

<h2 style="margin: 0;">Construction du questionnaire et validation des outils de mesure</h2>
--

PLAN DU CHAPITRE :

INTRODUCTION :	259
SECTION 1 : CHOIX DES OUTILS DE MESURE	260
1. LA MESURE DE L'IMPLICATION	261
1.1. <i>La mesure de l'implication organisationnelle</i>	261
1.2. <i>La mesure de l'implication dans la profession</i>	265
1.3. <i>La mesure de l'implication dans la valeur-travail</i>	267
2. LA MESURE DES VARIABLES INDEPENDANTES	273
2.1. <i>La précarité objective de la relation d'emploi temporaire</i>	273
2.2. <i>Le contrôle perçu</i>	274
2.3. <i>La volition (préférence pour l'intérim)</i>	275
2.4. <i>L'employabilité (valeur intérimaire)</i>	276
2.5. <i>Les variables socio-démographiques</i>	277
3. LES OUTILS DE MESURE DES VARIABLES INTERMEDIAIRES	277
3.1. <i>La mesure de l'insécurité perçue</i>	277
3.2. <i>La mesure du soutien organisationnel perçu</i>	280
3.3. <i>La mesure de l'équité perçue</i>	280
5 CONSTRUCTION DU QUESTIONNAIRE	281
5.1 <i>Les items supplémentaires introduits dans le questionnaire</i>	281
5.2. <i>Méthodologie de construction</i>	282
5.3. <i>Organisation du questionnaire et codage des variables</i>	283
SYNTHESE DE LA SECTION 1	284
SECTION 2 : EVALUATION DU QUESTIONNAIRE ET VALIDATION DES ECHELLES DE MESURE	285
1 LES CRITERES DE QUALITE DES INSTRUMENTS DE MESURE	285
1.1 <i>La fiabilité</i>	285
1.2. <i>La validité</i>	286
2. LE PRE-TEST DU QUESTIONNAIRE	288
3 CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON ET ADMINISTRATION DE L'ENQUETE	290
3.1 <i>Constitution de l'échantillon</i>	290
3.2. <i>Mode d'administration</i>	292
4. LA VALIDATION DES ECHELLES DE MESURE	293
4.1 <i>Analyse exploratoire</i>	294
4.2. <i>Analyse confirmatoire</i>	308
5. LA VALIDATION DES AUTRES OUTILS DE MESURE DU QUESTIONNAIRE (PRECARITE OBJECTIVE ET INSECURITE PERÇUE)	318
SYNTHESE DE LA SECTION 2	321
CONCLUSION DU CHAPITRE	322

Introduction :

Le présent chapitre sera consacré à la phase de préparation de notre recherche : le test des hypothèses formulées lors du chapitre précédent sera effectué par le biais de l'administration d'un questionnaire auprès d'un échantillon multisectoriel de salariés intérimaires ; c'est pourquoi nous devons dans un premier temps élaborer les outils de mesure intégrés à ce questionnaire, et nous assurer de leur fiabilité.

Le choix d'une approche quantitative à ce stade de la recherche apparaît cohérent avec notre objectif, qui consiste à vérifier les relations issues d'un modèle de recherche. L'utilisation d'une méthodologie quantitative dans les phases de vérification de la recherche est classique dans le domaine des sciences de gestion. Baumard & Ibert [1999, p.97] remarquent à ce propos que le choix entre approche quantitative et qualitative peut être dicté par l'objectif et l'ambition de la recherche : si celui-ci est la construction d'un objet théorique, la méthode qualitative s'avère précieuse car elle permet de rassembler des informations d'une grande richesse ; si par contre l'objectif est de tester un modèle précédemment élaboré, la méthode quantitative s'avère plus efficiente dans une perspective de généralisation. Au niveau pratique, les méthodes quantitatives peuvent également être choisies pour leur efficacité et leur « économicité » [Savall & Zardet – 2004 p. 101] : elle permettent au chercheur de traiter une quantité importante de données à un « coût » (financier et temporel) raisonnable. L'utilisation des méthodes statistiques permet d'appréhender et de traiter des modèles de relations causales complexes, fournissant ainsi une aide au chercheur pour construire son jugement.

L'examen des recherches recensées lors de notre étude de littérature montre enfin que la grande majorité des travaux réalisés dans le domaine de l'implication proviennent de revues anglo-saxonnes, et utilisent une méthodologie quantitative. L'utilisation d'une méthodologie analogue à celle présentée dans les travaux recensés nous permettra de confronter nos résultats à ceux obtenus par les chercheurs dans les pays européens et anglo-saxons dans le domaine de l'implication des salariés contingents.

On peut cependant noter que notre démarche générale associe les approches qualitative et quantitative de manière séquentielle, ce qui permet de jouer sur leur complémentarité : les informations issues de l'étude exploratoire seront en partie utilisées pour la construction de notre questionnaire. La première section du présent chapitre sera consacrée à l'élaboration des outils de mesure, et la seconde à leur validation auprès d'un échantillon de salariés intérimaires de la région PACA.

Section 1 : Choix des outils de mesure

Notre recherche demeure exploratoire : le modèle que nous proposons de tester (bâti sur une différenciation entre insécurité objective et subjective) n'a pas encore été envisagé dans les travaux empiriques. Seule une étude européenne [de Witte & Naswäl – 2003] propose de différencier partiellement l'insécurité objective liée aux contrats temporaires et l'insécurité subjective ressentie par les salariés, dans une logique comparative¹¹⁵.

Il existe déjà un certain nombre d'instruments de mesure validés dans la littérature, permettant d'opérationnaliser plusieurs variables retenues dans notre modèle, comme l'implication organisationnelle, le soutien perçu, ou l'insécurité perçue. Nous tenterons autant que possible d'utiliser des outils déjà existants, en les adaptant à la situation particulière des intérimaires. Cette approche possède plusieurs avantages : elle permet de bénéficier d'outils dont la fiabilité éprouvée et autorise la comparaison avec d'autres recherches [Cohen – 2003], et évite de contribuer à « l'inflation » des outils de mesure, qui accroît la complexification et la redondance des concepts. Cette inflation des concepts et des outils est particulièrement notable dans les recherches sur l'implication, et constitue l'une des principales difficultés pointée par les spécialistes du domaine : P. Morrow [1983, p113] remarque par exemple que l'étude de l'implication au travail est « infestée » par le problème de la redondance. L'une des pistes pour échapper à cette redondance est l'usage d'échelles de mesure exactement adaptées à l'objet à mesurer, et validées par plusieurs travaux¹¹⁶. P. Morrow cite en exemple les échelles de Porter & al. (OCQ) ou d'Allen & Meyer [1991] pour la mesure de l'implication organisationnelle ou l'échelle de Kanungo [1982] pour la mesure de l'implication dans le travail.

Il faut cependant noter que certaines variables de notre modèle ne peuvent pas être mesurées aisément par des outils existants ; elles doivent donc être opérationnalisées par des échelles ou des items ad hoc. Il s'agit par exemple de l'équité relative perçue dans l'entreprise cliente, ou de l'employabilité perçue. Les résultats de notre étude exploratoire auprès des intérimaires et responsable d'agence pourront être exploités à ce stade, afin de sélectionner les items les mieux adaptés.

¹¹⁵ De Witte & Naswäl on mené une étude comparative auprès de salariés permanents et temporaires. Dans leur modèle de recherche, c'est la situation même d'employé temporaire qui est considérée comme l'indicateur objectif de précarité. Notre approche est différente, dans le sens où nous pensons que le niveau d'insécurité objective lié à la situation d'emploi temporaire est une variable dépendant de plusieurs facteurs : les salariés intérimaires peuvent donc expérimenter des niveaux de précarité objective différenciés.

¹¹⁶ Le deuxième solution consiste à « partir de zéro » et mettre au point un outil de mesure capable de capturer toutes les dimensions et objets de l'implication.

1. La mesure de l'implication

Lors des chapitres précédents, nous avons été conduits à proposer une vision globale de l'implication, définie comme une attitude multi-composantes (composantes affectives, calculée et normative) et multi-objets (le travail, la profession et l'organisation).

Nous avons pu voir précédemment qu'il existe aujourd'hui un certain nombre de travaux sur l'implication qui se réfèrent à cette vision globale : on peut notamment citer en exemple les articles de Clugson & Dorfman [2000] et Vandenberg & al. [2001], qui présentent un modèle d'implication comportant trois composantes (affective, calculée et normative) et trois objets (l'organisation, le superviseur et le groupe de travail) ou les travaux de Stinglhamber & al. [2002] qui proposent un modèle d'implication en trois composantes (affective, calculée et normative) et cinq objets (organisation, superviseur, groupe de travail, profession, clients).

Nous allons dans les points suivant détailler les outils de mesure utilisables pour opérationnaliser cette vision de l'implication.

