d'emploi et le niveau d'insécurité perçue est important dans le cadre de notre étude. Cependant, les travaux disponibles ne fournissent pas de résultats suffisamment précis sur le lien entre forme contractuelle et niveau d'insécurité perçue, car leur but est avant tout de mettre en évidence les différences d'attitudes entre salariés typiques et atypiques : les résultats obtenus reflètent les valeurs moyennes du score d'insécurité calculé auprès des deux types de populations.

Contrairement aux travaux cités, notre étude n'est pas de type comparatif : il ne s'agit pas pour nous de mesurer le niveau d'insécurité perçue de salariés temporaires et permanents, mais de mettre en évidence les causes possibles des différences de niveau d'insécurité constatés à l'intérieur d'une population de salariés intérimaires. Nous devons donc analyser plus finement l'impact des contrats temporaires sur l'insécurité perçue, en nous intéressant aux caractéristiques de ces contrats : il paraît par exemple concevable qu'un intérimaire dont les missions sont longues et s'enchaînent régulièrement (comme c'est par exemple le cas dans le bâtiment pour les salariés très qualifiés) témoignera d'un niveau d'insécurité plus faible qu'un intérimaire peu qualifié employé sur des missions très brèves, entrecoupées de périodes d'inactivité. Autrement dit, c'est le niveau de précarité objective associé aux caractéristiques des contrats d'intérim (principalement la durée et la fréquence d'enchaînement des contrats) que nous devons prendre en compte.

1.2.2. Le lien entre insécurité perçue et implication

1.2.2.1. *Insécurité et implication organisationnelle*

Les travaux portant sur le lien entre insécurité perçue et implication sont partiels : seul le lien entre insécurité perçue et implication organisationnelle a fait l'objet de plusieurs études, dont les résultats sont convergents : un fort sentiment d'insécurité a tendance à limiter l'implication organisationnelle des salariés [ex : Ashford & al. – 1989 ; Van Vuuren & al. – 1991 ; Fabre – 1997 ; Sverke & al. – 2000 ; De Witte & Näswall – 2003 ; Silla & al. – 2005]. Les auteurs mobilisent généralement les cadres théoriques du contrat psychologique ou de la théorie de l'échange social [ex : Homans – 1958, Gouldner – 1960] pour expliquer que les salariés en situation d'insécurité considèrent que les employeurs, qui ne peuvent leur garantir une certaine sécurité d'emploi ont en quelque sorte rompu ou mal respecté le contrat psychologique passé avec le salarié, et ne « méritent » pas que l'on s'implique auprès d'eux [voir par exemple Ashford & al. – 1989 p.809]. Ce cadre paraît tout à fait transposable aux intérimaires, qui attendent principalement de leur ETT qu'elle leur permette d'enchaîner les missions, et peuvent s'impliquer auprès de l'ETT lorsqu'ils estiment que celle-ci a fait des efforts pour leur trouver des missions. Cette implication peut par exemple être repérée dans les discours de certains intérimaires, qui acceptent de « dépanner » leur ETT lorsque celle-ci fait appel à eux, en s'engageant dans une mission qui ne leur convient pas, selon une logique de « don-contre-don » [Faure-Guichard – 2000 p.55] :

Stéphanie A. 22 ans – intérimaire en grande distribution – entretien réalisé le 20/6/07
(...) Oui, en fait je me sens soutenue par cette agence, ils m'ont toujours trouvé des missions... et puis généralement, il n'y a aucun problème lors des missions. (...) Je suis tout à fait disponible et tout à fait volontaire pour dépanner mon agence si elle me demande, d'accepter une mission même un petit peu en dehors de mes compétences ou de mes formations.

1.2.2.2. *Insécurité et implication professionnelle*

En ce qui concerne l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession, les travaux empiriques sont beaucoup plus rares. Un article récent [Mc Aulay & al. – 2006] fait le point sur la question en testant l'existence d'un lien inverse entre insécurité perçue, implication organisationnelle et implication dans la profession : les salariés percevant une menace sur leur emploi auraient tendance à réduire leur implication organisationnelle, selon les mécanismes décrits dans le point précédent, et dans un second temps, auraient tendance à développer leur implication professionnelle, en misant sur leurs propres compétences pour lutter contre l'insécurité de l'emploi : l'implication dans la profession viendrait en quelque sorte « prendre le relais » de l'implication organisationnelle, devenue plus difficile dans les nouvelles organisations [Hammer – 1996]. Cette notion de « migration » de l'implication des organisations vers les

professions, qui est au centre des réflexions des auteurs traitant de l'évolution des carrières que nous avons présentées rapidement dans le chapitre peut-elle s'appliquer au cas des intérimaires ? Cela n'est pas certain, car il ne faut pas oublier que les travaux sur l'implication professionnelle cités dans le chapitre précédent font essentiellement référence à des salariés très qualifiés et très mobiles. L'hypothèse d'un lien inverse entre insécurité perçue et implication dans le métier pour des intérimaires, certes qualifiés, mais exerçant des métiers courants (maçon, plombier ou infirmière) nous paraît peu pertinente. Une majorité d'intérimaires souhaite en effet réduire la précarité de leur relation d'emploi en accédant à un contrat à durée indéterminée, et ceux qui ont choisi de rester en intérim ont tendance à développer des relations privilégiées de partenariat avec leur ETT [Faure Guichard – 2000 p.141], ce qui rend douteuse l'hypothèse d'une relation inverse entre implication organisationnelle et implication dans la profession.

Par contre, l'hypothèse inverse, selon laquelle une forte insécurité perçue est susceptible de réduire l'implication dans la profession et amener le salarié à abandonner cette profession paraît plus envisageable : un salarié pourrait se détourner d'une profession dans laquelle il estime que son emploi est menacé. Cette attitude de retrait, que l'on peut qualifier de « comportement d'évitement » fait partie des stratégies utilisables par les salariés pour faire face à l'insécurité d'emploi [voir par exemple Hartley & al. – 1991 p.47]. Nous avons pu constater lors de nos entretiens que certains intérimaires avaient changé de profession suite à des difficultés d'emploi.

Olivier D. – 38 ans – ouvrier – entretien réalisé la 8/12/06

(...) Moi...je suis amené à faire varier des métiers.

J'ai un CAP de souffleur de verre...ça me plaisait, mais c'est pas facile...de rester, c'est dur...et après j'ai fait un brevet de technicien verre métallique et tout ce qui est dérivé, pour pouvoir travailler en usine, c'était moins dur.

- D'accord. Et après, donc, vous avez fait plusieurs métiers...

- Oui, j'étais dans les pompes funèbres, dans le bâtiment, du bar, assistant commercial, j'ai travaillé dans le poisson aussi, deux ans (...)

1.2.2.3. Insécurité et implication dans le travail

Nous n'avons pas trouvé d'études traitant de l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication dans les valeurs du travail. Ceci est tout à fait cohérent avec nos précédentes remarques sur la nature avant tout personnelle et non contextuelle de cet objet d'implication : les antécédents de l'implication dans le travail en tant que tel sont considérés avant tout comme liés à des besoins intrinsèques [Riipinnen – 1996], et les conditions psychologiques de travail ne sont pas censées influencer significativement sur l'attitude des salariés envers le travail en général [Morrow – 1993 p.6]. L'hypothèse d'un impact à long terme de l'insécurité perçue sur l'implication dans les valeurs du travail reste toutefois concevable : les études longitudinales, pour l'instant peu nombreuses, menées sur l'insécurité [voir Sverke & al. – 2002, pour une revue] ont montré que ce sentiment

pouvait avoir des conséquences à long terme sur la santé au travail et le bien-être des individus : on pourrait aussi envisager une forme de rejet de la valeur travail chez certains salariés exposés au risque d'insécurité durant une longue période. Certains témoignages recueillis par D. Glaymann [2005 p 231] montrent qu'une exposition de longue durée à la précarité finit par « user » et décourager les salariés et finalement modifier leur rapport au travail : ils montrent une certaine désillusion et une méfiance vis-à-vis de l'engagement durable au travail. On peut également se référer au cas des chômeurs découragés, qui ont renoncé à chercher un emploi et se déclarent en inactivité [voir par exemple Foudi – 1988¹⁰² ; Gélot & Michel - 1991]. Il n'existe cependant pour l'instant aucune étude longitudinale traitant de l'implication dans les valeurs du travail ou l'éthique du travail permettant de soutenir cette hypothèse. Il n'apparaît donc pas pertinent à ce stade de retenir l'hypothèse d'un lien entre ces deux variables.

2. Organisation des variables du modèle et hypothèses de recherche

2.1. Construction du modèle de recherche

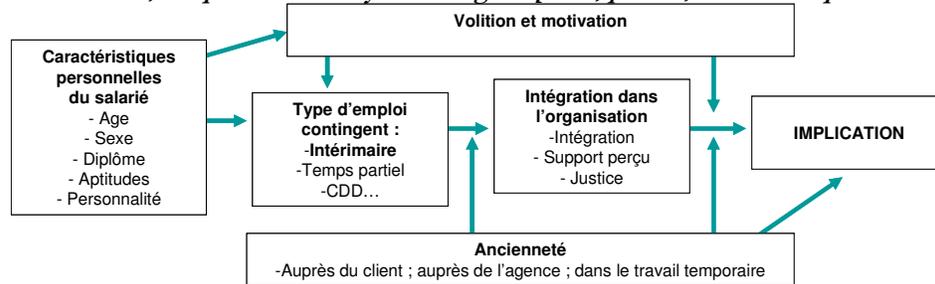
Nous proposons de conserver le cadre général de recherche proposé par Beard & Edwards [1995], en nous focalisant sur l'impact psychologique du travail précaire sur le vécu des salariés. Nous modifierons leur modèle conceptuel de deux manières : tout d'abord en l'adaptant précisément à notre sujet d'étude, puis en essayant de préciser et synthétiser les relations entre contrat de travail temporaire et implication, afin de parvenir à un modèle de recherche pouvant être empiriquement testé.

