

L'implication dans la profession ou le secteur d'activité (implication professionnelle)

Cet objet d'implication reste pour l'instant très peu exploré dans le cadre du travail intérimaire. Nous n'avons relevé aucune étude empirique traitant de l'implication professionnelle des intérimaires. Seuls quelques articles conceptuels mettent l'accent sur les ambiguïtés de cet objet d'implication appliqué aux salariés intérimaires [ex : Mac Lean Parks & Gallagher – 2001 p.197]. Nous distinguerons l'implication dans le secteur d'activité de l'intérim du « métier » exercé par les salariés intérimaires.

1.3.1. L'implication dans le secteur d'activité

Dans notre cadre d'étude, le secteur d'activité peut s'entendre de plusieurs manières : il peut s'agir de l'intérim en tant que secteur ou bien d'un secteur particulier dans lequel le travail peut s'exercer par la voie de l'intérim (ex : la santé pour une infirmière intérimaire). Etant donné que notre réflexion porte sur le travail intérimaire, le secteur d'activité envisagé comme objet d'implication sera celui du travail temporaire.

Si nous nous référons aux travaux de M. Thévenet [2004 p.97], pour qui l'implication dans un secteur d'activité ou un produit fabriqué concerne surtout les secteurs qui véhiculent une image sociale positive (ex : la santé, l'éducation ou les médias), ou bien sont susceptible d'engendrer des vocations (ex : l'automobile, l'aéronautique⁹⁷), la notion d'implication dans le secteur de l'intérim paraît peu pertinente. Les enquêtes dont nous disposons montrent en effet que, si le travail intérimaire est aujourd'hui généralement considéré positivement par ceux qui l'exercent⁹⁸, il ne représente pas encore un secteur qui suscite des vocations : les enquêtes montrent par exemple que la grande majorité des intérimaires souhaitent en effet intégrer des formes d'emploi typiques [ex : Manpower – 1999, FPETT - 2003]. L'implication dans le secteur de l'intérim envisagé comme une forme de « vocation » nous apparaît donc trop peu répandue pour être prise en compte dans une étude empirique...même si un certain nombre d'intérimaires déclarent préférer cette forme d'emploi. Certains extraits de nos entretiens exploratoires sont sans ambiguïté sur ce sujet :

⁹⁷ « Le produit ou l'activité sont comme des rêves d'enfant que l'on réalise enfin en travaillant dans l'automobile, dans le soin, dans l'aviation, dans les médias ; c'est (...) le lien entre ce que l'on fait et son histoire personnelle. » [Thévenet – 2004, p. 102]

⁹⁸ Selon l'enquête FPETT/CSA [2003], 91% des intérimaires ont une image positive de leur secteur d'activité.

Béatrice H. responsable d'une agence d'intérim spécialisée – entretien réalisé le 11/12/06....Et puis, moi je vous mets au défi. ...Interrogez tous les responsables et hauts responsables de n'importe quelle société de travail temporaire, si le fait de travailler en intérim, c'est ce qu'ils souhaitent pour leurs enfants. Mais il n'y aura aucun qui vous dira ça, non....
Au fond je pense que c'est un bon tremplin. Oui, je le conseillerais comme un tremplin. Après... le statut d'intérimaire, enfin je ne sais, interrogez n'importe qui, personne ne va dire, « oui c'est super ... ».

Philippe P., responsable d'une agence d'intérim appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 27/10/06

(...) Dans la durée, je pense que l'intérim n'est pas quelque chose de facile : celui qui d'entrée de jeu se dit à la sortie de l'école, je vais faire ma vie en intérim, je n'y crois pas vraiment.....

Mohammed M – Maçon – entretien réalisé le 8/11/06

- Pour moi, l'intérim c'est qu'on laisse le choix à l'intérimaire de s'adapter à une boîte, et après d'y rester ou ne pas y rester.

- D'accord. Donc, c'est pour aider à l'entrée sur le marché du travail.

- Voilà, c'est exactement ça....Mais ça remplace pas un CDI

Eric E. 28 ans – vendeur – entretien réalisé le 11/10/06

J'ai été un très bon vendeur, c'est pour cela qu'il [responsable de l'entreprise cliente M.B.] veut me garder dans les points de vente, moi je ne voulais pas, j'ai dit c'est même pas la peine d'essayer....Eh bien, il s'est vengé, il dit voilà, intérimaire, ça nettoie la m... des vendeurs. Si vous signez un contrat de vendeur chez moi, vous êtes vendeur, et on prendra des intérimaires pour nettoyer vos m....