1.1. La mesure de l'implication organisationnelle

1.1.1. Les outils de mesure disponibles

L'implication dans l'organisation a longtemps été mesurée principalement sous l'angle affectif, à l'aide de l'échelle proposée par Porter & al. [OCQ – 1974]. Cette échelle a été largement éprouvée, et a montré son efficacité. Un tel outil n'est cependant pas adapté pour notre approche multidimensionnelle, qui envisage en plus de la dimension affective de l'implication une dimension de calcul et de devoir moral.

Il existe plusieurs outils de mesure de l'implication organisationnelle fondée sur une vision multiple intégrant ces trois composantes. Ils diffèrent principalement au niveau de la définition des composantes de l'implication retenues, et sont directement issus des conceptualisations présentées dans le premier chapitre.

Les deux outils les souvent utilisés dans les travaux empiriques sont ceux créés par J.P. Meyer & N. Allen (échelle de mesure tri-dimensionnelle de l'implication organisationnelle - 1991) et, dans une moindre mesure par O'Reilly et Chatman (implication organisationnelle en trois composantes : internalisation, soumission et implication instrumentale - 1986).

Nous avons vu lors du premier chapitre que l'importance dans les études empiriques de l'échelle proposée par Meyer & Allen repose en partie sur une meilleure capacité à discriminer les

trois composantes¹¹⁷. Notre vision de l'implication, directement inspirée du modèle proposé par Meyer & Herscovich [2001] intègre une dimension de devoir moral (normative), ce qui nous conduit naturellement à envisager l'usage de cette échelle tridimensionnelle pour notre étude empirique.

Cet outil de mesure a été utilisé sous deux formes : une échelle originelle comportant 24 énoncés (8 items par dimension) et un format réduit à 18 énoncés (6 items par dimension). La version courte [Meyer & Allen – 1993], est aujourd'hui la plus utilisée. Elle est présentée en annexe 4.

Cette échelle réduite a été utilisée dans plusieurs travaux en France [ex : Fabre – 1997 ; Briole & Craipeau – 1999 ; Durrieu & Roussel- 2002 ; Belghiti & Briole – 2004 ; Manville – 2005 ; Prat dit Hauret – 2006].

En ce qui concerne plus précisément les salariés en situation d'emploi atypique, Charles-Pauvert [1997] et Manville [2005] ont utilisé partiellement cette échelle, en ne retenant que les dimensions calculée et affective de l'implication organisationnelle.

1.1.2. L'adaptation de l'échelle de mesure de l'implication organisationnelle d'Allen & Meyer à la situation des intérimaires

L'approche duale de l'implication organisationnelle des intérimaires (à la fois envers l'agence et les entreprises clientes) n'est pas clairement confirmée dans nos entretiens. Les intérimaires estiment que leurs missions sont avant tout réalisées pour leur propre compte ou celui de l'agence. Les relations affectives semblent se développer plutôt envers l'agence. Une implication affective envers les clients peut cependant exister : certains intérimaires manifestent le désir de travailler pour une entreprise cliente, mais sous forme de CDI. Les intérimaires « professionnels » ne montrent pas d'attachement particulier envers les clients...bien au contraire. Nous pouvons donc estimer que l'implication affective envers les clients est peu compatible avec la volonté de rester dans l'agence. Nous ne mesurerons donc pas l'implication affective chez le client de manière séparée, comme cela est fait dans plusieurs études américaines [ex : Liden & al. 2003 ; Connelly & al. – 2006]. Ces travaux mettant en évidence une implication duale des intérimaires reflètent selon nous les caractéristiques spécifiques du marché du travail américain. L'intérim aux Etats-Unis est peu réglementé ; le recours aux ETT est libre et la durée des missions n'est pas limitée : un intérimaire peut donc travailler très longtemps chez un même client, et développer un attachement et une implication forte envers ce client, tout en restant salarié d'une ETT (ce qui est légalement impossible en France). Nous proposons donc de mesurer l'implication organisationnelle des intérimaires en adoptant l'approche « imbriquée » décrite dans le chapitre précédent : l'implication chez les clients apparaît comme un constituant de l'implication dans

¹¹⁷ Les dimensions d'internalisation et d'identification apparaissent difficiles à distinguer et très fortement corrélées dans l'échelle proposée par O'Reilly & Chatman.

L'agence : s'impliquer dans sa mission (au niveau des horaires, de la qualité du travail...) apparaît chez plusieurs intérimaires interrogés comme un signe d'attachement envers l'agence, dont ils estiment véhiculer l'image de marque. Notre approche conduit donc à considérer l'agence comme le référent principal d'implication.

L'implication organisationnelle sera donc mesurée vis-à-vis de l'ETT.

En ce qui concerne la dimension affective de l'implication envers l'agence, rien ne s'oppose à la transposition : l'échelle d'implication affective d'Allen & Meyer a été utilisée dans plusieurs études empiriques, en substituant le terme « agence » à celui « d'entreprise » [ex : Feather & Rauter – 2004 ; Connelly & al. – 2006].

En ce qui concerne la dimension calculée (implication à continuer), nous pouvons distinguer entre l'implication à continuer en raison des investissements passés réalisés (« *side-bets* ») et l'implication à continuer en raison du manque d'alternatives possibles. La notion de « *side-bets* », mesurée par des items du type « si je n'avais pas tant donné à cette entreprise, je pourrais penser à travailler ailleurs » peut à première vue apparaître inadaptée au cas des intérimaires : on peut en effet se demander à quoi peuvent correspondre les « investissements » réalisés par un intérimaire vis-à-vis d'une ETT particulière. Nous pensons pourtant que cette dimension peut être prise en compte, même si elle est plus limitée pour un intérimaire que pour un salarié permanent : les investissements correspondent aux missions passées réalisées par l'intérimaires et qui lui ont permis de prouver sa valeur professionnelle et de se forger une « réputation » à la fois auprès des entreprises clientes et de l'ETT : cette double réputation apparaît comme un déterminant fondamental de la qualité et de l'enchaînement des missions. Lorsqu'un intérimaire quitte une ETT, il perd les bénéfices de cette réputation (surtout s'il choisit d'aller travailler dans une zone géographique différente, loin des entreprises utilisatrices qu'il connaît).

La dimension « manque d'alternatives » associée à l'implication à continuer à travailler dans une agence particulière, mesurée par des items du type « Je pense que je n'ai pas assez d'opportunités alternatives pour quitter cette entreprise » apparaît à première vue très discutable dans le domaine de l'intérim, si l'alternative en question est une autre ETT : de nombreux intérimaires sont en effet inscrits dans plusieurs agences, et le maillage des ETT est très serré en France (il est donc très facile de s'inscrire dans plusieurs agences). Par contre, il nous semble que cette dimension de l'implication à continuer est tout à fait transférable au cas des intérimaires si l'alternative est un contrat typique : dans ce cas, le manque d'alternative se traduit par la difficulté à quitter le secteur de l'intérim.

En ce qui concerne l'implication normative, la transposition apparaît possible. L'échelle d'implication normative d'Allen & Meyer est utilisée dans certaines études empiriques [ex : Mc

Donald & Makin – 2000]. Le sentiment de devoir moral par rapport à l'ETT est parfaitement concevable, lorsque celle-ci a permis à l'intérimaire d'enchaîner régulièrement des missions.

L'échelle proposée est donc la suivante :

<p>Implication organisationnelle affective (<i>réponses sur une échelle de Likert en 5 points, de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. je serais très heureux de poursuivre ma carrière dans cette agence 2. Je ressens vraiment les problèmes de cette agence comme étant les miens 3. Je ne me sens pas membre à part entière de cette organisation (R) 4. Je ne me sens pas attaché émotionnellement à cette agence (R) 5. Cette agence compte beaucoup pour moi 6. Je ne ressens par un fort sentiment d'appartenance vis-à-vis de cette agence (R)
<p>Implication organisationnelle calculée (<i>réponses sur une échelle de Likert en 5 points</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cela me serait très difficile de quitter cette agence même si je le voulais 2. Trop de choses dans ma vie seraient perturbées si je décidais de quitter cette agence maintenant 3. En ce moment, rester dans cette agence est autant affaire de nécessité que de désir 4. Je pense avoir trop peu de choix pour quitter cette agence maintenant 5. L'une des conséquences négatives liée à mon départ de cette agence serait le manque d'alternatives possibles 6. L'une des raisons majeures pour lesquelles je continue à travailler dans cette agence est que la quitter me réclamerait des sacrifices importants
<p>Implication organisationnelle normative (<i>réponses sur une échelle de Likert en 5 points</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je ne ressens aucune obligation de rester dans cette agence (R) 2. Même si cela était à mon avantage, je ne crois pas que ce serait bien de quitter cette agence maintenant 3. Je me sentirais coupable si je quittais cette agence maintenant 4. Cette agence mérite bien ma loyauté 5. Je ne quitterais pas cette agence car je me sens redevable envers les gens qui y travaillent 6. Je dois beaucoup à cette agence

Nb : Dans toutes les échelles qui suivent, les items suivis d'un (R) sont codés de manière inverse par rapport aux autres : un score faible sur l'item correspond à un score élevé sur la variable mesurée.