2.1.1. Les enseignements des modèles conceptuels existants

Il existe dans la littérature de recherche quelques études intégrant des modèles conceptuels consacrés aux attitudes des travailleurs en situation d'emploi atypique. Étant donné l'accent mis sur le rôle fondamental de l'insécurité dans notre approche, il est pertinent de s'intéresser également aux modèles conceptuels présentant les antécédents et les conséquences de l'insécurité d'emploi. Une revue de quelques-uns de ces travaux s'avère utile pour repérer les variables pertinentes et nous orienter dans la construction de notre propre modèle. Nous distinguerons donc quatre modèles, issus de travaux menés en France, aux États-Unis et dans certains pays européens. Deux d'entre eux sont centrés sur les mécanismes d'implication des salariés atypiques et deux autres sur l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle des salariés :

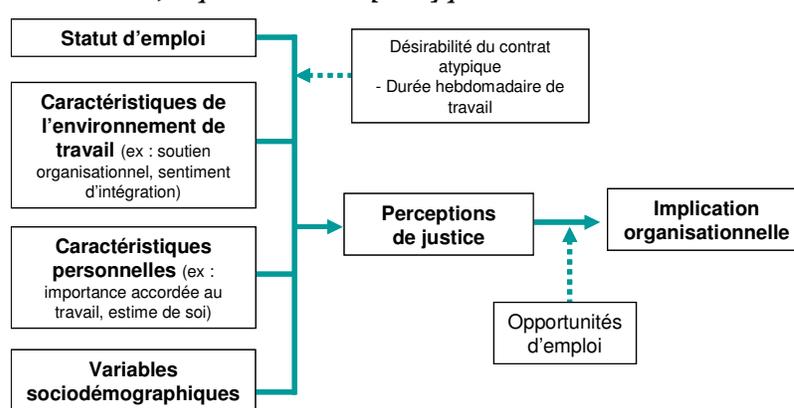
¹⁰² 15% des chômeurs de longue durée appartenant à l'échantillon étudié par l'auteur sont passés d'une situation de chômage à une inactivité revendiquée.

Modèle n° 1, adapté de Connely & Gallagher [2004, p. 973 ; traduction personnelle]



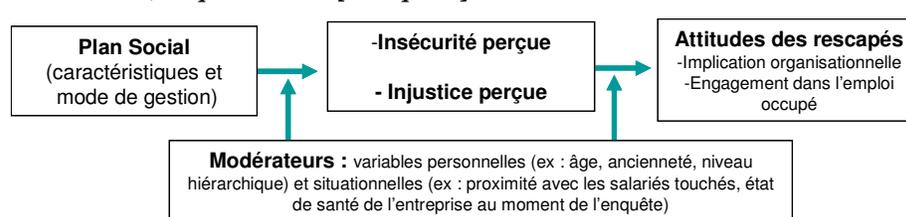
Ce schéma est construit à partir d'un modèle plus large, issu d'un article conceptuel basé sur une revue des travaux existants sur l'emploi contingent. Il n'a pas fait l'objet de tests empiriques. On peut remarquer que les auteurs considèrent que le type d'emploi choisi peut être influencé par des caractéristiques personnelles (en constatant que les populations occupant des emplois atypiques ont des caractéristiques sociodémographiques particulières) Il faut également noter que les critères de volition (choix de la forme d'emploi), de motivation et d'ancienneté apparaissent comme des modérateurs de la relation entre forme d'emploi et implication.

Modèle n° 2, d'après Manville. [2005] p. 199



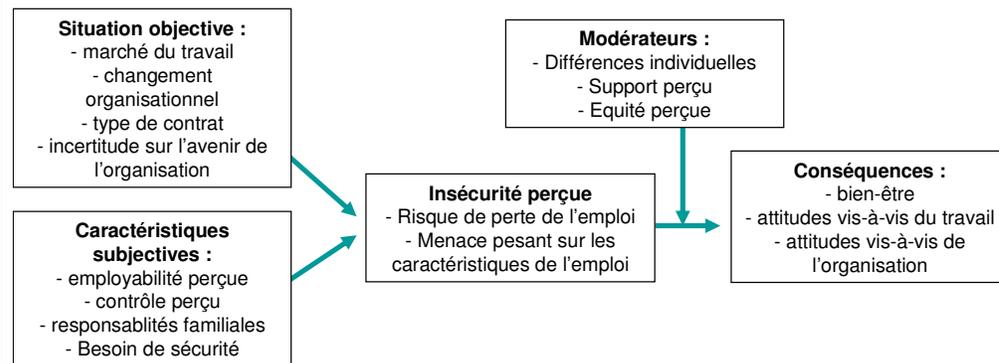
Ce modèle est extrait de la thèse de C. Manville consacrée aux perceptions de justice formées par les salariés en situation d'emploi atypique. La population enquêtée était constituée de salariés en CDD et en CDI travaillant dans le secteur de la santé. Ce modèle est intéressant pour nous (bien que centré sur la problématique de la justice organisationnelle) car il traite de l'impact indirect des formes d'emploi atypiques sur l'implication : le statut d'emploi y apparaît comme une variable indépendante

Modèle n° 3, d'après Fabre [1997 p 193]



Ce modèle est issu de la thèse de C. Fabre [1997], consacrée aux attitudes des salariés rescapés après un plan social. Il présente pour nous l'intérêt d'être organisé en trois séquences, autour de la relation entre insécurité perçue et implication. Nous pouvons en retenir l'idée que la relation entre insécurité perçue et implication n'est pas directe : elle apparaît modérée par des variables personnelles et situationnelles

Modèle n° 4 [Sverke & Hellgren -2002, p.37, traduction personnelle]



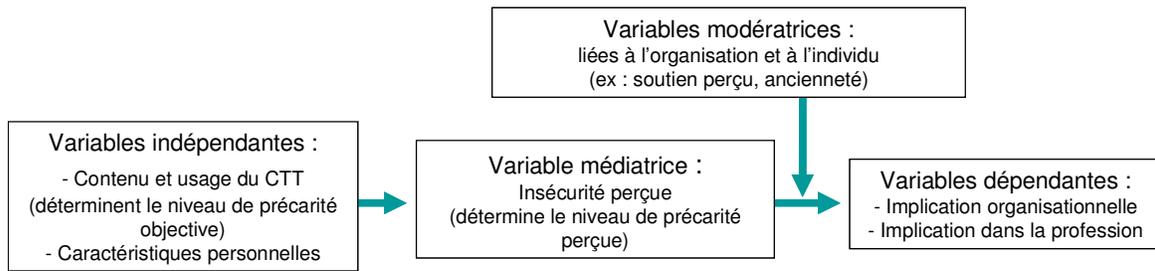
Ce modèle conceptuel, qualifié d'intégrateur par les auteurs, tente de présenter une synthèse sur l'état de recherches menées dans le domaine de l'insécurité d'emploi au début des années 2000. Il présente pour nous l'avantage de proposer un certain nombre d'antécédents objectifs (dont le type de contrat de travail) et subjectifs à l'insécurité perçue, puis de montrer que les liens entre insécurité perçue et attitudes (dont l'implication organisationnelle) sont modérés par des variables personnelles et situationnelles.

Nous pouvons remarquer que tous les modèles présentés organisent les variables selon trois « blocs » correspondant schématiquement aux trois séquences du processus de formation des attitudes des salariés.

- Le premier bloc correspond aux variables indépendantes (dans notre enquête, il s'agit caractéristiques du contrat de travail temporaire, ainsi que des caractéristiques personnelles des intérimaires).
- Le deuxième bloc correspond aux variables médiatrices (dans notre cadre, il s'agit de la précarité perçue par le salarié en contrat d'intérim).
- Le troisième bloc correspond aux variables dépendantes (dans notre cadre, il s'agit de l'implication au travail).

Tous les modèles intègrent par ailleurs des variables modératrices, susceptibles de modifier l'intensité des relations entre les blocs de variables. Nous pouvons adapter ce schéma global en trois blocs au cas des intérimaires, en mettant en avant le rôle fondamental de la précarité perçue, représentée par le concept d'insécurité d'emploi. Ce choix nous rapproche donc du modèle n°4, proposé par Sverke & Hellgren [2002], qui nous semble le plus adapté à notre démarche de recherche.

Figure 5 : modèle de recherche résumé



Ce modèle comporte trois types de variables : les variables expliquées, sur lesquelles nous chercherons à identifier une influence ; les variables indépendantes, identifiées comme les causes possibles d'influence et les variables intermédiaires (médiatrice et modératrices) qui spécifient les conditions et les mécanismes de transmission des relation causales.