1.3.2. L'implication dans le « métier » : un concept ambigu

L'implication dans le métier/profession peut prêter à confusion. Deux approches sont en effet possibles : les intérimaires peuvent se considérer comme des « professionnels intérimaires » (par exemple des comptables ou des maçons engagés dans l'intérim) ou alors comme des « intérimaires professionnels » (se définissant avant tout comme exerçant le métier de travailleurs temporaires). La première approche est la plus évidente en première analyse : l'intérim est simplement considéré comme une modalité particulière d'exercice d'un métier, et l'intérimaire est susceptible de développer une implication dans le métier/profession « classique », indépendamment de la relation d'emploi. Ce profil « professionnel » apparaît régulièrement dans les entretiens menés auprès d'intérimaires qualifiés :

J.Baptiste M. - Plombier chauffagiste – entretien réalisé le 24/11/06

Moi, J'ai commencé à travailler à l'âge de 15 ans...et aujourd'hui j'en ai 40.
Je n'ai fait que plombier....Je n'ai pas fait comme certains intérimaires... un peu ci, un peu là.
Non, moi je ne fais que le plombier : c'est mon métier. . Et le problème sur les chantiers, c'est qu'ils m'envoient soi-disant des aides-plombiers. Le problème c'est qu'un aide de plombier, qu'est-ce que c'est ? C'est tout simplement un manœuvre. Il n'a que dalle comme diplôme. Il vient, il connaît un peu les tubes, il connaît, mais s'il me dit qu'il est plombier, je répond « non, t'es pas plombier mec ». ...

Une seconde approche consisterait à supposer que le « métier » exercé par l'intérimaire est celui d'intérimaire : on opère alors une confusion volontaire entre le statut d'emploi et le contenu du travail.

Les professionnels de l'intérim ont tout intérêt à abonder dans ce sens, puisque cela concourt à améliorer l'image de marque du secteur de l'intérim et l'éloigner de l'image de « marchand d'hommes ». Les agences de travail temporaire souhaitent aujourd'hui apparaître comme des « gestionnaires de parcours professionnels, (...) qui accompagnent les intérimaires, et sont en mesure, à grande échelle, de convertir une succession de missions en emplois à temps plein. » [Prisme – rapport d'activité 2006, p.34] : il s'agit pour elles de fidéliser et « professionnaliser » une partie de leurs salariés, en essayant de leur donner la possibilité de mener une carrière dans l'intérim⁹⁹. Cette stratégie de fidélisation doit s'appuyer sur la sélection de salariés susceptibles de s'engager sérieusement, sinon durablement, dans le travail temporaire, ainsi que sur la construction d'une image positive de l'intérim comme carrière envisageable pour un « vivier » de collaborateurs sélectionnés [Lefèvre & al. – 2002 p 69].

Ces préoccupations de la profession trouvent leur écho dans certains travaux de chercheurs en sociologie ou économie du travail : il apparaît en effet que l'intérim est considéré comme une forme à part de travail : le terme « intérimaire » désigne alors davantage un salarié exerçant une forme de « travail » particulier, doté d'un statut particulier dans l'entreprise et possédant des compétences particulières, plutôt qu'un salarié en contrat de travail atypique, comme peuvent l'être les employés en CDD ou le contrat à temps partiel. Les témoignages recueillis par exemple par Beaud [1993], Beaud & Pialoux [1999], Jourdain [2002] font apparaître quelques tendances générales, permettant d'esquisser un portrait contrasté de « l'intérimaire » :

L'intérimaire apparaît d'abord comme un salarié à part. La discrimination entre intérimaires et permanent est un phénomène constant, relevé dans plusieurs études sociologiques en milieu industriel [ex : Gorgeu & Mathieu – 1995 ; Beaud & Pialoux - 1999]. Cette discrimination conduit

⁹⁹ Voir l' étude publiée par Manpower en 1999, qui s'intitule justement « profession : intérimaire ».

à une catégorisation entre intérimaires et permanents qui amène progressivement les intérimaires à s'identifier comme tels. Les tâches qui leur sont confiées sont d'autant plus variées qu'ils sont peu qualifiés : leur identité dans l'entreprise est finalement celle d'intérimaire (« le petit bonhomme à tout faire » ou le salarié « kleenex » cité par Joudain [2002, p.15]). Cette identité, même si elle est jugée peu enviable, semble exister dans l'industrie. Au cours de leur enquête dans les usines de Sochaux, Beaud & Pialoux [1999] remarquent que les intérimaires sont identifiés de manière particulière par les permanents (on les appelle « les intérim »).