En ce qui concerne la traduction des items, nous avons utilisé la même méthode pour tous les outils de mesure présentés dans notre étude, en nous inspirant des recommandations de Valleran [1989]. Lorsque l'outil de mesure a déjà été traduit dans plusieurs recherches (comme c'est le cas pour l'échelle d'implication organisationnelle d'Allen & Meyer présentée ci-dessus), nous avons directement adopté la version française (dans ce cas, il s'agit d'une version adaptée de Manville – 2005, administrée à une population de salariés atypiques). Par contre, lorsque nous n'avons pas retrouvé suffisamment de traductions concordantes pour une échelle particulière, nous avons adapté la technique de la traduction inversée [voir Igalens & Roussel – 1998 p. 135] : nous avons dans un premier temps traduit le questionnaire anglais en français, puis nous l'avons soumis à un enseignant d'anglais qui l'a traduit à son tour de l'anglais au français. Les deux versions ont été

ensuite comparées afin de faire ressortir les divergences de traduction, et une version définitive du questionnaire a été rédigée.

1.2. La mesure de l'implication dans la profession

1.2.1. Les outils de mesure disponibles

Il existe de nombreuses échelles d'implication professionnelle. En accord avec l'approche défendue par Meyer & Allen [1997], nous envisageons l'implication dans la profession sous l'angle du métier (*occupational commitment*). Plusieurs outils de mesure ont été élaborés afin de mesurer l'attachement des individus vis-à-vis du métier exercé [ex : Blau – 1985 ; Carson & Bedeian – 1994 ; Aranya & al. – 1986 ; Meyer Allen & Smith – 1993].

Deux outils de mesure dominant aujourd'hui : l'échelle de Blau [1985], qui est restée longtemps la plus utilisée¹¹⁸ ; et l'échelle tri-dimensionnelle de Meyer & al. [1993], directement adaptée de leur échelle d'implication organisationnelle, qui prend aujourd'hui de l'importance [Demery-Lebrun – 2007 p. 8]. Ce dernier outil, présenté en annexe 4, a l'avantage d'être compatible avec une vision multi-composantes de l'implication, telle que nous l'avons adoptée. Il a été validé à partir d'une enquête menée sur plusieurs échantillons d'infirmières. Les enquêtes menées sur d'autres échantillons ont confirmé la fiabilité de l'échelle. On peut citer l'étude menée par Irving & Coleman [1997] sur un échantillon de fonctionnaires canadiens ; ou l'étude menée par Redman & Snape [2006] sur un échantillon de salariés travaillant dans le domaine des ressources humaines).

1.2.2. L'adaptation de l'échelle de mesure adaptée à la situation des intérimaires

A notre connaissance, aucune étude sur l'implication professionnelle n'a été menée auprès de cette population. A première vue, il n'apparaît pas nécessaire d'adapter l'échelle d'implication dans la profession de Meyer & al. à la situation des intérimaire, puisque nous avons affaire à un objet d'implication (le métier exercé) indépendant de la relation d'emploi.

Il apparaît cependant que l'opérationnalisation de la dimension normative de l'implication dans la profession pose des problèmes méthodologiques particuliers dans le cas des salariés appartenant à notre population d'étude :

En premier lieu, la dimension normative de l'implication dans la profession repose sur un sentiment d'obligation éprouvé par le salarié envers sa profession : selon le modèle proposé par Meyer & Herscovich [2001 p 317], ce sentiment peut par exemple reposer sur l'internalisation par

¹¹⁸ Cette échelle est par ailleurs recommandée par Morrow [1993] et Cohen [2003] dans les modèles d'implication globale, en raison de sa fiabilité et de son caractère unidimensionnel.

le salarié de normes propres à la profession¹¹⁹.

Cette dimension normative ne nous semble valable que pour certains types de professions très organisées et/ou socialement valorisées (dont les professions médicales constituent l'exemple-type¹²⁰), ou alors pour certains individus particuliers, lorsque le choix du métier repose par exemple sur une tradition familiale. Autrement dit, cette dimension existe, mais n'est sans doute pas présente chez tous les salariés. Méthodologiquement, la mesure de l'implication normative nous semble donc bien adaptée à des échantillons homogènes exerçant une profession particulièrement reconnue et/ou qualifiée, envers laquelle on peut envisager un sentiment de devoir moral, fondé sur une croyance dans un certain système de valeurs propre à la profession (véhiculé par exemple par des associations professionnelles).

Sur le plan socioprofessionnel, nous avons pu voir que les intérimaires ont des caractéristiques particulières : les statistiques montrent qu'ils sont très représentés dans des métiers très peu qualifiés comme manoeuvre ou employé de libre service. Il est bien entendu parfaitement concevable que les salariés puissent s'attacher à leur métier, quel que soit leur niveau de qualification ou la pénibilité du métier : les témoignages de Bernard, boulanger ou Fred, peintre en bâtiment cités par M. Thévenet [2004 p 103 et suiv.] illustrent parfaitement ce point. Par contre, une implication normative apparaît peu pertinente lorsque la profession est peu organisée ou que le métier est peu reconnu.

En second lieu, l'échelle de Meyer & Allen, seul outil de mesure de l'implication professionnelle fondé sur une vision tri-dimensionnelle disponible actuellement fait encore l'objet de critiques : si l'échelle d'implication organisationnelle a été largement utilisée et finit aujourd'hui par recueillir un relatif consensus (malgré les débats récurrents portant sur la pertinence de la dimension normative¹²¹), les critiques demeurent sur l'échelle d'implication professionnelle, qui a fait l'objet de recherches beaucoup moins approfondies. Ces critiques portent essentiellement sur la dimension normative : Blau [2001, 2003] considère par exemple que la preuve de la discrimination entre les dimensions affectives et normatives n'est pas apportée : il critique notamment la validité discriminante et convergente de l'échelle.

On peut enfin rappeler que le modèle général d'implication proposé par Meyer & Herscovich repose sur l'idée que l'implication est une attitude qui *peut* comporter des dimensions affectives,

¹¹⁹ Les textes de support de la prestation de serment accompagnant l'entrée dans certaines professions (avocats, médecins) constituent un bon exemple de ce type de normes

¹²⁰ Il est intéressant de noter que l'échelle d'implication professionnelle normative de Meyer & Allen [1993] a été validée auprès d'un échantillon d'infirmières

¹²¹ Voir par exemple Vandenberg & Self [1993] ; Meyer & Allen [1996] ; Ko & al. [1997]

calculée et normative¹²². L'aspect conditionnel est important, car il permet de rendre le modèle général moins systématique : les auteurs admettent que les salariés peuvent développer une implication reposant sur les trois dimensions affectives calculée et normative, mais que ces trois dimensions ne sont pas forcément décelables dans tous les cas et pour tous les salariés.

Toutes ces raisons nous amènent donc à ne pas retenir la partie de l'échelle d'implication dans la profession de Meyer & al [1993] destinée à mesurer l'implication normative pour notre enquête auprès des salariés intérimaires. Cet objet d'implication sera donc envisagé sous l'angle affectif et calculé (implication à continuer).

L'échelle proposée est donc la suivante :

<p>Implication affective dans la profession (réponses sur une échelle de Likert en 5 points)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mon métier est important pour mon image personnelle 2. Je regrette d'avoir choisi ce métier (R) 3. Je suis fier d'exercer ce métier 4. Je n'aime pas ce métier (R) 5. Je ne m'identifie pas avec ce métier (R) 6. J'éprouve de l'enthousiasme à exercer ce métier
<p>Implication calculée dans la profession (réponses sur une échelle de Likert en 5 points)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. J'ai trop investi dans ce métier pour envisager d'en changer maintenant 2. Changer de métier maintenant me coûterait beaucoup 3. Ma vie serait trop perturbée si je décidais de changer de métier maintenant 4. Il me serait difficile de changer de métier maintenant 5. Rien ne m'empêche de changer de métier (R) 6. Changer de métier aujourd'hui me demanderait beaucoup de sacrifices personnels

1.3. La mesure de l'implication dans la valeur-travail

1.3.1. Les outils de mesure disponibles

L'implication dans la valeur-travail est envisagée de différentes manières, et a été opérationnalisée par des échelles de mesure très diversifiées. L'approche la plus commune dans la littérature anglo-saxonne consiste à lier l'implication dans les valeurs du travail à l'adoption d'une éthique protestante du travail (*protestant work ethic*). Les questionnaires mis au point par Blood [1969], Mirrel & Garrett [1971] ou Blau & Ryan [1997] visent à mesurer l'opinion des répondants vis-à-vis d'un certain nombre de croyances (considérées comme représentative d'une vision anglo-saxonne et protestante du travail) concernant le rôle et la place du travail dans la vie [Furnham – 1990]. Ces croyances se réfèrent par exemple à la méfiance envers les loisirs (ex : « La plupart des gens

¹²² « La disposition d'esprit qui accompagne l'implication peut prendre diverses formes incluant le désir, la perception de coûts ou l'obligation de conserver une ligne de conduite. L'importance de chaque élément peut être mesurée, et l'ensemble de ces mesures reflète le profil d'implication du salarié » [Meyer & Herscovitch – 2001 p 308]

perdent leur temps dans des distractions non profitables », item n° 1 de l'échelle de Mirrel & Garret - 1971) ou bien la nécessité de travailler dur pour réussir (ex : « travailler dur rend l'homme meilleur », item n° 1 de l'échelle de Blood – 1969).