La différence entre variables médiatrices et modératrices est ici importante, car leur impact sur les variables expliquées n'est pas le même :

- Une variable modératrice est susceptible de modifier l'intensité et la direction de la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante [Baron & Kenny – 1986 p.174] : la variable modératrice se combine généralement avec la variable indépendante pour influencer la variable dépendante.
- Une variable est considérée comme médiatrice lorsqu'elle ne modifie pas le sens de la relation entre variable indépendante et dépendante : elle transmet en quelque sorte l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante. On peut donc dire qu'une variable modératrice spécifie quand et sous quelles conditions certains effets interviennent, alors qu'une variable médiatrice détermine comment et pourquoi ces effets se produisent [El Akremi – 2005, p.327].

Le choix précis des variables à retenir dans notre propre modèle va maintenant être opéré en nous appuyant sur les données issues de la littérature et l'exploitation de nos entretiens exploratoires.

2.1.2. Choix des variables dépendantes

Notre modèle étant fondé sur l'étude de l'implication au travail, nous retiendrons uniquement les variables dépendantes mesurant cette attitude. Nous avons choisi de ne pas étudier l'impact de la précarité perçue sur toutes les cibles composant l'implication au travail globale, car elles ne sont pas toutes directement influencées par ce phénomène : nous retiendrons simplement l'implication organisationnelle et l'implication dans la profession. La prise en compte de

L'implication dans les valeurs du travail est certes importante si l'on s'intéresse à des types de salariés dont les liens organisationnels sont peu développés, mais elle ne peut pas être considérée comme variable expliquée de notre modèle, car nous cherchons avant tout à étudier l'impact d'une situation d'emploi (la relation d'emploi intérimaire) sur l'implication. Si l'on adopte l'idée généralement admise dans la littérature de recherche selon laquelle l'objet d'implication « valeur-travail » est avant tout lié à la personnalité des sujets, elle doit apparaître alors plutôt comme une variable antécédent aux autres objets de l'implication, comme l'ont montré les modèles d'interaction que nous avons présentés dans le chapitre 2, et comme nous en avons émis l'hypothèse à la fin de la section précédente (*cf infra, figure 4*). Il apparaît finalement possible de l'intégrer, non pas comme variable expliquée, mais comme variable explicative, modératrice de la relation insécurité perçue / implication (dans l'organisation et la profession). Une forte éthique du travail, correspondant à un niveau élevé d'implication dans les valeurs du travail, peut en effet amener le salarié à s'impliquer dans sa profession ou son organisation, malgré les difficultés et l'incertitude perçues dans sa relation d'emploi.

2.1.3. Choix des variables indépendantes

2.1.3.1. Variables concernant l'organisation du contrat de travail :

Nous avons vu que, pour certains auteurs [ex : Pearce – 1998], l'emploi temporaire peut être considéré comme un indicateur d'insécurité ou de précarité objective du travail : cette affirmation doit être nuancée, en prenant en compte les caractéristiques et l'organisation du contrat de travail temporaire, afin de pouvoir différencier le niveau d'insécurité objective entre intérimaires. La particularité du contrat d'intérim est en effet sa grande variabilité potentielle : un intérimaire peut se voir proposer des missions de durées extrêmement variables (de la demi-journée à plusieurs années), avec une fréquence parfois aléatoire (il peut connaître des périodes de chômage plus ou moins longues entre chaque mission).

En terme d'usage du contrat, on trouve aussi des situations très variées : certaines entreprises utilisent les intérimaires comme simples supplétifs, alors que d'autres peuvent leur confier des missions hautement qualifiées et stratégiques, ce qui est par exemple le cas dans l'intérim « haute compétence ». L'adaptation des missions confiées à la qualification du salarié n'est pas forcément assurée, ce qui peut avoir des impacts psychologiques négatifs.

Un autre point est souligné dans certaines études effectuées dans le secteur industriel [Beaud & Pialoux – 1993 ; Rousseau & Libuser - 1997] : les intérimaires se verraient confier des missions en moyenne plus pénible et parfois plus dangereuses que les permanents, ce qui rendrait leurs conditions de travail relativement plus difficiles que celles des permanents, et augmenterait le

risque d'accidents du travail [Hamon Cholet – 2001]. Les intérimaires eux-mêmes estiment dans certaines études que leurs conditions de travail sont plus mauvaises et les risques qu'ils encourent plus élevés que ceux des travailleurs permanents [ex : Kvasnicka & Werwatz – 2003]. L'usage des contrats d'intérim s'inscrit tout à fait ici dans une vision duale du marché du travail, dans laquelle les salariés « périphériques » sont cantonnés aux tâches ingrates. Il semble donc que la pénibilité relative des missions d'intérim par rapport aux emplois occupés par les permanents soit une variable à prendre en compte (au moins dans l'industrie et le BTP).

Une étude récente propose également que l'implication envers l'ETT puisse être influencée par la « qualité » des missions proposées [Connelly & al. – 2006]. Cette qualité repose sur des aspects subjectifs, mais également sur des critères plus objectifs, comme la durée de la mission, l'enchaînement des missions ou l'adaptation des contrats à la qualification du salarié.

Nous proposons finalement de prendre en compte trois critères significatifs permettant de mesurer l'insécurité objective du contrat de travail temporaire : l'enchaînement des missions ; la durée moyenne des missions et l'adaptation des missions à la qualification du salarié¹⁰³ :

- Le critère qui apparaît fondamental dans nos entretiens est celui de l'enchaînement des missions. Il s'agit de l'exigence principale des intérimaires vis-à-vis de leur agence car c'est avant tout la discontinuité du travail qui engendre la précarité :

Vincent P. – responsable d'une agence appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 16/1/07

- Vous savez, l'une des plus grosses demandes de nos intérimaires c'est la continuité des missions.
- *Vous ne pouvez pas l'assurer, cette continuité ?*
- Ah non, non, ...un intérimaire est salarié d'une entreprise de travail temporaire que quand s'il est sous contrat. Donc ça veut dire ce que ça veut dire : le jeudi vous êtes en fin de mission, le vendredi vous n'êtes plus salarié, vous n'êtes plus intérimaire. Vous reprenez un statut candidat...
(...) Mais vraiment, l'important, c'est la continuité des missions. Parce que qu'est-ce que veut au final quelqu'un qui a envie de travailler qui vient nous voir ? Ce n'est plus d'être au chômage. Globalement c'est ça son objectif. On écarte tous les autres...Au final, le gars ou la fille qui vient nous voir si on lui procure du travail tous les jours. Elle n'a plus ce souci, mais je vais être au chômage..., ils reprennent un rythme de vie normal.
(...)Moi aussi je fixe comme objectif avec mes collègues ces cent heures d'intérim par mois par intérimaire c'est-à-dire qu'on a ratio, qui permet à peu près de vivre correctement.
Donc l'objectif c'est d'augmenter le nombre d'heures travaillé par un intérimaire de manière à les fidéliser, de manière à ce que notre noyau dur d'intérimaire ne soit pas comme ça [*mains serrées*], mais soit comme ça [*bras écartés*].

- Le critère de la durée des missions est intéressant pour nous, dans la mesure où notre modèle intègre des variables (l'implication et l'insécurité) qui sont sensibles au facteur temps. Plusieurs

¹⁰³ La pénibilité relative des tâches n'est pas retenue à ce stade, car elle ne peut être appréciée que comme le résultat d'une comparaison effectuée par rapport aux salariés permanents : nous avons donc tenu compte de cette notion comme composante de l'équité perçue, utilisée comme variable modératrice dans notre modèle.

auteurs soulignent que c'est la fin de mission, assimilable à une perte d'emploi, qui engendre un fort sentiment d'insécurité chez le salarié [ex : Jourdain – 2002 p.14]. L'engagement dans des missions de longue durée permet donc aux intérimaires d'avoir une meilleure visibilité sur leur futur proche, de limiter les périodes de stress qui apparaissent à l'approche des fins de missions. Il faut de plus tenir compte du fait que la durée moyenne des missions en France reste faible, et qu'il existe encore des situations où les intérimaires travaillent sur une base journalière. Le fait de se voir proposer une mission de longue durée apparaît donc intéressant, car plutôt rare :

Vincent P. – responsable d'une agence appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 16/1/07

- J'ai été Directeur de l'agence de D. avant, quand il y avait le chantier de l'hôpital de D.. Les électriciens, ils commencent par le rez-de-chaussée, ils ont le 1^{er} étage, 2^e étage, 3^e étage. Quand ils rentrent sur un chantier, ils en ont peut-être pour 2 ans, 3 ans de boulot. Donc il y a vraiment plus de précarité quoi...Ils sont gérés comme des salariés à part entière et puis des fois ils prennent de l'échelon, ils sont chefs d'équipe.

- *Donc le principal obstacle lié à l'intérim c'est la brièveté des missions et l'impossibilité de prévoir au-delà de la durée de la mission ?*

- Exactement, et quand vous êtes en mission trois jours puis trois jours puis trois jours puis trois jours, c'est vraiment très très dur. Moi, mon épouse est intérimaire chez E.....elle a fait ça pendant dix mois, tous les vendredis...

Nous avons cependant pu constater, rejoignant ainsi plusieurs études publiées sur l'intérim en France [ex : Faure-Guichard – 2000 ; Glayman – 2005] que la correspondance entre durée de la mission et durée des contrats n'était pas toujours parfaite...Certaines entreprises clientes proposent des missions longues, mais sous la forme de contrats renouvelés chaque semaine. Cette pratique, juridiquement contestable, maintient le salarié sous pression et engendre un sentiment d'insécurité, malgré l'enchaînement des contrats :

Olivier D. - 37 ans – ouvrier – entretien réalisé le 7/12/07

- *En moyenne, les missions qu'on vous confie sont des missions courtes ou des missions un peu plus longues ?*

- Ca fait un an et demi que je suis au même endroit. Même mission... même patron

Je travaille dans l'aluminium avec T.A, là-bas à P. Je travaille dans le service laquage.....C'est juste avant de laquer les barres à la peinture. Je fais le chargement. (...)