De manière plus positive, certains intérimaires estiment que l'exercice de leur activité requiert des qualités spécifiques, qui fondent en partie leur « valeur intérimaire ». Ces qualités, relevée par C. Jourdain [2002 p.20], et que nous avons pu retrouver lors de nos entretiens sont principalement l'adaptabilité, la réactivité et le goût du travail :

Béatrice H. responsable d'une agence d'intérim spécialisée – entretien réalisé le 11/12/06

Pour être intérimaire, il faut avoir cette ouverture d'esprit, une capacité d'adaptation, il faut être diplomate, souple. Il faut essayer d'arriver dans une structure où il y a déjà des liens entre les gens, enfin, des rapports, et là il faut essayer de s'immiscer là-dedans. Et pour que ça se passe au mieux possible, de plaire à tout le monde,...

Et en même temps il faut faire correctement son travail. Donc, ce n'est pas non plus évident de faire correctement son travail quand vous arrivez. Et si on ne vous montre rien, voilà, il faut être solide aussi, nerveusement. Il ne faut pas défaillir, par exemple, il faut prendre sur soi.

Olivier D. – 37 ans – Ouvrier – entretien réalisé le 7/12/06

- *Est-ce qu'à votre avis, il faut des compétences ou des qualités particulières pour être intérimaire ?*

- [rire] Il faut avoir envie de travailler hein. Ben oui. Du travail il y en a... C'est pas forcément tous les gens qui sont capables d'aller toujours travailler hein.C'est l'envie d'aller au boulot qui fait la différence. Peu importe la mission : il ne faut pas toujours essayer de chercher ce qu'on veut ; il faut arriver à toucher un petit peu à tout.

Caroline S. – étudiante – intérimaire en grande distribution – entretien réalisé le 23/6/07

(...) pour être intérimaire , je pense qu'il faut d'abord être mobile et aussi avoir des facultés d'adaptation rapide, il faut toujours s'adapter assez rapidement à un nouveau poste, à de nouvelles personnes, des gens avec qui on travaille et de nouveaux chefs au-dessus de nous. Il faut aussi avoir la volonté de bien faire, bien faire veut dire au moins faire au mieux, voilà, c'est déjà ça.

La question du « métier d'intérimaire » se pose selon nous essentiellement pour les intérimaires exerçant des activités peu qualifiées ou non identifiées comme des professions à part entière :

dans ce cas, et dans ce cas seulement, on peut envisager l'intérim comme un métier. Il ne s'agit certes pas d'une profession organisée, mais d'un type d'activité professionnelle nécessitant des compétences techniques et relationnelles particulières.

Il faut noter que cette situation « d'intérim de profession », dans laquelle l'intérimaire se définit avant tout comme tel n'est pas jugée vraiment crédible par nos interlocuteurs intérimaires et la plupart des responsables d'agence : seuls deux responsables d'ETT plaident pour la reconnaissance du métier d'intérimaire :

Isabelle H., responsable d'une agence généraliste appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 23/10/06

Interviewer : La notion de carrière, est-ce que cela paraît envisageable pour un intérimaire ?

- (...) Oui, nous, on en a quelques-uns, c'est toujours connu, ils sont toujours intérimaires, ils ne veulent pas se faire embaucher en CDI. Par exemple, ici on a une intérimaire qui fonctionne comme cela : elle est très connue des clients, et ça fait plus de 10 ans qu'elle est là, donc vous voyez c'est possible. (...) Quand ils savent gérer leur carrière, ils travaillent tout le temps et, généralement, financièrement, ils s'en sortent mieux que les autres.

Après, ça dépend de vos tempéraments aussi, je veux dire : il faut savoir se vendre, mais généralement celui qui a fait le choix de faire une carrière dans l'intérim, je pense qu'il s'en sortira. Après, il faut que ça soit vraiment une volonté, il faut qu'il ait choisi ça. Je pense que si on choisit c'est comme tout, quand on a projet, quand s'y tient parce que c'est notre choix.

Sandra G. responsable d'une agence généraliste appartenant à une grande enseigne – entretien réalisé le 23/10/06

Chez nous, on en a des pros de l'intérim : comme il y a un besoin énorme dans leurs secteurs d'activités, et ils ont le choix de prendre le contrat qu'ils veulent. Ils préfèrent cumuler des avantages, être libres et avoir une garantie. (...) En plus, ils ont leurs avantages, ils sont payés régulièrement, ils ont leurs cadeaux de Noël, ils ont tout un tas de choses qu'ils n'auraient pas forcément par une petite entreprise. Ils travaillent pour les petites entreprises, ils sont très pro, ils ne seront jamais sans boulot. S'ils s'engagent avec une petite société qui, demain, peut très bien ne plus avoir de chantier ils n'ont plus de travail, on ne sait jamais. Avec nous, ils sont tranquilles, ils vont passer d'une société à l'autre.