D'autres auteurs ont tenté de proposer une approche moins philosophique de la valeur-travail, en abandonnant la référence « protestante » et ses attributs supposés (ascétisme, anti-loisir...) dans leur définition et en mettant au point des outils de mesure plus généraux, permettant de mesurer plus simplement l'importance accordée par l'individu au travail en général : les outils de mesure de Kanungo (« *work involvement* » 1982), Paullay et al. (« *work centrality* » - 1994) ou Jackson & al. (« *employment commitment* » – 1983) sont représentatifs de cette approche. Cette vision de la valeur-travail, qui est également illustrée par M. Thévenet [2004, p. 86] nous paraît adaptée dans un contexte français. Les échelles que nous venons de citer présentent aussi l'avantage de ne pas se focaliser sur les valeurs associées au travail, qui peuvent générer une confusion entre valeur et attitude : selon Gruère [1994, p73], les valeurs servent de guide aux attitudes, mais ne doivent pas être confondues avec ces dernières (car elles occupent une position plus centrale dans la personnalité des individus). Les échelles d'éthique protestantes utilisées pour mesurer la valeur-travail dans les contextes anglo-saxons [ex : Mirrel & Garret – 1971] nous paraissent problématiques en raison de cette confusion entre valeur et attitude.

1.3.2. Le choix d'une échelle adaptée à notre cadre d'étude :

Il n'existe a priori aucune différence au niveau théorique entre l'implication dans les valeurs du travail des intérimaires et des salariés permanents. En étudiant la relation de travail intérimaire de manière plus détaillée, on a pu en effet remarquer que ce secteur peut attirer à la fois des salariés très impliqués dans le travail et des salariés n'accordant qu'une valeur strictement utilitaire au travail. Durant les entretiens, plusieurs responsables d'agence nous ont confirmé qu'il existe des salariés non impliqués dans le travail en général, qui ne souhaitent pas s'engager dans une entreprise en particulier, et utilisent l'intérim pour limiter leur temps de travail (en calculant leur temps de mission en fonction de la durée d'assurance chômage dont ils disposent). A l'opposé, nous avons rencontré des salariés pour lesquels le travail est une valeur fondamentale, et pour lesquels l'intérim représente un moyen d'éviter le chômage, même si les conditions de travail peuvent être difficiles. Certains intérimaires (appelés « temps pleins » dans les agences) ne prennent même jamais de vacances, et enchaînent continuellement des missions durant plusieurs années.

Comme nous l'avons mentionné dans le premier chapitre, il n'existe pas, à l'heure actuelle, d'outil correspondant à une vision tri-dimensionnelle de l'implication dans la valeur-travail. Le modèle général de l'implication proposé par Meyer & Herscovitch a pour l'instant été seulement utilisé

comme base pour des tentatives d'extension vers des objets précis d'implication comme la stratégie, le changement organisationnel [ex : Herscovich & Meyer – 2001] ou des composantes de l'organisation comme le superviseur ou les collègues de travail [ex : Stinghamler & al. – 2002].

Deux solutions sont alors envisageables : partir de zéro (« *start from scratch* » selon l'expression de P. Morrow – 1993, p.161) et s'engager dans la mise au point d'une échelle tri-dimensionnelle spécifique de mesure de l'implication dans la valeur travail dérivée du modèle de Meyer & Hercovich, ou bien tenir compte de l'existant et tenter l'adaptation et la combinaison d'items issus d'échelle déjà validées, selon la méthode utilisée par Blau et al. [1993] pour la mise au point du « *general index of commitment* » mesurant l'implication globale au travail. La mise au point d'une échelle nouvelle directement inspirée de l'outil de mesure tri-dimensionnel de Meyer & Allen nous semble poser problème en ce qui concerne la dimension calculée de l'implication dans le travail. En effet si la dimension affective (caractérisée par le désir de travailler) et la dimension normative (caractérisée par le sentiment de devoir vis-à-vis du travail) de l'implication paraissent en effet transposables moyennant la mise au point d'échelles nouvelles, la dimension calculée (implication à continuer) est plus problématique sur le plan conceptuel. Cette dimension repose en effet sur la notion de « *side bets* » (investissements passés difficilement récupérables) et/ou sur le manque d'alternatives : un salarié qui présente un niveau élevé d'implication à continuer va persister dans sa ligne de conduite car il possède peu d'alternatives et/ou parce que les efforts (investissements) réalisés jusqu'alors seraient perdus s'il venait à renoncer à l'objet de son implication (son entreprise ou sa profession, par exemple). Appliquer la notion d'implication à continuer à l'objet « travail » au sens large est délicat pour deux raisons : d'une part parce que la notion de « *side bets* » semble difficile à appliquer dans ce cas¹²³, et d'autre part parce que les « alternatives » au travail en général (par exemple la famille ou les loisirs) appartiennent à un domaine différent, contrairement à l'implication organisationnelle, pour laquelle les alternatives sont des organisations différentes. Il faut également noter que, dans un modèle fondé sur l'activité salariale, les alternatives au travail sont trop peu nombreuses pour être sérieusement prises en compte par la plupart des individus. Finalement, l'implication calculée envers le travail pourrait peut-être être plus facilement conceptualisée comme une implication instrumentale (le travail étant envisagé simplement sous l'angle d'une source de revenus). Or, si les économistes théorisent depuis longtemps le choix du travail sous l'angle instrumental, dépendant des niveaux de salaires offerts et d'un arbitrage entre salaire et loisirs [ex : Perrot – 1992], il n'existe pas à notre connaissance d'échelles de mesure permettant de capturer cette dimension dans le champ

¹²³ On peut envisager peut-être le problème sous l'angle de l'employabilité ou du capital humain : un individu qui renonce à travailler voit son niveau d'employabilité (résultant des investissements passés) se dégrader.

de la GRH : l'approche psychologique retenue par la plupart des auteurs envisage l'implication dans la valeur-travail sous l'angle affectif (le travail est perçu comme source d'accomplissement) ou sous l'angle cognitif (l'individu développe des croyances normatives sur l'importance du travail dans la vie).

C'est pour ces raisons que nous allons mesurer l'implication dans la valeur-travail en retenant la méthode proposée par G. Blau [1993], c'est-à-dire en adaptant les échelles de mesure existantes à la situation étudiée.

Nous avons recensé quatre échelles d'implication dans la valeur travail cherchant à mesurer celle-ci sous l'angle de l'importance et la place du travail pour l'individu. Le tableau suivant regroupe ces échelles, accompagnées de la définition de chacun des concepts mesurés. Nous avons regroupé les items de manière à mettre en évidence les formulations communes à plusieurs échelles.

Tableau 1 : Quatre échelles de mesure de l'implication dans la valeur-travail

WORK INVOLVEMENT SCALE (WIS) WARR & AL [1979]	EMPLOYMENT COMMITMENT SCALE JACKSON & AL. [1983]	WORK INVOLVEMENT SCALE KANUNGO [1982]	WORK CENTRALITY PAULLAY & AL [1994]
Définition: Degré auquel un individu souhaite s'engager dans le travail	Définition: Degré auquel un individu souhaite être engagé dans une activité rémunérée	Définition du concept : Croyance normative concernant la valeur du travail dans la vie de l'individu.	Définition du concept : Croyance des individus sur le degré d'importance du travail dans la vie, influencée par la socialisation des individus
6 items	6 items	6 items	12 items
<ul style="list-style-type: none"> - Même si les allocations chômage étaient très élevées, je préférerais quand même travailler. - Avoir un travail est très important pour moi - Je m'ennuierais très vite si je n'avais aucun travail à faire. - Je détesterais être au chômage - Les choses les plus importantes qui m'arrivent dans la vie sont liées au travail - Même si je gagnais une grande quantité d'argent, je continuerais à travailler 	<ul style="list-style-type: none"> - Je voudrais quand même travailler même si je pouvais gagner plus d'argent grâce aux allocations de sécurité sociale - Avoir un travail est très important pour moi - Je m'ennuierais très vite si je n'avais aucun travail à faire. - Je n'aimerais pas être au chômage - Je ne me sentirais pas bien si ne n'avais plus de travail - Quand je travaille, j'ai l'impression de faire quelque chose de ma vie 	<ul style="list-style-type: none"> -Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie (R) - Selon moi, nos objectifs personnels dans la vie devraient être orientés vers le travail - La vie ne vaut d'être vécue que si l'on s'investit dans son travail - Les choses les plus importantes qui arrivent dans la vie sont liées au travail -Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun - Les gens devraient toujours s'investir dans leur travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Je continuerais probablement à travailler même si je n'avais pas besoin d'argent - Même si les allocations chômage étaient très élevées, je préférerais quand même travailler. -Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie (R) - Selon moi, nos objectifs personnels dans la vie devraient être orientés vers le travail - La vie ne vaut d'être vécue que si l'on s'investit dans son travail - Les choses les plus importantes qui m'arrivent sont liées au travail -Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun - Mes satisfactions majeures dans la vie proviennent de mon travail - J'ai d'autres activités plus importantes que le travail - Le travail ne représente qu'une petite partie de mon identité (R) - Il y a bien d'autres choses dans la vie plus importantes que le travail (R) - Finalement, je considère le travail comme un élément central dans ma vie