Voilà...on a plusieurs contrats ça dépend...oui, et en ce moment, ce sont des contrats à la semaine.

- *Qui se renouvellent toutes les semaines ?*

- Eh oui...

Des missions de longue durée permettent par ailleurs à l'intérimaire de « faire sa place » dans l'entreprise cliente, et développer son expérience et son efficacité sur son poste de travail, ainsi que ses relations avec ses collègues de travail, bases d'une possible implication dans l'entreprise cliente.

- En ce qui concerne l'adaptation des missions à la qualification du salarié, cet engagement figure dans la plupart des documents remis aux intérimaires par les grandes enseignes. Adecco s'engage par exemple à proposer à ses collaborateurs intérimaires « des missions qui correspondent à vos attentes et aux compétences validées ensemble. Elles figurent dans un document « Profil Professionnel » qui vous est remis dès votre première mission,¹⁰⁴ ». Pour un intérimaire, être délégué sur une mission qui ne correspond pas à ses compétences constitue très souvent un indicateur d'une mission de mauvaise qualité et un indicateur de précarité : l'ETT n'a pas pu trouver de missions correspondant aux qualifications de l'intérimaire. Dans la quasi-totalité des cas, ce type de problème survient lors de délégations sur des missions sous-qualifiées, jugées peu valorisante (déménagement, inventaires ou manutention par exemple). Ce phénomène de déqualification est réel en France, comme le montrent les chiffres issus des études de l'Unedic¹⁰⁵ : au cours du premier semestre 2006, les intérimaires se déclarant « professeur ou profession scientifique » ont effectué 10% de leurs missions comme manutentionnaires ou déménageurs non qualifiés, ce pourcentage est de 8% pour les intérimaires se déclarant « ingénieurs et cadres techniques ». Lors de nos entretiens, nous avons pu constater que, pour un intérimaire qualifié, le fait d'être délégué sur une mission inadaptée était source d'insatisfaction, et était jugé dévalorisant et signe de la précarité de sa situation..

Géraldine P. 4/12 - responsable d'une agence appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 4/12/07

(...) Après, il y a les personnes qui viennent s'inscrire parce qu'elles ne trouvent pas de travail dans la région et qu'elles ont besoin en fait de tout simplement de manger. Donc, elles sont prêtes à accepter tout type de mission. Je prends un exemple, ... on a des gens, par exemple, moi, j'ai un directeur de marketing qui n'a pas de boulot, en ce moment, il fait le manutentionnaire. C'est dévalorisant, mais au moins il peut manger....

Mohammed M. – 30ans – Maçon intérimaire – entretien réalisé le 10/11/06

(...) Oui, l'entente avec les permanents c'est important...et aussi le travail. C'est importantMoi, y a pas longtemps j'ai refusé une mission parce que je me suis retrouvé à faire des trous à la décharge publique de Fréjus Saint-Raphaël là-haut là. J'ai refusé. Faut pas exagérer

2.1.3.2. Variables personnelles liées à l'emploi

De nombreuses variables personnelles sont prises en compte dans les modèles présentant les antécédents de l'insécurité perçue et de l'implication présentés ci-dessus : il s'agit en général de variables sociodémographiques (âge, sexe et niveau de qualification), utilisées comme variables de contrôle, et de variables liées à la personnalité ou au vécu du salarié (autonomie, contrôle et

¹⁰⁴ Extrait de la brochure remise aux candidats intérimaires dans les agences du groupe Adecco (consultable sur le site www.adecco.fr)

¹⁰⁵ Point statis n° 26 – février 2007

choix). Nous proposons de sélectionner un nombre limité de variables pertinentes vis-à-vis de notre population d'étude, en nous basant sur les travaux de recherche réalisés auprès des intérimaires et sur nos entretiens exploratoires.

L'âge, le sexe et le niveau de qualification :

Ces trois variables, largement présentes dans les questionnaires de recherche portant sur l'insécurité au travail seront prises en compte dans notre enquête en tant que variables de contrôle dans la relation entre précarité et implication. :

- L'âge et le sexe sont des variables quasi-systématiquement présentes dans les travaux sur l'implication, l'insécurité et les emplois précaires. L'impact de l'âge sur les variables d'implication est établi par plusieurs auteurs : il apparaît que cette variable, associée à l'ancienneté, est positivement corrélée à l'implication organisationnelle [Mathieu & Zajac – 1990]. En ce qui concerne le sexe, son impact sur l'implication n'est pas établi [Mathieu & Zajac – 1990 ; Mardsen & al. – 1993]. En ce qui concerne l'impact de l'âge et du sexe sur l'insécurité perçue, les résultats sont moins nombreux : certaines études constatent cependant que les femmes présentent un niveau d'insécurité perçue moyen légèrement supérieur à celui des hommes [Kinnunen & al. 1994 ; Mauno & Kinnunen – 2002].

- Le niveau de qualification du salarié est généralement considéré comme ayant un impact négatif sur l'implication affective [Mowday & al. – 1982] : la méta analyse de Mathieu & Zajac [1990] confirme cet impact, mais le juge très faible ($r = -0.092$). En ce qui concerne la précarité perçue, il n'existe pas de conclusions claires issue de la littérature sur un lien avec le niveau de qualification.

Dans le domaine de l'intérim, la possibilité de travail pour un salarié dépend très étroitement des besoins du marché local de l'emploi : la qualification au sens professionnel et officiel du terme apparaît jouer un rôle très particulier. Un salarié hautement qualifié (ingénieur ou cadre) peut être beaucoup moins demandé qu'un salarié moins qualifié (maçon ou vendeur) bénéficiant d'une bonne expérience professionnelle :

Vincent P. – responsable d'une agence généraliste appartenant à un grand groupe – entretien réalisé le 16/1/07

- Ici...dans l'agence on n'a pas vraiment des qualifiés. On voit des gens qui viennent, qui sont de bons techniciens au chômage : on n'a aucune chance de les faire retrouver un travail. Aucune.

- *Vous avez des difficultés à les placer... Enfin, vous n'avez pas des demandes correspondantes ?*

- Non, aucune demande correspondante. Vous me demandez un pilote d'hélicoptère, moi je n'ai pas de pilote..., mais on peut en avoir dans la base. Si vous voyez ce que je veux dire...

Nous, on s'adapte au tissu économique local. Quand le tissu est pauvre, on est pauvre, s'il est riche on est riche.

Lors de nos entretiens menés dans la région PACA, nous avons constaté que certaines qualifications de niveau CAP-BEP ou bac professionnel étaient très demandées (ex : plombier, électricien, soudeur...). Il semble donc que la signification du terme qualification dans le secteur se rapproche bien plus du concept d'employabilité : les responsables d'agence nous ont souvent mentionné l'exemple d'intérimaires « d'élite¹⁰⁶ », qui enchaînaient sans difficulté les missions, sur des qualifications considérées comme faibles, mais dans des secteurs connaissant des pénuries de main d'œuvre (ex : CAP chaudronnerie, CAP maçonnerie).

L'employabilité perçue :

L'employabilité perçue peut être évaluée par le niveau de confiance du salarié dans sa capacité à demeurer sur le marché du travail [Ashford & Taylor – 1990], autrement dit la capacité à trouver un emploi, conserver cet emploi, ou être capable d'en changer [Hillage & Pollard – 1998]. Cette employabilité perçue est considérée comme une condition de la sécurité d'emploi par plusieurs auteurs [ex : Hartley et al – 1991, Chan – 2000, Sverke & Helgren – 2002]. Plus précisément, Hartley & al. [1991] suggèrent que les salariés les plus conscients de leur employabilité témoignent d'une insécurité perçue plus faible, car ils se sentent moins concernés par les problèmes de sécurité d'emploi.

Nous pouvons adapter précisément ce concept à notre champ d'étude en adoptant le concept de « valeur intérimaire » [Jourdain – 2002], qui traduit bien les caractéristiques de l'employabilité des salariés intérimaires. La valeur intérimaire est un construit, élaboré conjointement par l'agence de travail temporaire et le salarié. Elle combine la valeur professionnelle (savoirs et savoir-faire constitutifs d'un métier) et la valeur sur le marché du travail temporaire (mélange de traits de personnalités et de savoirs-faire requis par l'intérim¹⁰⁷). La valeur intérimaire est généralement évaluée au départ par les ETT et « communiquée » à l'intérimaire sous la forme d'appréciations positives et de proposition de missions intéressantes, qui vont servir de « preuve de valeur » au salarié, et développer chez lui un sentiment d'employabilité, et une vision souvent positive du secteur de l'intérim. Il est intéressant de constater que cette valeur intérimaire est indépendante du niveau de qualification, comme nous avons pu le constater lors de nos entretiens où certains intérimaires non qualifiés avaient une conscience de leur employabilité dans le secteur de l'intérim équivalente à celle de salariés plus qualifiés :

¹⁰⁶ Plusieurs responsables d'agence en région PACA nous ont mentionné l'exemple de la qualification de soudeur, pour laquelle le niveau de pénurie est tel que les intérimaires sont assurés d'y enchaîner des missions avec un niveau de rémunération élevé et en ayant la possibilité de choisir leur employeur.