La notion d'intérimaire de métier ne peut donc pas être complètement écartée, même si elle apparaît ne concerner qu'une minorité de salariés.

Il paraît possible alors de formuler l'hypothèse selon laquelle les intérimaires peuvent présenter deux profils d'implication dans la profession très différents selon leur appréhension de la notion de carrière (et plus généralement de métier).

Certains d'entre eux se considéreront avant tout comme des professionnels exerçant leur activité sous statut intérimaire. On peut penser que ces « professionnels intérimaires » se recrutent surtout dans les professions qualifiées et/ou correspondant à un savoir-faire spécifique, reconnu et codifié (infirmières, informaticien, maçon,...).

L'autre profil d'implication dans la carrière possible, celui des « intérimaires professionnels » paraît plus difficile à cerner, même s'il apparaît par exemple en pointillé dans certains témoignages recueillis par C. Faure Guichard [2000] ou Glayman [2005].

Tania – 20 ans – secrétaire intérimaire interrogée par D. Glayman en février 2002
(...) Moi , je ne suis pas prête à me coincer dans une boîte. Et puis j'ai envie de faire une formation pour faire autre chose que ce que je fais actuellement (...) j'ai eu beaucoup de propositions d'emploi en CDI, hein, mais j'ai la bougeotte déjà (...)
Pourquoi pas faire de l'intérim tout sa vie, quoi ! Mais je raisonne aussi comme ça parce que j'ai un contact bien particulier avec l'équipe [de l'agence] et que ça marche ».

Nous ne sommes cependant pas parvenus pour notre part à identifier des salariés qui déclarent ouvertement exercer le métier d'intérimaire : plusieurs d'entre eux mènent une carrière en intérim, mais il s'agit le plus souvent de salariés exerçant un métier reconnu et qualifié, et qui estiment que l'intérim leur permet de bénéficier d'avantages importants qu'ils considèrent antinomiques avec la situation de salarié « ordinaire » (liberté d'organisation, salaire élevés, absence de hiérarchie). D. Glayman [2005 p 198] identifie même un « refus de la condition salariale » chez la plupart de ces salariés.

1.4. L'implication dans la valeur-travail

Cette facette de l'implication semble a priori indépendante de la relation d'emploi, puisque, selon la plupart des auteurs, elle est avant tout liée à des traits de personnalité [voir Morrow-1993 p. 163]. Les caractéristiques du travail ou de la relation d'emploi n'apparaissent pas significativement reliés à cette dimension de l'implication [Peyrat-Guillard – 2002 p.72].

Ceci posé, une forte éthique du travail pourrait être un prédicteur très important de l'implication organisationnelle pour les travailleurs temporaires [Saks & al.- 1996], tout simplement parce que ceux-ci sont peu concernés par les outils de mobilisation et de motivation utilisés dans les entreprise clientes (et destinés aux salariés permanents). Dans leur étude, Saks et ses collègues révèlent que le sens de l'éthique au travail est effectivement directement relié à l'implication vis-à-vis de l'organisation cliente, retrouvant ainsi des résultats obtenus préalablement par d'autres chercheurs [ex : Morrow & Mac Elroy – 1986].

La relation de travail intérimaire est un cadre intéressant pour l'étude de l'implication dans la travail, car elle est utilisée de manière stratégique et parfois paradoxale, par des salariés dont l'éthique de travail est rigoureusement inverse :

Certains intérimaires semblent développer une forte implication dans les valeurs du travail [Faure- Guichard 2000]. Cette forte éthique les a même parfois amenés à choisir l'intérim pour

échapper au chômage, vécu comme infamant (la situation d'intérimaire est parfois mal vécue, mais elle reste préférable au chômage). Nous avons pu constater ces attitudes lors de nos entretiens :

Stéphane C. -46 ans – Manœuvre intérimaire depuis 12 ans – entretien réalisé le 23/11

Le travail pour moi....eh bien le premier aspect, c'est de gagner de l'argent et éviter le chômage. Le deuxième, c'est que je ne pense pas que l'être humain est fait pour être... pour rester sans rien faire. Donc, le travail est plus qu'une occupation.