* R indique un score inverse pour l'item en question

On peut noter que les deux premières échelles (Warr & al. – 1979 & Jackson & al. – 1983) sont quasi-identiques, et que l'échelle de Paullay & al. [1994] emprunte largement aux trois échelles précédentes. L'échelle de Kanungo [1982] est généralement recommandée par les auteurs spécialistes de l'implication multiple pour sa longueur raisonnable et ses bonnes qualités psychométriques [ex : Cohen – 2003 p 35, Morrow – 1993 p. 13]. Elle peut être utilisée comme base pour mesurer l'implication dans les valeurs du travail. Nous proposons d'ajouter à cette échelle certains items inspirés de l'échelle de Jackson & al [1983] qui paraissent bien appropriés à notre cadre d'étude et concordent avec les témoignages des intérimaires sur la valeur accordée au travail : nous avons en effet pu remarquer que la valorisation du travail est très présente dans les discours des intérimaires et des responsables d'agence : l'intérimaire « courageux » et « bosseur » est opposé au chômeur et à « l'assisté ». L'intérim est souvent présenté comme une solution efficace permettant d'éviter le chômage pourvu que le candidat soit suffisamment volontaire. Finalement, l'implication dans la valeur-travail chez les intérimaires est souvent décelable au travers du refus du chômage et de l'assistantat, parfois considéré comme infamant [voir par exemple Jourdain – 2002 p.19]. L'implication au travail apparaît également souvent à travers la fierté de consacrer beaucoup de temps au travail (plusieurs intérimaires témoignent, non sans fierté ne jamais prendre de vacances¹²⁴).

L'échelle d'implication dans la valeur- travail proposée est donc la suivante :

Implication dans la valeur-travail <i>(réponses sur une échelle de Likert en 5 points)</i>
1. Le travail ne devrait occuper qu'une petite partie de notre vie (R)
2. Selon moi, nos objectifs personnels dans la vie devraient être orientés vers le travail
3. La vie ne vaut d'être vécue que si l'on s'investit dans son travail
4. Les choses les plus importantes qui arrivent dans la vie sont liées au travail
5. Le travail devrait être considéré comme un élément central dans la vie de chacun
6. Les gens devraient toujours s'investir dans leur travail
7. Il y a bien d'autres choses dans la vie plus importantes que le travail (R)
8. Je m'ennuierais très vite si je n'avais aucun travail à faire
9. Il vaut mieux accepter n'importe quel travail plutôt qu'être au chômage
10. Je continuerais probablement à travailler même si je n'avais pas besoin d'argent

Nous avons tenté de sélectionner dans les échelles disponibles des items susceptibles de représenter, au moins partiellement, les trois composantes de l'implication (affective, calculée et normative) proposées dans le modèle intégrateur de Meyer & Herscovitch [2001] que nous avons adopté comme cadre général :

- Les items n° 3,4,7 et 8 peuvent, selon nous, être rattaché à la dimension affective de

¹²⁴ Nous avons par exemple recueilli le témoignage d'un intérimaire qui estime avoir pris moins de 6 mois de congés en trente ans d'activité professionnelle (Stéphane C. 46 ans, manoeuvre)

l'implication dans le travail. Ils reflètent le jugement du répondant sur l'importance du travail dans sa vie et l'attachement porté à cette activité¹²⁵.

- Les items 1,2,5,6, 9 reflètent une dimension normative : tous sont rédigés en employant le verbe « devoir », traduisant une obligation morale.

- L'item 10 peut, selon nous, refléter une dimension d'implication calculée (implication à continuer). Il est directement inspiré de la « question de la loterie¹²⁶ » (*lottery question* – Morse & Weiss – 1955, cités par Morrow – 1993 p. 143), destinée à discriminer implication instrumentale et affective envers le travail en général. Un faible score obtenu à cet item peut être le signe d'une implication purement instrumentale dans le travail.

2. La mesure des variables indépendantes

2.1. La précarité objective de la relation d'emploi temporaire

Nous avons vu dans le chapitre précédent que trois éléments objectifs pouvaient être pris en compte pour évaluer la précarité objective de la situation des salariés intérimaires : la durée moyenne des missions, l'enchaînement des missions (temps d'attente entre deux missions) et l'adaptation des missions à la qualification du salarié. Chacune de ces caractéristiques peut être mesurée par une ou plusieurs questions. Ces trois éléments peuvent ensuite être combinés dans une variable composite caractérisant les missions du salarié, et permettant de d'évaluer la précarité objective du contrat d'intérim. Les questions proposées sont les suivantes :

Caractéristiques des missions confiées (précarité objective du contrat). *Les durées et les périodes d'attente sont évaluées sur des échelles variant de une semaine à plus de 6 mois*

1. Quelle a été la durée de votre dernière mission ?
2. Quelle est la durée moyenne habituelle de vos missions depuis que vous travaillez en intérim ?
3. Quelle a été la durée de votre mission la plus longue ?
4. Combien de temps êtes vous resté sans emploi à l'issue de votre dernière missions ?
5. Quelle est la durée moyenne de vos périodes d'attente ?
6. Considérez-vous que les missions qui vous sont proposées correspondent à votre qualification (*échelle à 4 modalités de « toujours » à « très rarement »*)

¹²⁵ La dimension affective de l'implication dans la typologie tri-dimensionnelle proposée par Meyer & Allen [1991] incorpore une part de jugement, autrement dit une dimension cognitive. Dans ce modèle, l'implication affective peut reposer notamment sur l'identification avec l'objet d'implication et/ou le partage de valeurs, qui résultent d'un jugement. C'est pourquoi ce modèle tri-dimensionnel de l'attitude que nous avons choisi n'est pas superposable à la distinction classique entre les composantes affectives, cognitives et conatives des attitudes en général.

¹²⁶ Il s'agit simplement de demander aux répondants s'ils continueraient à travailler s'ils venaient à gagner une très forte somme d'argent à un jeu de hasard [voir par exemple Harpaz – 1988].

2.2. Le contrôle perçu

2.2.1. Locus of control

Nous avons prévu de mesurer le locus of control (LOC) en utilisant une approche centrée sur la sphère professionnelle, selon les recommandations de Spector [1988]. L'échelle de locus of control au travail (*work locus of control*) proposée par Spector comporte 16 items ; un score élevé obtenu indique un LOC externe et un score faible indique un LOC interne (afin de rester en concordance avec l'échelle générale de mesure de Rotter). Cette échelle est présentée en annexe 4. La longueur de l'échelle de Spector pose problème pour une raison pratique : elle mesure une variable qui n'apparaît pas centrale dans notre recherche, et doit être intégrée dans un questionnaire long. Nous avons donc choisi d'adopter une forme réduite en sélectionnant les items susceptibles de s'appliquer directement à la situation des intérimaires, c'est à dire compatibles avec l'idée de mission (ce qui nous a amenés à exclure par exemple, les items traitant de carrière ou de promotion).

L'échelle réduite à 8 items se présente comme suit :

Echelle de mesure du Locus of control en milieu professionnel (d'après Spector – 1988) (réponses sur une échelle de Likert à 5 points).
1. Dans la plupart des emplois, les gens peuvent accomplir ce qu'ils ont décidé d'accomplir (R)
2. Obtenir le travail que l'on désire est principalement une question de chance
3. La plupart des gens sont capables de faire correctement leur travail s'ils en font l'effort (R)
4. Les gens qui font bien leur travail sont généralement récompensés (R)
5. Quand il s'agit de décrocher un emploi, qui vous connaissez compte plus que ce que vous connaissez
6. Si vous voulez vraiment gagner de l'argent, il faut connaître les bonnes personnes
7. Il faut avoir beaucoup de chance pour se faire remarquer dans la plupart des emplois
8. La principale différence entre les gens qui gagnent beaucoup d'argent et ceux qui n'en gagnent pas, c'est la chance

Le codage est réalisé de telle sorte que des scores élevés obtenus sur un item soient le signe d'un LOC externe (autrement dit, qu'ils reflètent le fait que le répondant considère avoir peu de prise sur les événements dans sa sphère professionnelle).