¹⁰⁷ Les intérimaires citent généralement la disponibilité, l'adaptabilité, le dynamisme, l'esprit d'initiative [étude Manpower – 1999]

Jean-Louis J. – 29 ans – Manoeuvre intérimaire – entretien réalisé le 21/11

- L'avantage de l'intérim c'est que moi, personnellement, ça me permet de bouger c'est-à-dire pas toujours les mêmes têtes, pas toujours avoir les mêmes patrons....Donc, faire des travaux différents et deuxièmement comme je n'ai pas beaucoup de qualifications, ça me permet quand même de toucher des salaires corrects. (...) Maintenant à l'agence ils savent que je suis disponible pour faire un peu de tout

- *D'accord. Et vous avez fait quoi comme type de travaux ?*

- Manœuvre....et j'ai même travaillé en agencement de magasin. Je suis plutôt touche-à-tout.

Olivier C. – responsable d'une agence appartenant à un réseau de PME - entretien réalisé le 0/1/07

- (...) *Est-ce que ce que vous appelez un bon professionnel c'est par exemple un maçon... ?*

- Un bon maçon, un bon coffreur, etc. ...et même des manœuvres hein ?

Moi, le plus ancien à l'agence, c'est un manœuvre qui était avec moi et donc, et qui a quinze ans de société. Il a toujours été manœuvre : ...les clients le demandent. Voilà, par exemple, c'est un gars... en ce moment il est parti au pays. Quand il revient... Sa première démarche, il pose ses valises, il vient me dire « Je suis là ».

Autre exemple : j'ai eu un gars matin, qui m'a appelé. C'est quelqu'un qui était au bled vendredi et qui nous a appelé du bled pour nous dire « Me voilà, je peux réattaquer mardi ». Et mardi matin il attaquait un chantier !

La volition (critère de choix ou de préférence)

La volition, que l'on peut définir comme la faculté de vouloir, de se déterminer librement à agir ou à s'abstenir, en pleine connaissance de cause et après réflexion. Le critère de volition permet de distinguer les choix libres des choix contraints, et prend aujourd'hui de l'importance dans les recherches sur les emplois temporaires [ex : Moutou – 1997 ; Krausz – 2000 ; Connelly & Gallagher – 2004, de Cuyper & de Witte - 2007] : ce critère permet de mesurer le degré de préférence pour l'intérim, et de différencier l'intérim subi de l'intérim choisi.

De manière générale, il semble établi que la possibilité de choix a des effets bénéfiques pour les salariés, soit directement au niveau de la motivation [Deci & Ryan – 2000], soit parce que cette possibilité augmente la perception de contrôle [ex : Miller - 1979], ce qui réduit donc l'insécurité perçue (voir le modèle de Sverke & Hellgren ci-dessus). Les données disponibles montrent que les degrés de préférence évalués dans les sondages menés auprès des intérimaires varient selon les pays : de 40% d'intérim choisi aux Etats-Unis [Di Natale – 2001] à 10% en France [FPEIT – 2003]. En ce qui concerne plus précisément les salariés atypiques, plusieurs études portant sur la satisfaction au travail des salariés intérimaires mettent l'accent sur la corrélation positive entre volition et satisfaction [ex : Ellingson & al.- 1998, De Cuyper & De Witte - 2007]. En ce qui concerne l'impact de la volition sur l'implication organisationnelle, les recherches empiriques sont

plus rares : une étude de Krausz & al. [2000] établit une relation entre la volition et l'implication organisationnelle, dans le cas de salariés à temps partiel, et une étude récente [Connelly & al. – 2006] établit une relation positive entre volition et implication organisationnelle pour des salariés temporaires. Lors de nos entretiens, nous avons pu constater que les intérimaires par choix, particulièrement appréciés par les responsables d'agence, étaient décrits comme très impliqués dans leur travail et auprès de l'agence, à la différence des intérimaires contraints.

Isabelle H. – responsable d'agence généraliste appartenant à un grand groupe - entretien réalisé le 23/10

En fait, il y a vraiment un échange entre une personne qui est rentrée chez nous depuis une longue date, (...) Vous savez que dans certaines professions, notamment le bâtiment, on se rend compte que les gens ils sont heureux, ils sont heureux intérimaires avec nous et veulent être intérimaires, ...

(...)Et en fait, les intérimaires, enfin, les vrais intérimaires, c'est-à-dire ceux qui ont choisi d'être là, et qui ont cette capacité d'aller en mission qui est impressionnante... On en a certains, mais ils vont passer de la caisse à une préparation de commande sans problème... Parce qu'eux, ils savent tout faire, parce qu'ils n'ont pas peur, parce qu'ils ont envie de travailler...

La volition apparaît finalement comme intervenant sur plusieurs variables de notre modèle (l'insécurité perçue et l'implication) : étant donné que nous souhaitons étudier en priorité le lien entre insécurité perçue et implication, nous la considérerons comme variable antécédent de l'insécurité perçue.

Le contrôle perçu (autonomie perçue et lieu de contrôle)

Le contrôle perçu est une variable citée par Beard & Edwards [1995], qui est également considérée comme un antécédent de l'insécurité perçue selon Sverke & Hellgren [2002]. Le principe général est que plus un salarié estime avoir le contrôle de sa situation professionnelle, moins il ressentira d'insécurité [Hartley & al – 1991, Sverke & Hellgren - 2002] et plus il sera susceptible de s'impliquer [Mathieu & Zajac – 1990]

Le contrôle dont il est question ici fait référence de manière large au degré d'influence que le salarié estime avoir sur ses conditions de travail et d'emploi : ce degré d'influence est généralement analysé comme un trait de personnalité (notion de lieu de contrôle) ou alors comme un résultat des compétences du salarié ou de la situation de travail (notion d'autonomie dans le travail). Ces deux aspects complémentaires peuvent être envisagés dans le cas des salariés intérimaires :

- Le lieu de contrôle (locus of control) apparaît comme une variable très utilisée dans le champ de la psychologie : il s'agit d'un concept relié à l'estime de soi, proposé par Rotter [1966], et qui correspond au degré croyance de l'individu en un contrôle personnel sur sa propre destinée : Rotter utilise cette notion pour distinguer les individus dont le lieu de contrôle est interne (qui estiment être les acteurs des événements de leur vie) et les individus « externes » (convaincus

d'être soumis à ces événements, et en quelque sorte « victimes »). Le lieu de contrôle (LOC), bien que largement utilisé, soulève cependant quelques questions. En premier lieu, les études disponibles montrent un impact faible et très variable du LOC, mesuré par l'échelle de Rotter, sur les autres variables de notre modèle : En ce qui concerne l'implication organisationnelle, elle semble modérément corrélée au LOC interne [Furnham & al. 1994], ainsi que l'implication dans la carrière [Blau – 1985]¹⁰⁸. L'insécurité apparaît quant à elle plus clairement corrélée (négativement) au LOC interne [Ashford & al. – 1989]. Ensuite, les échelles de locus of control généralistes utilisées dans ces travaux (essentiellement celle de Rotter) sont jugées peu performantes, voire « grossières », car elles ne sont pas focalisées sur un domaine en particulier [Phare – 1976, cité par Spector - 1988]. Certains auteurs proposent donc d'éviter de mesurer un locus of control « général » et d'adopter une approche situationnelle, en développant des échelles adaptées aux contextes dans lesquels évoluent les individus [voir par exemple Furnham & Steele - 1993]. Cette recommandation semble pertinente dans notre contexte, puisqu'il s'agit avant tout d'étudier les attitudes des personnes dans le champ professionnel. Parmi les approches situationnelles, nous adopterons celle de Spector [1988], qui a développé une échelle de mesure du locus of control en situation de travail, aujourd'hui régulièrement utilisée par les chercheurs [ex : Blau 1993 ; Macan & Trusty – 1996 ; Siu & al. – 2002 ; Spector & al – 2002].

- Le contrôle perçu par le salarié sur ses conditions de travail et d'emploi peut également être abordé de manière situationnelle, à travers la notion d'autonomie dans le travail, aujourd'hui bien établie [ex : Hackman & Oldham – 1980 ; Kirmeyer & Shirom – 1986 ; Breugh – 1999 ; Spector & Fox - 2003]. Un salarié se considérera comme autonome dans son travail en fonction du degré de liberté perçu concernant le contenu et l'organisation de son travail [Kirmeyer & Shiron – 1986 ; p. 832]. Cette autonomie perçue est susceptible d'influencer l'implication organisationnelle [Mathieu & Zajac – 1990] et l'insécurité perçue [ex : Mauno & Kinnunen – 2002, Galois - 2006]. Elle peut donc être retenue dans notre étude, mais son contenu doit être adaptée au cas des intérimaires. Dans le cadre de l'intérim, on peut considérer en effet que cette autonomie ne réside pas tant dans le contenu et l'organisation du travail (susceptibles de varier en fonction des missions) mais plutôt dans la latitude perçue dans le choix des missions (client, durée, contenu, localisation, salaire...) et dans la possibilité de refuser une mission jugée inadaptée : un salarié intérimaire qui se perçoit comme autonome estime pouvoir être maître de son temps et de ses missions.