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

Et là, par rapport à l'intérim, c'est quand même à l'origine purement alimentaire. Maintenant un travail ça veut dire aussi un épanouissement personnel parce que concrètement, il y a quand même un résultat. Et personnellement, un travail permet aussi de développer ses compétences et, quelque part, d'apprendre tous les jours. Il y a ce contact clientèle qui est important, que ce soit au téléphone ou en face à face. Oui...travailler c'est épanouissant.

D'autres intérimaires ont choisi ce type de relation, justement parce qu'ils présentent une faible éthique de travail : ils ont de nombreux centres d'intérêt, dont le travail ne fait pas forcément partie. L'intérim leur permet de maximiser leur marge de manœuvre, de rester indépendants de la hiérarchie, de gérer librement leur temps....Il est intéressant de noter qu'une partie des intérimaires de profession font partie de cette catégorie (voir les intérimaires « individualistes » décrits par Jourdain – 2002, p.12 ou les intérimaires « libertaires » décrits par Glayman – 2005 p.198]. Il semble donc que l'implication dans les valeurs du travail soit un objet d'implication important et significatif dans le domaine de l'intérim, puisqu'il pourrait être un antécédent important de l'implication auprès des clients et des ETT, et qu'il peut être utilisé pour distinguer entre diverses catégories d'intérimaires.

3. Un modèle d'implication au travail pour les intérimaires

Le tour d'horizon des objets d'implication que nous venons d'effectuer nous permet désormais de proposer un modèle et d'élaborer des hypothèses concernant les différents éléments de l'implication des salariés intérimaires.

3.1. Les objets d'implication retenus

L'étude des divers objets d'implication nous amène à retenir les trois objets principaux que nous avons proposés dans le premier chapitre, à savoir l'implication dans les valeurs du travail, l'implication dans le métier/profession et l'implication organisationnelle.

Les spécificités de la relation de travail intérimaire ont un impact sur certains de ces objets, ce qui nous amène à préciser certains éléments distinctifs ayant trait à l'implication organisationnelle et l'implication dans le métier.

- En ce qui concerne l'implication organisationnelle, face au problème posé par la pertinence du concept d'implication dans l'entreprise utilisatrice, nous adopterons une vision « imbriquée » de l'implication organisationnelle, dans laquelle l'implication envers les entreprises clientes est incluse dans l'implication organisationnelle globale (*cf supra*). Cette position, qui consiste à considérer l'implication organisationnelle globale comme une variable générale permettant de rendre compte des multiples objets d'implication dans les organisations, mise dans les travaux issus de l'étude fondatrice de Reichers [1985] est fortement recommandée par Cohen [2003 p.116¹⁰⁰] lorsque l'on souhaite utiliser des modèles d'implication multiple. L'étude menée par Hunt & Morgan [1984] fournit un support empirique à une telle approche. Les différents objets potentiels d'implication organisationnelle du salarié intérimaire (ex : les clients, le personnel de l'agence, l'enseigne à laquelle ils appartiennent...) seront donc mesurés par une variable unique, comportant les dimensions affective, calculée et normative (*chapitre 4*).

- En ce qui concerne l'implication dans le métier, nous distinguerons deux profils. Les « professionnels intérimaires », largement majoritaires sont susceptibles d'être impliqués dans un métier ou une profession au sens classique du terme, qu'ils exercent sous le statut intérimaire, durant des périodes plus ou moins longues. A l'opposé, les « intérimaires professionnels », très minoritaires, considèrent l'intérim comme un métier à part entière, requérant des compétences spécifiques et pouvant être exercé sur une longue période. Nous tenterons de distinguer ces deux populations lors de la conception de notre questionnaire.

3.2. Les hypothèses de recherche concernant les objets d'implication

En accord avec l'adoption d'une vision globale de l'implication, nos hypothèses de recherche porteront sur les constituants, les objets ou cibles de l'implication, ainsi que les inter-relations entre ces objets.