2.2.2 Autonomie perçue

Il existe des outils de mesure de l'autonomie perçue dans le travail [ex : Hackman & Oldham – 1980 ; Breugh – 1999], mais ces échelles ne sont pas adaptées à la situation particulière des intérimaires. Nous avons proposé de mesurer leur autonomie par leur degré d'influence sur le choix des missions et/ou la possibilité de refuser une mission.

Nous avons cependant pu constater au cours de nos entretiens que les intérimaires peuvent parfaitement refuser une mission qu'ils jugent inadaptée à leur qualification, et que certaines

caractéristiques de la mission comme le contenu du travail ou le salaire peuvent être négociés lorsque le salarié se retrouve en position de le faire (cette possibilité concerne principalement les salariés les plus demandés en raison de leur qualification ou de leur réputation).

Nous proposons donc de mesurer l'autonomie perçue par les questions suivantes :

MESURE DE L'autonomie perçue (<i>réponses sur une échelle sémantique différentielle à 4 points, de « jamais à « cela m'arrive régulièrement »</i>)
1. Vous arrive-t-il de refuser une mission ?
2. Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de négocier le salaire offert ?
3. Lorsqu'une mission vous est proposée, avez-vous la possibilité de négocier le contenu du travail ?

2.3. La volition (préférence pour l'intérim)

Nous avons vu que la volition est un élément qui apparaît de plus en plus fréquemment dans les travaux sur les salariés atypiques. Sa mesure pose cependant quelques difficultés. Il est en effet d'usage de différencier l'intérim choisi ou volontaire de l'intérim subi ou involontaire. Cependant, Ellingson & al. [1998 p 914] remarquent que les intérimaires involontaires ont tout de même opéré un choix : poursuivre une relation d'emploi intérimaire peut en effet toujours être comparé par exemple au retrait du marché du travail. Lorsqu'ils sont interrogés sur le fait de savoir si leur forme d'emploi a été choisie, ces intérimaires auront tendance à répondre par l'affirmative, même si ce choix s'est opéré sous contrainte. D. Glayman ne dit pas autre chose lorsqu'il remarque que les intérimaires ont tendance à surestimer leur marge de manœuvre et « qu'ils se font sans doute beaucoup d'illusions sur le degré de liberté que leur offre le travail temporaire » [Glayman- 2005 p. 199]. Il nous faut donc utiliser un instrument permettant de limiter ce risque d'auto-justification. La solution proposée par Ellingson et ses collègues est intéressante, car elle est spécifiquement adaptée au cas des salariés temporaire. Deux dimensions leur permettent de caractériser le degré de préférence de l'intérimaire : les critères de choix au moment de l'entrée dans l'intérim et la volonté de poursuivre ou non dans cette forme d'emploi : un degré élevé de volition (intérim choisi) se traduira donc par un choix volontaire et positif pour l'intérim associé à la volonté de persister dans cette forme d'emploi.

Les auteurs ont isolé huit critères pour caractériser le degré de choix pour l'intérim : quatre d'entre eux décrivent un choix positif (sentiment de liberté, désir d'accomplir des tâches variées, préférence pour des horaires flexibles et possibilité de travailler durant des périodes courtes) et quatre autres décrivent un choix contraint (licenciement économique ou personnel, difficultés à trouver un emploi permanent, marché du travail trop tendu). Les répondants doivent indiquer le rôle joué par chacun des huit critères dans leur choix pour l'intérim.

Nous avons adapté cette approche en isolant six critères de choix (inspirés de l'étude d'Ellingson

& al. et des résultats de nos entretiens exploratoires), et en mesurant la décision de poursuivre la relation d'emploi intérimaire. Les trois critères caractérisant un choix volontaire sont : la liberté d'organisation, la possibilité de varier les expériences professionnelles et le fait que l'intérim permette d'obtenir des rémunérations supérieures. Les trois critères caractérisant un choix subi sont : la perte d'emploi, la volonté de travailler en attendant d'accéder à un emploi permanent et l'absence d'alternatives sur le marché du travail. Le répondant doit indiquer, pour chaque critère, si celui-ci a joué un rôle important ou marginal dans sa décision de travailler en intérim.

La mesure du degré de volition des salariés intérimaires s'organise donc comme suit :

Critères de choix de la relation d'emploi intérimaire
<p>Évaluez le rôle joué par chacune des raisons suivantes dans votre choix pour l'intérim (réponse sur une échelle en trois points : un rôle important / un rôle minime / aucun rôle)</p> <ul style="list-style-type: none"> - La possibilité d'organiser librement mon temps - La possibilité d'avoir des expériences professionnelles variées - Le fait que l'intérim paye bien - La perte de mon emploi précédent - L'impossibilité de trouver un contrat à durée indéterminée - La volonté de travailler en attendant de trouver un CDI
Volonté de poursuivre la relation d'emploi intérimaire
<ul style="list-style-type: none"> - Considérez-vous le travail intérimaire comme une solution durable ou intermédiaire dans votre vie professionnelle (3 réponses possibles : durable / intermédiaire / je ne sais pas) - Si on vous proposait un contrat à durée indéterminée aujourd'hui, l'accepteriez-vous ? (3 réponses possibles : oui / non / je ne sais pas)

2.4. L'employabilité (valeur intérimaire)

L'employabilité peut être envisagée de manière particulière dans le secteur de l'intérim, en raison du particularisme de la relation d'emploi : on ne peut utiliser directement les échelles de mesure disponibles pour les salariés permanents (ex : échelle d'employabilité perçue, « *perceived employability scale* » – Houser & Oda – 1990). Nous avons choisi d'évaluer l'employabilité des intérimaires en reprenant la notion de valeur intérimaire proposée par C. Jourdain [2002].

Cette valeur intérimaire peut être opérationnalisée en deux étapes. Une première étape consiste à évaluer la capacité du salarié à enchaîner régulièrement les missions (indicateur d'employabilité dans le secteur de l'intérim), puis une deuxième étape consiste à recenser les déterminants de cette employabilité. Nous pouvons considérer que la capacité à enchaîner les missions sans difficultés reflète la valeur professionnelle intrinsèque du salarié (son niveau de compétences) mais également sa valeur sur le marché de l'emploi intérimaire, c'est-à-dire d'un côté « un ensemble de compétences et savoir-faire propres à l'intérim, qui concernent des qualités et des

traits de caractères requis en intérim [Jourdain – 2002 p. 20] et d'un autre côté le niveau de pénurie concernant son métier sur le marché de l'emploi.

Nous proposons donc d'opérationnaliser la notion de valeur intérimaire en évaluant les trois aspects : capacité à enchaîner les missions, affirmation de qualités propres à l'intérim, et position sur le marché de l'emploi intérimaire en utilisant les questions suivantes :

Capacité à enchaîner les missions
Eprouvez-vous des difficultés à enchaîner des missions en intérim ? <i>(réponses sur une échelle en 4 points de « aucune difficulté à « je n'y arrive pas »)</i>
Valeur intérimaire (qualités personnelles + position sur le marché de l'emploi intérimaire))
Si vous parvenez à enchaîner facilement des missions comment l'expliquez vous ? <i>(question fermée à réponses multiples)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Je m'adapte facilement - Je suis qualifié - Je suis disponible - Mon agence sait qu'elle peut compter sur moi - Autre raison
Si vous avez des difficultés à enchaîner des missions, comment l'expliquez-vous ? <i>(question fermée à réponses multiples)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'y a pas beaucoup d'emplois offerts dans ma spécialité - Mon agence ne me tient pas au courant des offres - Ma formation n'est pas adaptée aux offres d'emplois actuelles - Autre raison

2.5. Les variables socio-démographiques

Nous intégrerons plusieurs variables socio-démographiques dans notre étude : l'âge et le sexe des répondants, ainsi que leur niveau de qualification et leur ancienneté.

Ces variables seront opérationnalisées de manière directe (pour l'âge et le sexe) ou bien en utilisant des échelles ordinales (pour le niveau de qualification et l'ancienneté).