Un certain nombre d'intérimaires par choix interrogés lors de diverses enquêtes [ex : Faure-Guichard – 2000 ; Jourdain – 2002 ; Glayman - 2005] témoignent d'une forte volonté

¹⁰⁸ La corrélation entre implication dans la valeur travail (mesurée par la notion d'adhésion l'éthique protestante) et LOC interne est relativement forte [Furnham & al – 1988]

d'autonomie et d'une forte perception d'autonomie. Ce sont par exemple les intérimaires valorisant l'autonomie et la maîtrise du temps interrogés par D. Glayman [2005, p.186] :

Amin – manoeuvre BTP –interrogé en 2002 par D. Glayman

- *Qu'est-ce qui vous intéresse dans l'intérim ?*
- *C'est qu'on a des petits contrats. C'est à la demande quoi : quand j'ai envie, je peux.*
- *Ca ne vous pose pas de problème de n'être jamais sûr d'avoir une mission ?*
- *Comme pour l'instant je suis polyvalent, il y a pas mal de choses*
- *Depuis deux ans que vous êtes dans l'intérim, vous avez du travail quand vous voulez ?*
- *Oui*

Kamel – manutentionnaire – interrogé en 2002

- *Y-a-t-il d'autres avantages pour vous dans l'intérim ?*
- *Moi, si le patron me fait ch..., je lui dit vas-y tu me fais ch... !*
- *Vous pouvez partir si ça ne se passe pas bien ?*
- *Voilà*
- *Si vous quittez un employeur en mauvais termes, ça n'est pas un handicap ?*
- *Non, en général ça se passe bien*

2.1.4. Choix des variables intermédiaires (médiatrice et modératrices)

2.1.4.1. L'insécurité perçue

L'insécurité perçue sera la variable médiatrice unique de notre modèle, car il s'agit avant tout pour nous d'établir le lien entre précarité objective/précarité subjective et implication.

Parmi toutes les variables psychologiques utilisées dans la description du vécu de la situation d'intérimaire, l'insécurité perçue apparaît comme ayant une importance fondamentale, car elle est celle qui illustre le mieux la précarité liée à ce type de contrats. Les différences constatées au niveau de cette insécurité perçue entre les différents types d'intérimaires pourraient fournir une explication possible des variations constatées de leur implication.

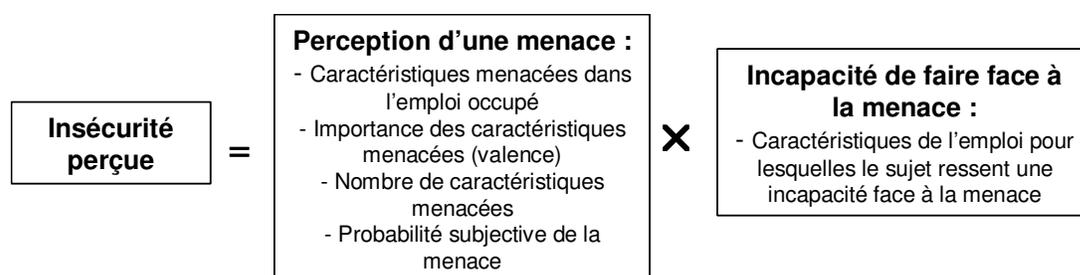
Notre objectif est de découpler insécurité objective (liée au CTT) et insécurité subjective (liée au vécu de la situation par l'intérimaire). Pour cela, nous nous appuyons sur une étude de De Witte & Näswall [2003], dont les résultats peuvent se résumer en trois points, qui justifient notre choix d'utiliser l'insécurité perçue comme variable médiatrice :

- Il n'apparaît pas de lien direct entre contrat d'intérim et implication,
- L'insécurité perçue est supérieure dans la relation de travail temporaire,
- L'insécurité perçue agit sur l'implication organisationnelle.

Le phénomène de l'insécurité au travail est étudié depuis de nombreuses années, mais un regain d'intérêt s'est manifesté chez les chercheurs vers la fin des années 80 aux Etats-Unis ¹⁰⁹, et a permis une avancée dans le développement de modèles et d'outils de mesure de l'insécurité. Il existe aujourd'hui plusieurs modèles disponibles [ex : Ashford et al. – 1989 ; Jacobson – 1991 ; Klandemans & al. – 1991, Davy & al – 1997, Mohr – 2000] centrés sur la dimension perçue de l'insécurité, et qui se réfèrent majoritairement à l'article fondateur de Greenhalt & Rosenblatt [1984]. Cet article met en avant l'aspect multidimensionnel de l'insécurité en isolant deux dimensions fondamentales de l'insécurité perçue : la perception d'une menace concernant l'emploi et la perception d'une incapacité à contrer cette menace.

L'insécurité perçue doit alors être opérationnalisée comme le produit de ces deux dimensions selon le schéma suivant :

Figure 6 : Modèle multidimensionnel de l'insécurité (d'après Greenhalldt & Rosenblatt-1984, traduction personnelle)



Ce modèle a été enrichi et opérationnalisé par Asford & Al [1989], qui ont mis au point une échelle de mesure (job insecurity scale) comprenant 57 items, adaptée notamment en France par Fabre [1997].

2.1.4.2. Les variables organisationnelles modératrices

Nous avons choisi d'intégrer deux variables modératrices prenant en compte les particularités de l'environnement organisationnel de l'intérimaire : celui-ci étant amené à travailler auprès de deux types d'organisations (son agence et les entreprises clientes), il nous faut intégrer l'influence de ces deux entités sur le vécu du salarié. Les variables retenues ont été mises en évidence dans les travaux récents consacrés à l'implication des salariés intérimaires, et leur pertinence a été confirmée dans nos entretiens : il s'agit du soutien perçue de la part de l'ETT et de l'équité perçue par rapport aux salariés permanents dans les entreprises clientes.

¹⁰⁹ Ce regain d'intérêt est associé au développement des opérations de réorganisation dans l'économie américaine et à l'émergence du concept de « downsizing », qui sont considérés comme des sources de stress par plusieurs auteurs [Jick – 1985 ; Romzek – 1985]

Le soutien perçu

Le soutien perçu dans l'organisation (*perceived organizational support* ou POS dans la littérature anglo-saxonne) apparaît régulièrement comme variable antécédent ou modératrice dans les travaux sur les attitudes au travail, spécifiquement dans les domaines de l'implication et de la satisfaction. Cette variable peut se définir comme la croyance du salarié dans le fait que l'organisation qui l'emploie valorise sa contribution et se préoccupe de son bien-être. Les employés qui perçoivent un niveau élevé de support organisationnel ont tendance à se sentir redevables envers l'organisation, ce qui les motive à s'investir pour aider cette organisation à atteindre ses objectifs [Eisenberger et al, 1986 p.501]. Le soutien perçu représente en quelque sorte pour le salarié un symétrique de l'implication organisationnelle, c'est à dire l'implication de l'entreprise envers ses salariés. Ce soutien perçu apporte au salarié une preuve de la réciprocité des engagements, considérée par Thévenet [2004] comme l'une des conditions de l'implication. De nombreux travaux se réfèrent aux analyses d'Eisenberger & al. [1986], pour établir un lien entre le support perçu et l'implication dans l'organisation [ex : Eisenberger & al. 1997 ; Guzzo & al. 1994 ; Shore & Wayne – 1993 ; Bryan Fuller & al. - 2002]. Dans le domaine de l'emploi intérimaire, il existe quelques études spécifiquement consacrées à l'impact du soutien perçu sur l'implication des salariés [Newton & Clurg – 1000 ; Liden & al – 2003 ; van Breughel & al. ; Connelly & al. – 2006], qui démontrent que le soutien perçu de la part de l'ETT influence positivement l'implication des salariés temporaires. Liden & al. [2003] constatent par exemple que le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT prédit le niveau d'implication organisationnelle dans l'ETT, alors que le niveau de support perçu de la part de l'entreprise cliente prédit le niveau d'implication organisationnelle du salarié dans l'entreprise cliente. On peut donc penser que le soutien organisationnel perçu de la part de l'agence peut contribuer à réduire le niveau d'insécurité ressenti par l'intérimaire. Ce phénomène est parfaitement identifié par les responsables d'agence, qui ont souvent souligné lors de nos entretiens que l'attention portée à la continuité des missions et les mesures de fidélisation des intérimaires constituait un aspect fondamental de leurs politiques de gestion des ressources humaines, et la condition d'un bon climat à l'intérieur de l'agence :

Isabelle H. – responsable d'agence généraliste appartenant à un grand groupe - entretien réalisé le 23/10

- (...) Aujourd'hui, ça a vraiment changé puisque l'intérimaire, il est vraiment considéré comme faisant vraiment partie de chez nous : c'est notre image, donc ça veut dire qu'on va lui faire confiance, (...) Il est V. , voilà, on le considère comme chez nous,.

- *Et concrètement, quand vous dites... « il fait partie de chez nous », ça signifie que vous avez des contacts réguliers avec eux ?*

- Nous, déjà, chez V. , c'est systématique. Si vous voulez, nous on voit beaucoup l'intérimaire : son contrat de mission, si il habite dans les environs, on lui fait signer direct à l'agence.