¹⁰⁰ Voir également le schéma 7 proposé dans le chapitre 1

3.2.1. Les hypothèses portant sur les objets d'implication

3.2.1.1. Hypothèse portant sur l'implication dans la valeur travail

Nous avons vu précédemment qu'il n'est pas possible d'affirmer que le niveau d'implication dans les valeurs du travail présente une différence chez les salariés intérimaires, comparés aux salariés permanents. La principale raison est que cet objet d'implication semble être avant tout lié à des traits de personnalité : l'implication dans les valeurs du travail est donc censée être stable dans le temps, et peu influencée par la situation du salarié [Morrow – 1993, p162] ; elle serait donc indépendante de la relation d'emploi. Les spécificités de l'intérim, et notamment la manière d'appréhender la grande flexibilité du temps de travail (source de liberté ou source d'angoisse ?) peuvent s'avérer compatibles avec deux « profils » de salariés :

- Les fortes contraintes de flexibilité et les conditions sociales de travail difficiles (socialisation organisationnelle quasi-impossible) rendent la vie en intérim parfois difficile : une forte implication dans les valeurs du travail est alors nécessaire pour travailler malgré le manque de leviers de motivations traditionnels (relations sociales sur le lieu de travail, reconnaissance, perspectives de carrière...)
- La liberté d'organisation et la souplesse offertes par le travail temporaire permettent à certains salariés, pour lesquels le travail apparaît comme une simple source de revenu, de maximiser leur temps de loisir, « pour réaliser des projets ou satisfaire des passions déconnectées du travail » [Jourdain – 2002 p 12]

Il n'existe à notre connaissance qu'une seule étude empirique intégrant une mesure de l'implication dans les valeurs du travail des salariés temporaires [Saks & al. – 1996]. Elle a été menée auprès de salariés saisonniers employés dans un centre de loisirs. En utilisant le concept d'éthique au travail (assimilable à l'implication dans les valeurs du travail) et l'outil de mesure associé (échelle d'éthique protestante au travail mise au point par Blood – 1969), les auteurs ont mis en lumière un lien significatif entre l'éthique au travail des salariés saisonniers et leur implication organisationnelle. Ces résultats nous semblent transposables au cas des salariés intérimaires. D'après l'analyse de nos entretiens, il semble en effet que l'implication organisationnelle vis-à-vis de l'agence d'intérim soit surtout le fait de salariés qui accordent une grande importance au travail dans leur vie : l'agence apparaît alors comme un partenaire, et non un simple bureau de placement. C'est pourquoi nous formulons l'hypothèse suivante :

H 1.1 L'implication dans les valeurs du travail influence positivement le niveau d'implication organisationnelle des salariés intérimaires.
--

3.2.1.2. Hypothèses portant sur l'implication dans le métier

Les faibles liens organisationnels entre le salarié intérimaire et son agence peuvent nous faire supposer que ceux-ci ont davantage tendance à s'attacher à leur métier qu'à leur ETT : nous reprenons ici les hypothèses formulées par plusieurs auteurs sur le rôle grandissant de l'implication dans la profession comme attitude déterminante dans les nouvelles relations d'emploi [Meyer & Allen – 1997 p.5]. La description de l'informaticien, « figure emblématique de l'implication dans le métier » par M. Thévenet [2004, p 103] illustre bien ce phénomène de « professionnalisation » de l'implication, où la cible première de l'engagement des salariés n'est plus une organisation considérée comme de moins en moins apte à assurer une juste rétribution des efforts consentis envers elle, mais une profession et/ou un ensemble de savoir-faire propres à assurer une véritable employabilité. Compte tenu du fait que les salarié intérimaires constituent une population caractérisée par une forte mobilité (comme le sont par exemple d'autres types de salariés contingents, tels les consultants indépendants), on peut supposer que leur profession constitue un point d'ancrage plus solide que les diverses organisations qui les emploient. Nous formulons donc l'hypothèse suivante :

<p>H 1.2 Le niveau d'implication affective dans la profession des salariés intérimaires est supérieur à leur niveau d'implication organisationnelle affective</p>
--

Nous avons par ailleurs prévu de prendre en compte deux formes d'implication dans le métier, en distinguant les « professionnels intérimaires » et les « intérimaires professionnels ». Cependant, nos entretiens exploratoires nous ont appris que la preuve de l'existence d'un « métier » d'intérimaire n'est pas réellement faite, et l'existence de salariés déclarant ouvertement exercer ce métier reste douteuse. Nous avons supposé que cette situation ne saurait concerner que des salariés plutôt peu qualifiés dont la profession n'est pas clairement identifiée au préalable. Nous formulons donc l'hypothèse suivante :

<p>H 1.3 Le niveau de qualification des salariés considérant l'intérim comme leur métier est plus faible que la moyenne</p>
--

3.2.1.3. Hypothèse portant sur l'implication organisationnelle

En ce qui concerne les constituants ou dimensions de l'implication des intérimaires, il est possible de proposer certaines hypothèses concernant l'importance relative de chacune des dimensions (affective, calculée et normative) de l'implication organisationnelle de ces salariés, afin de mettre en évidence une ou plusieurs particularités de l'intérim.

Nous reprendrons une des hypothèse formulée par Vans Breughel & al. [2005 p. 545], auteurs de l'une des seules études spécifiquement consacrée à l'implication des intérimaires auprès de leur agence. Ceux-ci considèrent que l'implication calculée (envisagée comme implication à continuer, selon l'approche d'Allen & Meyer) doit être plutôt faible chez les salariés intérimaires en raison de la facilité qu'ils ont à changer à d'agence (sachant que certains d'entre eux sont inscrits dans plusieurs agence) et au faible niveau de « *side-bets* » associé à l'abandon d'une agence particulière : les salaires proposés sont relativement proches, en raison de la concurrence que se livrent les ETT et les avantages offerts aux intérimaires sont relativement équivalents (du moins dans les ETT appartenant à de grandes enseignes). Rappelons en outre que l'enchaînement des missions, qui apparaît comme le principal « service » que les intérimaires attendent de leur agence est davantage lié à leur employabilité qu'à leur ancienneté dans une agence particulière.

En conséquence, les auteurs considèrent que l'implication affective envers l'ETT doit être plus élevée que l'implication calculée. Nous considérons que ce raisonnement peut être également appliqué à l'implication normative (non retenue dans l'étude de van Breughel) et nous formulons donc les hypothèses suivantes :

H 1.4 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication affective envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

H 1.5 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication normative envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

3.2.2. Les hypothèses portant sur les relations entre objets d'implication.

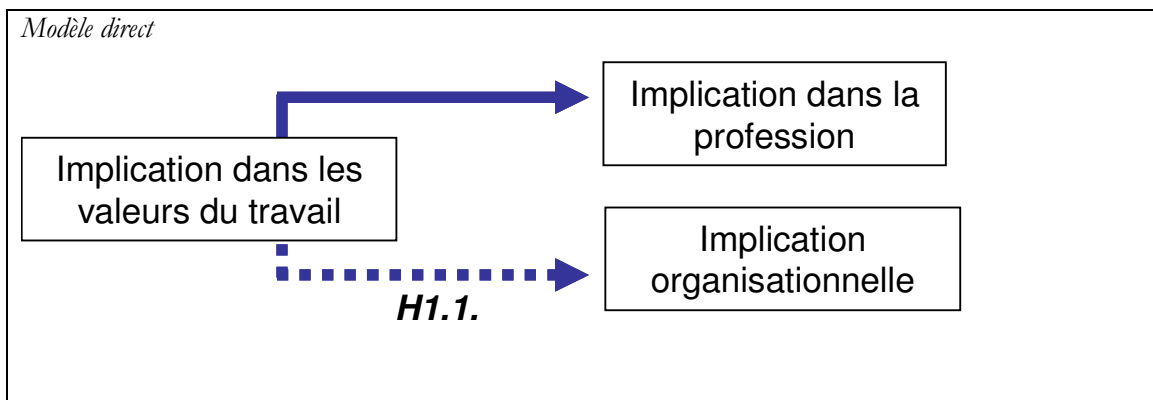
Nous avons vu lors du premier chapitre que l'une des voies de recherche développée dans le domaine de l'implication globale consistait à rechercher les interrelations existant entre les différents objets d'implication. Les modèles d'interrelations que nous avons mentionnés intègrent presque tous l'implication dans l'emploi, et ne tiennent pas compte de la dimension normative de l'implication organisationnelle. Nous souhaitons tout de même l'introduire, étant donné que plusieurs témoignages d'intérimaires font apparaître un sentiment de devoir vis-à-vis de l'agence de travail temporaire.

Nous conserverons l'idée qui émerge de la plupart des études selon laquelle l'implication dans les valeurs du travail apparaît comme antécédent de l'implication dans le métier et dans l'organisation. Par contre, le lien de causalité mis en lumière dans plusieurs études entre implication dans le métier et implication dans l'organisation pose un problème de transposition dans le cas des intérimaires, car il repose sur deux types d'arguments qui s'avèrent contradictoires:

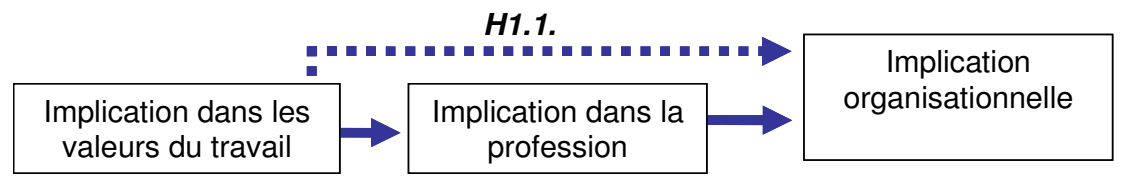
- Witt [1993] considère que l'implication dans une profession très spécifique peut conduire à des perspectives d'emploi limitées, qui « enferment » en quelque sorte les salariés dans une organisation particulière, dans laquelle ils auront tendance à s'impliquer de manière calculée (en raison des coûts associés à leur éventuel départ). Cet argument n'est pas applicable aux salariés intérimaires, amenés au contraire à changer sans cesse d'organisations.
- Vandenberg & Scarpello [1994] considèrent pour leur part que les salariés très impliqués dans leur métier vont en quelque sorte « sélectionner » des organisations compatibles avec leurs valeurs professionnelles. Autrement dit, ils vont choisir un mode d'exercice de leur profession qui leur offre un cadre congruent avec leurs aspirations professionnelles (notion anglo-saxonne de « fit »). Cet argument nous paraît, contrairement au précédent, applicable au cas de certains intérimaires « de profession ». Ces salariés généralement très qualifiés considèrent que l'intérim constitue une modalité idéale d'exercice de leur métier, leur permettant d'accumuler des compétences et d'exercer leur profession de manière quasi-autonome. C. Faure –Guichard [2000, p.138] présente plusieurs exemples de ces salariés, qu'elle décrit comme des « nouveaux compagnons », dans le sens où ils partagent les valeurs et le mode de vie du compagnonnage traditionnel. Ces salariés construisent une relation privilégiée avec les ETT, considérée comme leur véritable employeur.

En tenant compte des arguments évoqués, nous nous proposons donc de tester deux modèles d'inter-relations entre les objets d'implication (*figure 4*), afin de sélectionner celui s'ajustant le mieux aux données empiriques : le premier modèle (modèle direct) ne fait apparaître aucun lien causal entre implication dans la profession et implication organisationnelle ; le second modèle envisage l'implication dans la profession comme une variable médiatrice.

Figure 4 : Modèles d'interrelation entre les objets d'implication pour les salariés intérimaires



Modèle avec variable médiatrice



Ces modèles nous conduisent donc à proposer les hypothèses suivantes :

H 2.1 : Le niveau d'implication dans les valeurs du travail influe positivement sur le niveau d'implication dans la profession

H 2.2 : L'implication dans la profession influe positivement sur le niveau d'implication organisationnelle

Synthèse de la section 2

Nous avons pu constater durant les développements précédents que la transposition du concept d'implication auprès d'une population spécifique de salariés devait être entreprise avec précaution, mise à part l'implication dans les valeurs du travail, qui repose essentiellement sur des traits de personnalité et est donc indépendante du statut d'emploi.

Nous avons en conséquence été amenés à envisager l'implication organisationnelle des salariés intérimaires selon un modèle « imbriqué », en considérant que l'implication auprès des entreprises clientes pouvait être intégrée comme un élément de l'implication organisationnelle globale. Cette approche permet, selon nous, d'éviter un certain nombre de difficultés conceptuelles mises en avant par les auteurs ayant entrepris des travaux sur la multiplicité des cibles d'implication dans le cas du travail temporaire.

En ce qui concerne l'implication dans la profession, nous avons envisagé la possibilité de prendre en compte les cas, a priori peu répandus, d'implication dans la profession d'intérimaire. Ceci nous amènerait à distinguer entre professionnels sous statut intérimaire (« professionnels intérimaires », exerçant un métier identifiable et reconnu) et « intérimaires de métier » (se définissant avant tout comme exerçant le métier de travailleurs temporaires).

En prenant en compte ces trois objets d'implication et leurs éventuelles interrelations, nous avons finalement été amenés à formuler les sept hypothèses de recherche suivantes :

H 1.1 Le niveau d'implication dans les valeurs du travail influence positivement le niveau d'implication organisationnelle des salariés intérimaires.

H 1.2 Le niveau d'implication affective dans la profession des salariés intérimaires est supérieur à leur niveau d'implication organisationnelle affective

H 1.3 Le niveau de qualification des salariés considérant l'intérim comme leur métier est plus faible que la moyenne

H 1.4 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication affective envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

H 1.5 : Les salariés intérimaires ont un niveau d'implication normative envers leur agence plus élevé que leur niveau d'implication calculée

H 2.1 L'implication dans les valeurs du travail influe positivement sur le niveau d'implication dans le métier

H 2.2 L'implication dans le métier influe positivement sur le niveau d'implication organisationnelle