3. Les outils de mesure des variables intermédiaires

3.1. La mesure de l'insécurité perçue

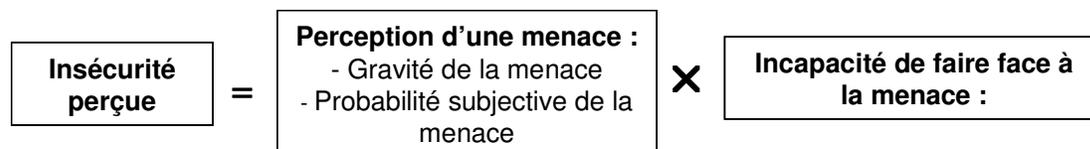
3.1.1. Les outils disponibles

Le phénomène de l'insécurité au travail est étudié depuis longtemps, mais un regain d'intérêt s'est manifesté chez les chercheurs vers la fin des années 80 aux Etats-Unis ¹²⁷, avec le développement de nouveaux outils de mesure. Il existe aujourd'hui plusieurs modèles disponibles, centrés sur la

¹²⁷ 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]

dimension perçue de l'insécurité, et qui se réfèrent généralement à l'article fondateur de Greenhalt & Rosenblatt [1984]. Cet article met en avant l'aspect multidimensionnel de l'insécurité en isolant trois dimensions fondamentales qui se combinent : la perception d'une menace concernant l'emploi, la gravité de cette menace, et l'incapacité du salarié à contrer cette menace. L'insécurité perçue doit alors être opérationnalisée comme le produit de ces différentes dimensions selon le schéma suivant :

Schéma 1 : Modèle d'insécurité perçue (d'après Greenhalt & Rosenblatt - 1984)



Ashford, Lee & Bobko [1989] proposent de combiner ces éléments dans une formule multiplicative à cinq dimensions combinant des aspects affectifs (gravité perçue des changements, évaluée d'après l'importance accordée par le salariés à certaines caractéristiques de son emploi) et des aspects cognitifs (évaluation de la menace de modification de la relation d'emploi)

$$\text{Insécurité perçue} = \left\{ \text{Somme (importance des caractéristiques de l'emploi pour l'individu} \times \text{menace perçue sur ces caractéristiques)} + \text{Somme (importance de la perte d'emploi pour l'individu} \times \text{menace perçue de perte d'emploi)} \right\} \times \text{impuissance perçue à résister aux menaces.}$$

Chaque dimension est mesurée par une échelle spécifique. L'échelle globale calculée selon cette méthode s'est révélée tout à fait fiable dans un contexte anglo-saxon, mais elle demeure « longue et complexe » selon les termes mêmes des auteurs (57 items au total). Il est donc nécessaire de la réduire et de l'adapter à la situation des intérimaires, afin de pouvoir l'intégrer à notre questionnaire d'enquête

3.1.2. L'adaptation de l'échelle d'insécurité perçue à la situation des intérimaires

La réduction de l'échelle d'insécurité perçue a déjà été réalisée, notamment en France par C. Fabre [1997], dans sa thèse consacrée aux effets des plans sociaux sur les attitudes des salariés restant. Nous adopterons la même démarche, qui consiste à conserver la méthode proposée par Ashford, Lee & Bobko et à réduire le nombre d'items et à simplifier la formule de calcul. Fabre [1997 p. 207] propose par exemple de retenir simplement deux dimensions dans une formule partiellement multiplicative : le degré de probabilité de la menace pesant sur les conditions d'emploi (7 items) multiplié par le degré de gravité ressenti par le salarié (7 items). Cette approche simplifiée nous paraît tout à fait transférable au cas des intérimaires : nous pouvons en effet remarquer que deux des dimensions présentes dans la formule d'Ashford et ses collègues paraissent peu adaptées à la situation des intérimaires : il s'agit de l'insécurité portant sur l'emploi

en général et de l'impuissance perçue à résister aux menaces.

En effet, on peut noter en premier lieu que la notion d'emploi au sens classique n'existe pas dans l'intérim en France : le salarié intérimaire français est en emploi uniquement durant ses missions. Il semble donc plus pertinent d'évaluer le problème de la « perte d'emploi » sous l'angle de l'enchaînement des missions (en remplaçant la probabilité de perte d'emploi par l'impossibilité d'enchaîner les missions).

En second lieu, il faut noter que la notion d'impuissance face à la menace fait partie de la définition même de l'intérim : par rapport à un salarié en contrat typique, l'intérimaire est impuissant à modifier les conditions et le terme de son emploi une fois que sa mission a débuté¹²⁸. Il peut arriver qu'il ait un pouvoir de négociation avant le début de celle-ci, mais il ne peut pratiquement jamais agir une fois la mission débutée, sauf à démissionner. Nous ne retiendrons donc pas cette dimension.

L'insécurité perçue sera donc opérationnalisée dans notre modèle comme le produit de deux dimensions, représentées chacune par 6 items : une dimension affective traduisant l'importance ou valence accordée par l'intérimaire à certaines caractéristiques de sa relation d'emploi (qui permet d'évaluer la gravité en cas de perte) et une dimension cognitive traduisant l'évaluation par l'intérimaire de la menace pesant sur la continuité de sa relation d'emploi.

L'échelle globale est la suivante : :

<p>Dimension affective de l'insécurité perçue (évaluation de l'importance accordée à certains aspects de la relation d'emploi)</p> <p>Veuillez indiquer l'importance que vous accordez à chacune des propositions suivantes (<i>réponses sur une échelle à 4 points, de « sans importance » à « très important »</i>) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enchaîner régulièrement des missions 2. Obtenir des missions en rapport avec ma qualification 3. Maintenir un niveau de revenu régulier 4. Pouvoir travailler dans la même zone géographique 5. Organiser librement mes périodes de travail 6. Accomplir des missions variées
<p>Dimension cognitive de l'insécurité perçue (évaluation de la probabilité de la menace pesant sur les caractéristiques d'emploi)</p> <p>Les propositions suivantes concernent vos sentiments sur votre avenir proche. Veuillez indiquer le degré de probabilité de chacune d'entre elle (<i>réponses sur une échelle à 5 points, de « très improbable » à « très probable »</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Enchaîner régulièrement des missions 8. Obtenir des missions en rapport avec ma qualification 9. Maintenir un niveau de revenu régulier 10. Pouvoir travailler dans la même zone géographique 11. Organiser librement mes périodes de travail 12. Accomplir des missions variées
<p>Score d'insécurité perçue = (item 1 × item 7) + (item 2 × item 8) + (item 3 × item 9) + (item 4 × item 10) + (item 5 × item 11) + (item 6 × item 12)</p>

¹²⁸ Les salariés intérimaires ne peuvent par exemple pas s'appuyer sur des leviers tels que la revendication individuelle ou l'action collective, à l'inverse des permanents.

3.2. La mesure du soutien organisationnel perçu

La notion de soutien organisationnel perçu a été proposée par R. Eisenberger et ses collègues [Eisenberger, Hutchison & Sowa – 1986]. Les auteurs mesurent le phénomène grâce à une échelle originale comportant 36 énoncés¹²⁹. Cette échelle de soutien perçu est aujourd'hui largement utilisée dans les études anglo-saxonnes et françaises [ex: Eisenberger & al. – 1986 ; Settoon & al. – 1996 ; Rhoades & Eisenberger – 2002 ; Alis & al. – 2004 ; Manville – 2005]. Nous avons pris comme point de départ l'échelle d'origine réduite à 16 items (présentée en annexe 4), puis nous avons procédé en deux étapes afin d'adapter cette échelle au cas du soutien perçu de la part de l'agence d'intérim. Dans un premier temps, nous avons écarté certains items peu adaptés à la situation particulière des intérimaires (items 2 & 15), puis ceux sur lesquels l'ETT n'a que peu de prise (items 3 & 14). Dans un second temps, nous avons utilisé l'analyse factorielle effectuée par les auteurs de l'échelle originale pour ne retenir que les items présentant les plus fortes contributions factorielles. Cela nous a permis de réduire l'échelle à 8 items.

L'échelle proposée est finalement la suivante :

Soutien organisationnel perçu de la part de l'agence <i>(réponses sur une échelle de Likert à 5 points)</i>
1. Mon agence se préoccupe très peu de moi
2. Mon agence prend vraiment en considération mes buts et mes valeurs
3. Mon organisation tire une certaine fierté de mon accomplissement au travail
4. Mon agence s'intéresse vraiment à mon bien-être
5. Je peux obtenir de l'aide de mon agence quand j'ai des problèmes
6. Quand je fais du bon travail, mon agence le prend en compte
7. Mon agence m'aide à accomplir le mieux possible mon travail
8. Mon agence porte attention à mon degré de satisfaction au travail

3.3. La mesure de l'équité perçue

Nous avons choisi d'évaluer le sentiment d'équité perçue des salariés intérimaires en prenant en référence leurs collègues de travail permanents rencontrés durant les missions d'intérim, en nous inspirant de l'analyse développée par Tansky, Gallagher & Wetzel [1997] pour les salariés à temps partiel. Ceux-ci proposent dans leur article une échelle de mesure comportant 6 énoncés, destinée à évaluer le sentiment d'équité relative ressenti par les salariés à temps partiel vis-à-vis de leurs collègues permanents sur différents aspects de leur travail (salaire, congés, assurances sociales, horaires, conditions de travail, contenu du travail). Nous avons repris et traduit cette échelle, en éliminant deux items inadaptés à la situation particulière des intérimaires (les congés et les assurances sociales). Nous avons restreint le champ de l'énoncé concernant les conditions de travail en demandant aux intérimaires d'évaluer plus précisément la pénibilité relative des tâches

¹²⁹ Les auteurs ont également proposé et testé dans la même étude une échelle réduite à 16 items.

qui leur étaient confiées. Nous avons en effet pu relever dans nos entretiens exploratoires que le sentiment d'inéquité ressenti vis-à-vis des salariés permanents concernait principalement cet aspect des conditions de travail.