Pourquoi ? Aujourd'hui, on pourrait lui envoyer par la poste, mais on préfère ne serait-ce que garder déjà ce contact avec les intérimaires. Nous, c'est important d'avoir le recul face à sa mission, comment ça se passe ... on apprend beaucoup des intérimaires (...) c'est vrai qu'on a des intérimaires vraiment des intérimaires fidèles, alors on organise après des pots. Là, il n'y a pas longtemps, on avait une réunion justement pour les intérimaires fidèles avec des cadeaux,...On leur présente des avantages auxquels ils ont droit. Donc, c'est vraiment notre bataillon de fidèles..., puisque vous savez que demain, on va avoir de grosses, grosses difficultés à recruter, avec les problèmes démographiques qui s'annoncent. Donc si on n'arrive pas à les retenir et à les fidéliser, ben j'espère qu'on va pas aller au clash, quoi... Donc, on n'a pas d'autres moyens que les fidéliser.

Le sentiment d'équité perçu

Les travaux sur l'équité, et plus généralement sur la justice organisationnelle constituent aujourd'hui un domaine en plein développement parmi les travaux sur l'implication des salariés¹¹⁰. Il a été démontré dans le cas des salariés permanents que la perception par les salariés d'un sentiment d'inéquité ou d'injustice pouvait avoir des effets négatifs sur leur implication organisationnelle [Mc Farlin & Sweeney – 1992 ; Wayne & al. – 2002 ; Manville - 2005].

Si l'on adopte une vision duale du marché du travail, il est évident que les intérimaires sont a priori défavorisés (voir chapitre précédent) : plusieurs caractéristiques de la relation d'emploi temporaire conduisent à prédire que le processus de comparaison sociale amènera les intérimaires à ressentir une forme d'injustice lorsqu'ils prennent comme référents les salariés permanents. Il existe assez peu d'études sur le sentiment de justice perçu par les salariés précaires [Liden & al – 2003 ; Ang & Slaughter – 2001 ; De Gilder - 2003], dont les résultats divergent. L'étude d'Ang & Slaughter [2001], menée sur des spécialistes informatiques indépendants et intérimaires montre par exemple que ceux-ci ne présentent aucune différence avec les permanents dans le degré d'équité perçu. L'étude menée par De Gilder [2003], menée auprès de salariés permanents et temporaires effectuant le même travail dans le secteur de l'hôtellerie montre que les salariés temporaires témoignent d'une plus faible perception de justice distributive. Ceci illustre le fait que la validité de l'utilisation d'un processus de comparaison sociale dépend de la pertinence du choix du référent. Ceci posé, en matière de travail intérimaire, le choix d'un référent permanent apparaît régulièrement dans le discours des intérimaires, surtout lorsqu'ils s'estiment défavorisés [ex : Jourdain – 2002 ; Beaud & Pialoux – 1993]. Nous avons pu retrouver cette comparaison lors de nos entretiens, dans lesquels nous avons pu constater que les salariés intérimaires sont loin de s'estimer systématiquement défavorisés vis à vis des permanents :

¹¹⁰ Les analyses de l'équité menées sur la base de la théorie de l'équité d'Adams [1965] constituent une branche particulière de la théorie de la justice organisationnelle (elles s'intègrent plus précisément dans l'analyse de la justice distributive).

Caroline S. – préparatrice de commande - entretien réalisé le 22/6

- Comment se passe l'intégration chez les clients en général ? A votre arrivée dans l'entreprise ?
- Oh, généralement toujours bien puisqu'on est très attendu, on a besoin de nous donc, et on fait notre possible pour que tout se passe bien, donc jamais, aucun problème jusque là néanmoins.
- Comment vous sentez-vous vis-à-vis des salariés permanents ?
- Je me sens tout à fait sur le même pied d'égalité, puisqu'on fait la même chose, sauf qu'on ne restera peut-être pas aussi longtemps.

Olivier D. 37 ans – ouvrier – entretien réalisé le 7/12/07

- Et comment ça se passe vis-à-vis des salariés permanents ?
- Au début, il faut s'affirmer...Ben oui, chacun a son caractère. La relation n'est pas toujours bien entre les employés et les intérimaires...parce qu'on ne se connaît pas, ils croient qu'on n'a jamais travaillé. On a une image négative...Oui. De l'intérim, je parle hein ! Ils en profitent...des fois ils vous parlent mal, donc, ça, c'est négatif ; ça ne marche pas comme ça.
- Et quand vous dites qu'ils en profitent, c'est au niveau du travail ?
- Oui ...il y en a toujours qui vous donnent un petit peu de ménage, tout ça...
- Et il vous a fallu du temps pour vous intégrer...?
- Quatre, cinq mois...Pour mettre les points sur les i. Maintenant ce sont des collègues de travail...normaux.

Delphine S. 31 ans – télévendeuse – entretien réalisé le 21/6/07

- Comment vous sentez-vous vis-à-vis des salariés permanents ?
- Ça reste de l'intérim, donc on a bien compris qu'on est sur un travail qui vient aider, mais on est considéré quand même comme quelqu'un qui vient renforcer ou aider ponctuellement au niveau de l'activité. Donc on ne fait pas partie du personnel de l'entreprise, on est accueilli, mais on n'est pas réellement intégré comme un salarié à temps plein...

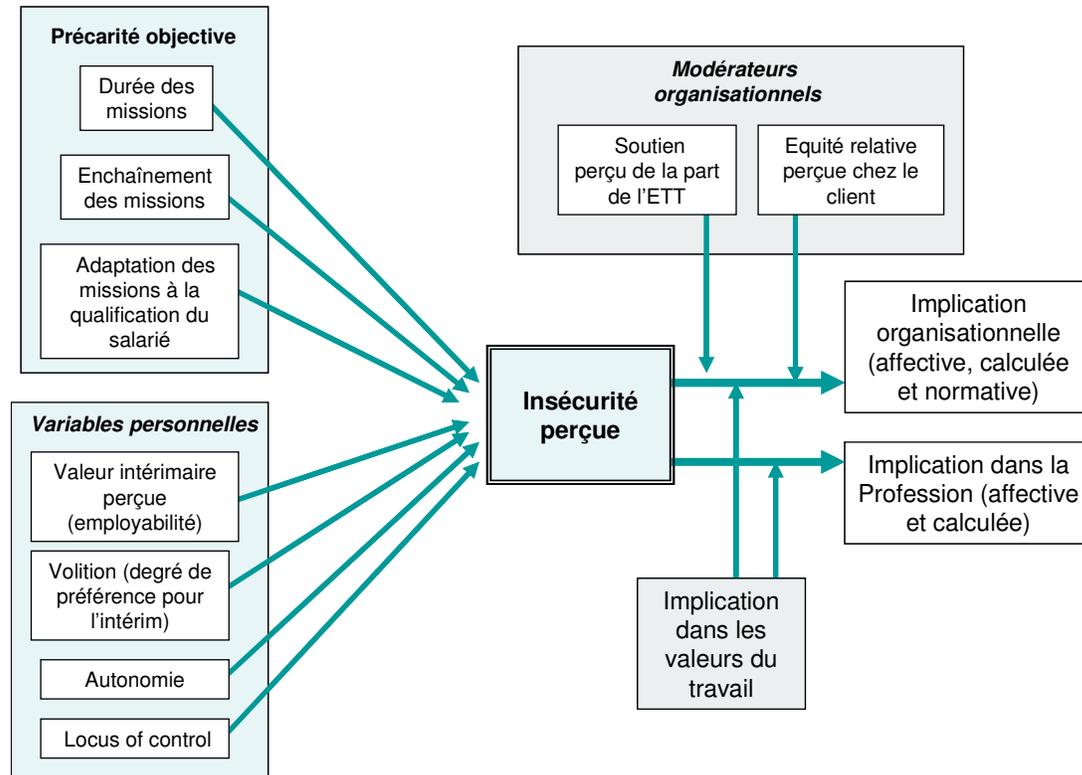
Cette comparaison avec les salariés permanents semble donc pertinente pour prédire les sentiments de justice ou d'injustice des intérimaires lorsqu'ils se trouvent en mission. Tansky & Gallagher [1997] utilisent la notion d'équité relative pour mesurer ce sentiment dans leur étude menée auprès de salariés à temps partiel. Cette notion est aisément transposable au cas des intérimaires : la variable d'équité relative pourrait être un bon indicateur du sentiment de justice ressenti par l'intérimaire dans son travail (c'est-à-dire dans l'entreprise cliente).

Pour évaluer le sentiment de justice vis-à-vis de l'ETT, le problème est différent : le référent n'est plus ici le salarié permanent mais le collègue intérimaire. La comparaison devient alors difficile, étant donné que l'ETT est un lieu de passage pour les salariés, dans lequel ils ne côtoient qu'exceptionnellement d'autres salariés (si ce n'est lors des formations organisées par l'ETT). Dans un tel cadre, ne permettant pas au salarié d'élaborer aisément un processus de comparaison, on peut avancer que la variable de soutien perçu (*cf supra*) est plus pertinente que les variables d'équité ou de justice pour prédire l'implication des salariés vis-à-vis de leur agence.

2.1.5. Modèle de recherche

Notre modèle de recherche définitif se présente donc comme suit :

Figure 7 : Modèle de recherche



2.2. Les hypothèses de recherche

2.2.1. Hypothèses portant sur les liens entre insécurité objective et insécurité perçue

En accord avec les résultats des travaux portant sur les liens entre travail temporaire et insécurité perçue, nous considérons que certaines caractéristiques propres au contrat d'intérim sont susceptibles d'engendrer un sentiment de précarité perçue. La combinaison de ces variables détermine le niveau de précarité objective de la relation d'emploi. Nous formulons donc les trois hypothèses suivantes :

H 3.1 : La durée des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée moyenne de mission élevée est associée à un niveau d'insécurité perçue faible)

H 3.2 : L'enchaînement régulier des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée d'attente moyenne réduite entre deux missions est associée à un niveau d'insécurité perçue faible)

H 3.3 : L'adaptation des missions à la qualification du salarié a un impact positif sur l'insécurité perçue (les salariés délégués sur des missions correspondant de manière régulière à leur qualification témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible).