L'échelle de mesure proposée est alors la suivante :

Equité relative perçue vis-à-vis des salariés permanents durant les missions. (réponses sur une échelle à 5 points, de « très désavantagé » à « très avantage »)
Lorsque vous êtes en mission, vous êtes amenés à travailler avec des salariés permanents. Comment évaluez-vous votre situation par rapport à eux dans les domaines suivants :
1. La rémunération
2. Les horaires de travail
3. Le contenu du travail
4. La pénibilité des tâches confiées

5 Construction du questionnaire

5.1 Les items supplémentaires introduits dans le questionnaire

Nous avons complété notre questionnaire en introduisant certains items destinés à enrichir les informations disponibles. Nous avons introduit une question à choix multiple permettant aux répondants de préciser les raisons pour laquelle ils accepteraient un CDI si celui-ci leur était proposé : cette question a notamment pour but d'évaluer le rôle de la précarité dans la décision d'abandonner le travail en intérim.

Nous avons également demandé aux répondants de préciser leur métier. Cette question a un double objectif : en premier lieu, elle peut être utilisée dans l'analyse descriptive de l'échantillon et en second lieu elle peut permettre de repérer d'éventuels intérimaires « de métier » dans l'échantillon¹³⁰.

Afin d'enrichir l'analyse de l'implication professionnelle des intérimaires, nous avons enfin intégré trois questions, inspirées de l'enquête « profession intérimaire » [Manpower – 1999] destinées à évaluer l'image de l'intérim auprès des intérimaires, et la possibilité de mener une carrière « normale » dans ce secteur d'activité. Ces trois questions sont les suivantes :

Image de l'intérim auprès des intérimaires (réponses sur une échelle de Likert à 5 points)
1. Pour être intérimaire, il faut être compétent dans sa partie
2. On peut faire carrière dans l'intérim
3. On ne peut pas être intérimaire toute sa vie

¹³⁰ L'absence de salariés se déclarant intérimaires de métier dans notre échantillon n'apportera évidemment pas la preuve que ce type de salarié n'existe pas. Il fournira simplement un indice permettant d'étayer l'idée selon laquelle ce type de profils est très rare.

5.2. Méthodologie de construction

Le questionnaire a été mis en forme en utilisant le logiciel Sphinx. Nous avons pris le parti de reformuler la plupart des items présents dans les échelles de mesure sous une forme positive. Ce choix résulte d'un arbitrage entre les avantages et les inconvénients liés à l'usage d'items inversés dans les échelles de mesure (tout particulièrement dans les échelles de type Likert).

Il est parfois recommandé dans la littérature d'utiliser des items inversés pour lutter contre certains biais dans l'administration des enquêtes : ceux-ci sont censés par exemple réduire le biais d'acquiescement¹³¹ [Anastasi & Urbina – 1997], voire l'effet de halo¹³² [Roussel – 2005]. Les items des échelles de mesure de type Likert étant généralement rédigés sous une forme positive, les items inversés sont donc rédigés sous forme négative, et codés de manière inverse.

Certains auteurs considèrent cependant que les avantages liés à l'usage d'échelles « mixtes » (comportant une proportion inversés) sont trop limités par rapport à leurs inconvénients potentiels : ces items peuvent en effet entraîner des problèmes de consistance interne [Shrieschen & al. – 1993, Schrieschen & Eisenbach - 1995], de structure factorielle [Marsch – 1996, Schmitt & Stultz - 1985] et de validité [Holden & Fekken – 1990] dans les échelles de mesure. Il peut par exemple apparaître lors des analyses factorielles un facteur supplémentaire artificiel (appelé « facteur de méthode ») rassemblant uniquement les items inversés.

L'apparition de ce type de facteur peut être causé par des erreurs dans le remplissage du questionnaire qui peuvent être liées au manque d'attention ou à la difficulté de renseignement du questionnaire [Holden & Fekken – 1990 ; Marsh – 1996].

Des études menées dans le domaine de l'implication envers le syndicat [Kelloway & al. – 1992 ; Thacker & al. - 1990] ont montré que la présence d'items inversés fait effectivement apparaître un facteur de méthode lors des analyses factorielles, ce qui conduit les auteurs à recommander leur élimination. Nous avons donc choisi d'éliminer par principe les items codés négativement dans les échelles de mesure d'attitude, comme l'ont fait R. Liden et ses collègues [2003] dans leur étude consacrée à l'implication organisationnelle des salariés contingents. Quelques items formulés négativement ont cependant été conservés, lorsqu'une transformation positive leur faisant perdre du sens ou les faisait apparaître trop proches d'autres énoncés de la même

¹³¹ Sur une échelle de Likert, ce biais peut amener les répondants à préférer les échelons positifs (« tout à fait d'accord ») aux échelons négatifs (« pas du tout d'accord »)

¹³² L'effet de halo sur une échelle de Likert correspond au risque de voir le répondant répondre de la même manière à tous les items d'un même groupe de questions, par lassitude, lorsque le questionnaire apparaît long et répétitif.

échelle¹³³.

5.3. Organisation du questionnaire et codage des variables

Afin d'éviter un effet de halo, les questions des sous-échelles d'implication organisationnelle et professionnelle ont été mélangées, selon les recommandations de Meyer & Allen [1997 p.119]. Le nombre d'échelon des échelles de mesure des variables d'implication, qui était originellement prévu à 7 échelons a été réduit à 5, en raison de la longueur totale du questionnaire (plus de 90 questions à l'origine) et de la population à laquelle il est destiné. Cette réduction est destinée à limiter le risque de non-réponse liée à la lassitude du répondant face à la complexité et à la longueur du questionnaire ; elle est conforme à l'approche « pragmatique » recommandée par Roussel [2005 p.252] dans le cas de questionnaires dépassant les 60 items.

La plupart des variables de notre enquête sont mesurées par des échelles ordinales (sémantique-différentielles et de Likert). Selon une pratique très répandue en sciences de gestion, les réponses sont affectées d'un barème, ce qui permet d'assimiler l'échelle à une échelle d'intervalle, et traiter les items comme des variables métriques [Igalens & Roussel – 1998, p52). Lorsque les conditions de normalité sont remplies, ces variables pourront être soumises à des analyses quantitatives originellement conçues pour des variables métriques (ex : régression, analyse factorielle, analyse de variance)

Un tableau complet du codage du questionnaire définitif et des modes de calcul des variables de notre modèle est présenté en annexe 5.

Une fois terminée, cette première version du questionnaire d'enquête a été évaluée : un pré-test a été organisé auprès de salariés intérimaires et de responsables d'agence, puis une analyse exploratoire a été menée auprès d'un échantillon de salariés intérimaires.

La section suivante est consacrée à la présentation détaillée de ces analyses.

¹³³ On peut citer en exemple l'item « Rien ne m'empêche de changer de métier » extrait de l'échelle d'implication professionnelle, difficilement inversable ; ou encore l'item « Mon agence se préoccupe très peu de moi », extrait de l'échelle de soutien organisationnel perçu, qui, en cas d'inversion, devient trop proche de l'item « Mon agence s'intéresse vraiment à mon bien-être »

Synthèse de la section 1

Cette première section, consacrée au choix des outils de mesure adaptés au test des hypothèses formulées lors du chapitre précédent, nous a conduits à sélectionner, créer ou adapter onze échelles de mesure, correspondant aux variables de notre modèle de recherche.

Nous avons cherché à mesurer chaque variable du modèle par une échelle comportant au minimum trois énoncés, en suivant les recommandations habituellement formulées dans le domaine de la psychométrie, qui indiquent qu'il faut de préférence éviter de mesurer les concepts non directement observables (concepts latents) à l'aide d'indicateurs uniques [ex : Hikin- 1985 , Roussel – 2005].

En ce qui concerne les échelles de mesure de l'implication, nous avons tenté autant que possible de sélectionner ou adapter des outils compatibles avec la vision multidimensionnelle de l'implication que nous avons adoptée durant les chapitres précédents.

Les autres variables du modèle ont été mesurées à l'aide d'outils qui ont déjà démontré leur fiabilité dans des recherches antérieures (ex : échelles de soutien perçu ou d'insécurité perçue) ou bien à l'aide d'échelles spécifiquement adaptées à notre cadre d'étude (ex : valeur intérimaire perçue ou précarité objective).

Cette version initiale du questionnaire, qui sera évaluée lors d'un pré-test, puis administrée à un premier échantillon afin de s'assurer de sa validité et de sa fiabilité, comporte 98 énoncés.