2.2.2. Hypothèses portant sur le rôle des variables personnelles et situationnelles

Nous avons retenu un certain nombre de variables personnelles et situationnelles susceptibles d'influencer l'insécurité perçue. L'effet de certaines de ces variables est reconnu comme important dans la littérature consacrée aux salariés intérimaires. Nous supposons en premier lieu que les salariés qui ont choisi délibérément le travail temporaire témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible que la moyenne. Soit :

H 4.1 : Un degré élevé de préférence pour le travail intérimaire réduit le niveau d'insécurité perçue.

La situation particulière du marché de l'intérim, sur lequel les compétences liées au savoir-être (faculté d'adaptation, disponibilité) sont valorisées au même titre que les compétences techniques (qualification professionnelle). L'employabilité d'un salarié intérimaire, que nous appellerons sa « valeur intérimaire » en reprenant l'expression proposée par C. Jourdain [2002, p.20] repose alors sur deux facteurs indissociables. D'une part une valeur professionnelle (qualification et expérience professionnelles), et d'autre part une valeur sur le marché de l'emploi intérimaire, qui dépend des savoir-être propres à l'intérim et du rapport entre offre et demande sur le marché local de l'emploi. Cette valeur intérimaire, construite en partie par l'ETT (à travers les appréciations et les propositions de missions) aide à sécuriser le salarié. C'est pourquoi nous formulons l'hypothèse suivante :

H 4.2. : Le degré élevé de valeur intérimaire perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.

Nous supposons pour terminer que le degré de contrôle perçu par le salarié par rapport à son environnement de travail participe à réduire le sentiment d'insécurité : ce contrôle perçu peut être envisagé sous l'angle d'un trait de personnalité (locus of control) ou d'une variable liée à la situation d'emploi (autonomie perçue). Nous formulons donc les deux hypothèses suivantes :

H 4.3 : Les salariés dont le locus of control est interne ressentent un niveau d'insécurité d'emploi plus faible.

H 4.4 : Un degré élevé d'autonomie perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue

2.2.3. Hypothèses sur les liens entre insécurité perçue et implication

Le lien entre insécurité perçue et implication dans l'organisation est établi de manière plus solide dans la littérature que le lien entre insécurité et implication dans la profession. Nous utiliserons cependant les travaux sur les conséquences de l'insécurité perçue sur les comportements au travail [ex : Van Vuuren & al. – 1990] pour formuler l'hypothèse qu'une forte insécurité d'emploi peut amener le salarié à réduire son implication dans le métier, ce qui peut le conduire chercher un emploi dans un secteur différent. Cet effet joue à plus long terme, et de manière plus limitée que dans le cas de l'implication organisationnelle. Nous formulons donc les trois hypothèses suivantes :

H 5.1 : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H 51a) et calculée (H 51b) du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT.

H 5.2 : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H 52a) et calculée (H 52b) du salarié intérimaire vis-à-vis de sa profession

H 5.3. L'effet de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle est plus important que l'effet sur l'implication dans le métier.

La prise en compte des effets de l'insécurité objective et subjective sur l'implication est envisagée de manière séquentielle dans notre modèle.

Cette approche nous amène donc à considérer que l'insécurité perçue joue un rôle médiateur entre insécurité objective et implication. D'où l'hypothèse suivante :

H 5.4. L'insécurité perçue médiatise la relation entre précarité objective et implication organisationnelle (H 54a) et professionnelle (H54b)

2.2.5. Hypothèses sur les variables modératrices

L'effet de l'insécurité perçue par les salariés sur leur implication peut être modéré par des variables personnelles et organisationnelles.

Le modèle d'implication global que nous avons proposé repose notamment sur l'hypothèse d'une influence de l'implication dans la valeur-travail sur l'implication dans l'organisation (H1.1) et la profession (H2.1). Dans le cadre de notre modèle précarité – implication, nous pouvons donc intégrer cette relation sous la forme d'une hypothèse modératrice. Nous formulons donc les hypothèses suivantes :

H 6.1 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT.

H 6.2 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession

L'étude de la littérature nous a permis d'isoler deux variables organisationnelles susceptibles d'influencer l'implication des salariés envers l'ETT : le soutien organisationnel perçu de la part de l'ETT et l'équité perçue auprès des entreprises clientes. Le soutien et l'équité perçus, qui apparaissent comme des antécédents importants de l'implication organisationnelle [voir par exemple Shore & Wayne – 1993 ; Mc Farlin & Sweeney – 1992], pourraient donc être envisagés comme des variables venant modérer les effets néfastes de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle.

Le soutien perçu est déjà envisagé comme une variable modératrice dans le modèle conceptuel de Sverke & Hellgren [2002], que nous avons pris comme référence pour l'élaboration de notre propre modèle. En ce qui concerne l'équité perçue, on peut formuler l'hypothèse que le fait de ne pas ressentir de sentiment d'injustice par rapport aux salariés permanent est susceptible de limiter le sentiment d'injustice, supposé constituer un frein important à l'implication dans le cas des salariés intérimaires [De Witte – 1999 ; Sverke & Hellgren - 2002]

Nous formulons donc les deux hypothèses suivantes :

H 6.3 : Le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication affective et normative dans l'ETT

H 6.4 : Le niveau d'équité perçue modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication affective et normative dans l'ETT

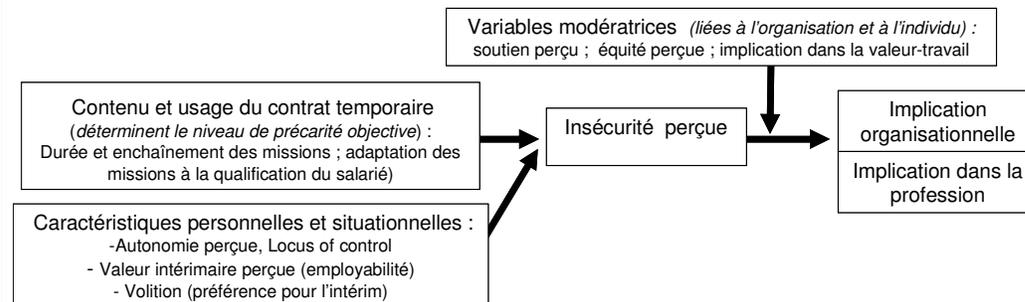
En ce qui concerne le lien entre insécurité et implication dans la profession, nous ne disposons pas de bases théoriques ou empiriques permettant d'envisager un effet modérateur.

Synthèse de la section 3 :

L'examen des relations entre le statut d'emploi intérimaire et l'implication au travail nous a permis de montrer qu'il était fondamental d'opérer une distinction entre la précarité objective liée à la relation d'emploi intérimaire et la précarité subjective ressentie par le salarié. Cette distinction nous a amenés à proposer un modèle de recherche causal et séquentiel, organisé autour de la notion d'insécurité perçue (utilisée comme opérationnalisation du sentiment de précarité perçue).

L'examen de la littérature et l'exploitation de nos entretiens exploratoire nous a ensuite permis de sélectionner un nombre limité de variables personnelles et situationnelles pertinentes, spécifiquement adaptées à la situation des salariés intérimaires, afin de proposer un modèle empiriquement testable résumé dans le schéma suivant :

Modèle de recherche résumé :



L'organisation du modèle de recherche nous a finalement conduit à formuler les quinze hypothèses suivantes :

Hypothèses relatives aux antécédents de l'insécurité perçue par les salariés intérimaires :

H 3.1 : La durée des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée moyenne de mission élevée réduit le niveau d'insécurité perçue)

H 3.2 : L'enchaînement régulier des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée d'attente moyenne réduite entre deux missions réduit le niveau d'insécurité perçue)

H 3.3 : L'adaptation des missions à la qualification du salarié a un impact positif sur l'insécurité perçue (les salariés délégués sur des missions correspondant de manière régulière à leur qualification témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible).

H 4.1 : Un degré élevé de préférence pour le travail intérimaire réduit le niveau d'insécurité perçue.

H 4.2 : Le degré élevé de valeur intérimaire perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.

H 4.3 : Les salariés dont le locus of control est interne ressentent un niveau d'insécurité d'emploi plus faible.

H 4.4 : Un degré élevé d'autonomie perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.

Hypothèses relatives au rôle médiateur de l'insécurité perçue :

H 5.1a & H 5.1b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H51a) et calculée (H51b) du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT.

H 5.2a & H 5.2b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H52a) et calculée (H52b) du salarié intérimaire vis-à-vis de sa profession

H 5.3. L'effet de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle est plus important que l'effet sur l'implication dans la profession pour les salariés intérimaires

H 5.4a et H 5.4b. L'insécurité perçue est une variable médiatrice de la relation entre précarité objective et implication organisationnelle (H54a) et professionnelle (H54b)

Hypothèses relatives au rôle des variables modératrices :

H 6.1 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT.

H 6.2 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession

H 6.3 : Le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT

H 6.4 : Le niveau d'équité perçue modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT