

La prise en compte de l'hétérogénéité de la population étudiée une proposition de typologie

Cette dernière section nous permettra d'envisager le problème de l'hétérogénéité de la population enquêtée. Nous avons pu constater lors du chapitre précédent que l'hétérogénéité des situations d'emploi est l'un des facteurs majeurs invoqué par les chercheurs pour expliquer l'inconsistance des résultats de la littérature consacrée aux salariés atypiques [ex : Gallagher & Connelly – 2004 ; Feldman - 2006]. Cette hétérogénéité est aujourd'hui prise en compte par les chercheurs, qui considèrent que les salariés contingents ne peuvent pas être considérés comme une catégorie homogène [ex : de Cuyper & de Witte – 2007] : le fait qu'un consultant en informatique, un maçon intérimaire ou une secrétaire à temps partiel travaillent sur des durées limitées ou des horaires inférieurs à la norme ne permet pas d'affirmer que leurs attitudes au travail puissent être influencées de la même manière par la « précarité » de leur situation. Notre choix d'enquêter une population particulière de salariés atypiques nous a cependant permis d'éviter cette première forme d'hétérogénéité.

Ceci posé, les salariés intérimaires constituent également une population hétérogène. Même si leurs caractéristiques socio-démographiques sont relativement homogènes en France¹¹¹, les motifs qui les ont amenés à travailler en intérim sont variés, ce qui est susceptible d'engendrer des attitudes différentes face au travail, et notamment un vécu différencié de la précarité de leur relation d'emploi. Lorsque l'on a affaire à des populations hétérogènes, l'une des méthodes permettant de réduire et d'ordonner la complexité du réel est de construire des typologies fondées sur des « idéaux-types ». Plusieurs typologies sont possibles pour une même population, en fonction de la question qui guide le chercheur [Faure-Guichard – 2000, p 27].

1. Les typologies disponibles

Il existe actuellement dans la littérature de recherche différentes typologies spécifiques aux salariés intérimaires, issues de travaux menés en sociologie, psychologie ou gestion. Elles peuvent être distinguées selon la démarche utilisée pour leur construction. On peut ainsi repérer des typologies bâties grâce à une démarche inductive, reposant en général sur l'analyse qualitative d'entretiens, et des typologies fondées sur une démarche hypothético-déductive, dans lesquelles le

¹¹¹ Rappelons que « l'intérimaire-type » est de sexe masculin, jeune, peu qualifié, et occupe un emploi d'ouvrier (source : Unedic – Point statis n° 26)

chercheur détermine une classification a priori, dont il teste la validité discriminante sur une population donnée (en principe par une analyse quantitative).

1.1 Les typologies inductives

Le tableau suivant regroupe diverses typologies fondées en règle générale sur l'exploitation d'entretiens, que nous avons identifiées dans notre revue de littérature :

Tableau 3 : Typologies des salariés intérimaires fondées sur une approche inductive

Auteurs	Catégories	Méthodologie
Abraham [1998]	3 catégories : intérimaires en recherche d'emploi, intérimaires « proposés » ¹¹² , intérimaires professionnels.	Qualitative (36 entretiens)
Faure Guichard [2000]	3 catégories correspondant à des trajectoires professionnelles : intérim d'insertion, intérim de transition et intérim de profession	Qualitative (40 entretiens)
C. Jourdain [2002]	Catégorisation selon deux critères (volition et durée d'intérim). Repérage de 5 catégories : intérim d'appoint, intérim tremplin, intérim d'attente, intérim a durée indéterminée, intérim par choix	Qualitative (130 entretiens)
Marler & al. [2002]	2 catégories : intérimaires traditionnels et « nomades » (<i>boundaryless contingent workers</i>)	Quantitative (analyse hiérarchique)
Glaymann [2005, p 166]	Catégorisation selon 4 degrés de choix, entre intérim subi et intérim choisi : choix faibles, choix contingents, choix utilitaristes, choix autonome. Repérage de 9 catégories d'intérimaires sur un continuum entre intérim subi et intérim choisi.	Qualitative (68 entretiens)

Les typologies française proposées par les chercheurs en sociologie se recoupent bien : les caractéristiques repérées par C. Jourdain, C. Faure Guichard et D. Glayman au cours de leurs entretiens sont tout à fait cohérentes. Le critère de choix (volition) apparaît dans quatre typologies sur cinq. La volonté de C. Faure-Guichard et C. Jourdain d'étudier les trajectoires des salariés intérimaires les amène à intégrer la variable temps, en distinguant entre intérim de courte période et intérim de longue période.

1.2. Les typologies hypothético-déductives :

Le tableau suivant regroupe diverses typologies de nature hypothético déductives identifiées dans notre revue de littérature : les chercheurs partent d'une typologie déjà constituée, qui est ensuite testée sur échantillon par des méthodes quantitatives.

¹¹² Les intérimaires « proposés » sont recrutés directement par l'entreprise utilisatrice, qui leur demande de s'inscrire administrativement auprès d'une ETT.

Tableau 4 : Typologies des salariés intérimaires fondées sur une approche déductive

Auteurs	Catégories	Méthodologie
Krausz & al. [1995]	2 catégories : intérimaires volontaires et involontaires	Quantitative
Krausz [2000]	2 critères (volition et durée d'emploi). Repérage de 3 catégories : intérim contraint, intérim choisi à court terme et intérim choisi à long terme	Quantitative
Ellingson & al. [1998]	2 catégories : intérimaires volontaires et involontaires	Quantitative
Marler & al. [1998]	Catégorisation selon deux critères (la volition et la qualification professionnelle). Repérage de 4 catégories d'intérimaires : intérimaires de carrière (<i>career temps</i>), traditionnels, transitionnels (<i>transitional temps</i>), et nomades (<i>boundaryless temps</i>).	Quantitative
Silla & al. [2005]	Catégorisation selon deux critères (la volition et l'employabilité). Repérage de 4 catégories d'intérimaires : intérimaires permanents, transitionnels, traditionnels et nomades.	Quantitative

Il est intéressant de constater que le critère de la volition apparaît dans toutes les études mentionnées, ce qui confirme l'importance de cette variable. Ces typologies sont testées en relation avec des variables d'attitude, dont certaines sont centrales dans notre recherche (l'implication et l'insécurité perçue).

1.3 La dimension culturelle des typologies

Les typologies mentionnées dans le tableau ont été obtenues à partir de travaux réalisés dans 4 pays différents : la France (Glaman, Jourdain, Faure Guichard & Abraham), Israël (Krausz & al.), les Etats-Unis (Ellingson & al. ; Marler & al.) et l'Espagne (Silla & al.). La question des différences interculturelles peut donc être posée.

Le problème interculturel apparaît dans toutes les études relatives aux attitudes au travail. Les spécialistes de l'implication au travail soulignent régulièrement qu'il s'agit d'un domaine fondamental et encore insuffisamment exploré de la théorie de l'implication. Le fait que l'implication puisse varier dans ses fondements et ses manifestations selon les cultures est envisageable [ex : Meyer & Allen – 1997 p. 108], mais les recherches sur les différences nationales en matière d'implication n'ont pas encore été systématiquement menées. Une synthèse opérée par Cohen [2003 p. 267] sur les recherches interculturelles en matière d'implication organisationnelle montre que les différences culturelles affectent parfois certains constituants de l'implication¹¹³. La plupart des études fournissent cependant des résultats concordants avec la littérature Nord-

¹¹³ De nombreuses recherches utilisent le cadre conceptuel proposé par G. Hofstede [1980], qui distingue quatre composantes aptes à résumer les « cultures nationales ». Ces 4 composantes sont : la distance hiérarchique, l'attitude face à l'incertitude, la balance individualisme/collectivisme et la balance masculinité/féminité.

Américaine, tant en ce qui concerne les pays occidentaux de tradition anglo saxonne (Canada, Australie), que pour des pays éloignés sur le plan culturel, comme la Corée du Sud ou le Pakistan. Nous pouvons également constater que la typologie proposée par Marler & al. pour les Etats-Unis a été transposée au cas de l'Espagne, avec des résultats tout à fait comparables. Nous pouvons donc penser que les différences culturelles ne constituent pas un handicap majeur dans la transposition éventuelle en France des typologies existantes.

2. Proposition de typologie

1.1. Le choix des critères

Etant donné le nombre significatif de typologies déjà existantes, il nous est possible d'employer une démarche hypothético-déductive : les critères seront choisis en fonction de leur pertinence vis-à-vis de nos questions de recherche. Nous décrirons ensuite rapidement les caractéristiques des différents types d'intérimaires identifiés, puis nous proposerons des hypothèses concernant leurs niveaux d'insécurité et d'implication. Compte tenu de l'hétérogénéité de la population intérimaire, il est préférable de choisir plusieurs critères de classification. Trois types de critères émergent des typologies présentées : la volition (critère personnel) ; l'employabilité et le niveau de qualification (critère lié au marché du travail) et la durée d'emploi.

1.1.1 Le critère de la préférence pour l'intérim (volition)

Ce critère apparaît dans toutes les typologies : il semble déterminant, en raison de son impact sur un certain nombre de variables psychologiques à l'origine de la satisfaction, de la motivation et de l'implication des salariés (voir plus haut) : une situation subie est a priori moins favorable à l'implication qu'une situation choisie. Les travaux fondés sur la distinction entre intérim voulu et subi concluent que les intérimaires par choix sont plus satisfaits [Ellingson & al. – 1998 ; Krausz & al. - 1995], plus impliqués envers l'ETT [Marler & al. – 2002] et ressentent une insécurité plus faible [Silla & al. – 2005]. De manière générale, le vécu des intérimaires par choix apparaît plus positif que celui des intérimaires contraints dans les témoignages recueillis en France [ex : Jourdain – 2002 p.12 ; Glayman 2005 p. 169]. Nous proposons donc de distinguer les intérimaires en fonction de leur degré de préférence pour l'intérim.

1.1.2. Le critère de l'employabilité

Ce critère est proposé par Silla & al. [2005], qui le jugent plus adapté à la situation des intérimaires que le critère de qualification professionnelle proposé par Marler & al [1998]¹¹⁴.

¹¹⁴ la qualification est opérationnalisée par la combinaison de trois variables : l'âge, le métier et le niveau d'éducation.

Nous pensons également que l'employabilité perçue (à travers le concept de « valeur intérimaire ») est plus adapté au particularisme de l'emploi temporaire que le critère de qualification. Nous proposons donc de distinguer les salariés selon leur valeur intérimaire perçue.

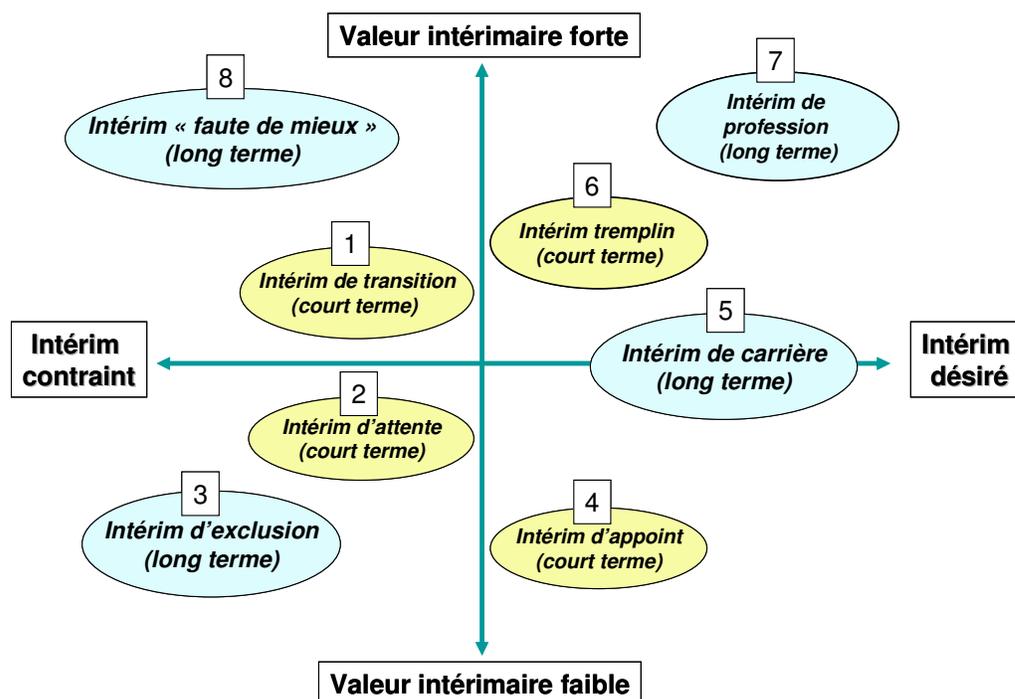
1.1.3. Le critère de la durée

Le critère de la durée est également utilisé pour bâtir des typologies sur une base qualitative [Jourdain - 2002] ou quantitative [Krauzs.- 2000]. Ce critère est important, car il est aussi un bon indicateur de discrimination de la population intérimaire : selon qu'il soit de courte ou de longue durée, l'intérim a des effets plus ou moins forts sur certaines variables psychologiques, avec la présence d'effets auto renforçants dans le cas de l'intérim de longue durée.

1.2. Les différents types d'intérimaires

La typologie des intérimaires que nous proposons repose principalement sur les travaux de C. Jourdain [2002] et I. Silla & al. [2005]. Le croisement des trois critères d'analyse conduit à identifier 8 types de salariés (figure 8). Le groupe 8 (intérim « faute de mieux ») est censé regrouper les intérimaires de longue durée dotés d'une forte employabilité et d'une faible préférence pour l'intérim : les trois critères combinés apparaissent contradictoires, ce qui explique que ce type n'est pas décrit dans les études empiriques dont nous disposons.

Figure 8 : Proposition de typologie des salariés intérimaires

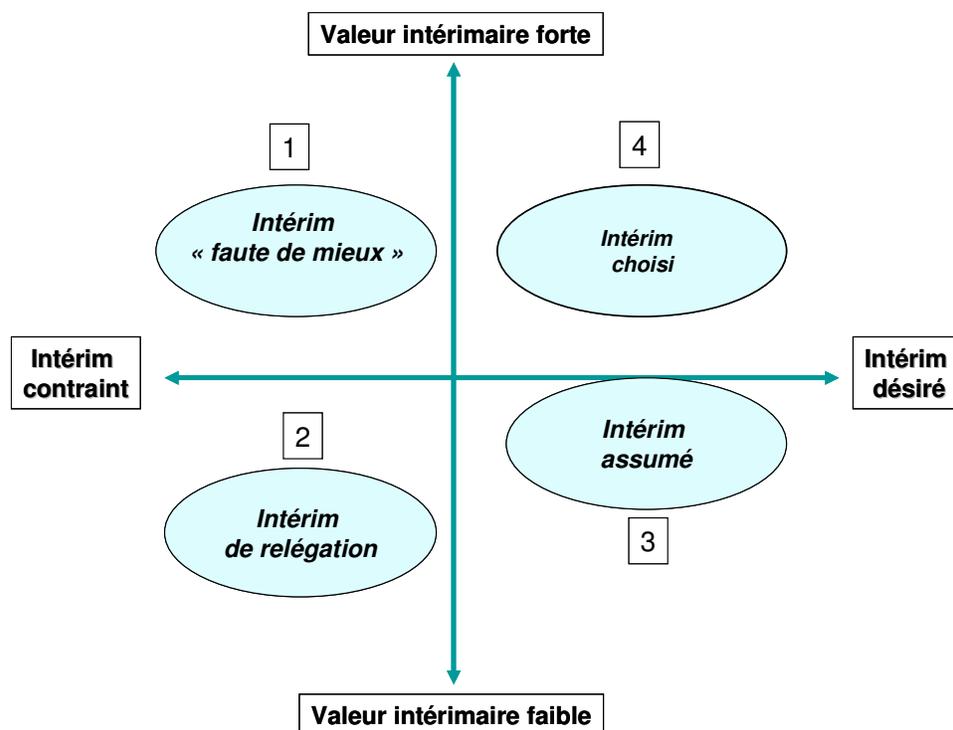


Cette typologie est plus précise et plus détaillée que celles dont nous disposons jusqu'alors, mais sa complexité la rend délicate à opérationnaliser dans une perspective hypothético-déductive, pour deux raisons :

- le nombre de groupes identifiés impose de rassembler des échantillons de taille très importante et assez représentatifs pour pouvoir obtenir des effectifs suffisants de chaque type d'intérimaire, ce qui n'est pas toujours réalisable dans les enquêtes de terrain.
- La prise en compte du critère d'ancienneté dans l'intérim, très utile pour décrire les trajectoires professionnelles, soulève toutefois des difficultés d'interprétation lorsque l'on souhaite classer certains salariés d'après des scores obtenus sur les trois critères simultanés (selon une logique déductive). Rien n'empêche de considérer par exemple que certains intérimaires volontaires et qualifiés employés depuis peu de temps (a priori considérés comme des intérimaires « tremplin ») souhaitent en réalité demeurer intérimaire durant une très longue période (ce qui devrait amener à les classer dans la catégorie « intérimaires de profession »).

Ces raisons nous amènent à proposer une version simplifiée de la typologie en ne retenant que deux critères : la valeur intérimaire et le degré de préférence pour l'intérim. Cette simplification nous permettra de rendre la classification plus opérationnelle pour un échantillon d'enquête de taille moyenne. La typologie simplifiée repose donc sur quatre classes (*figure 9*) :

Figure 9 : Typologie simplifiée



- L'intérim « faute de mieux » regroupe les salariés qui considèrent le passage par cette forme d'emploi comme une solution d'attente, en espérant que leur niveau de qualification leur permettra de décrocher un emploi permanent.
- L'intérim de relégation (selon une expression empruntée à C. Jourdain [2002] concerne les salariés ayant des difficultés d'insertion dans le monde du travail et pour qui l'intérim est la seule forme d'emploi accessible
- L'intérim assumé regroupe les salariés qui reconnaissent les avantages de cette forme d'emploi, en sachant que leur employabilité et/ou leur niveau de qualification ne leur permettent pas d'obtenir une situation plus favorable dans un autre secteur.
- L'intérim choisi concerne les salariés dont le niveau de compétence est suffisant pour obtenir un emploi permanent, mais qui choisissent délibérément de demeurer intérimaires, compte tenu des avantages que leur procure leur situation.

Nous allons à présent détailler dans les tableaux suivants les caractéristiques principales des différents types identifiés dans notre classification détaillée, tels qu'ils apparaissent dans les études disponibles. Nous distinguerons les caractéristiques de chaque sous groupe de la population, leur vécu de l'intérim ainsi que leurs liens avec les ETT.

1.2.1. Les différents types d'intérim subi

	Caractéristiques	Véçu de la situation	Liens avec les ETT
Type 1 : Intérim de transition <i>Volition faible</i> <i>Courte durée</i> <i>Employabilité forte</i>	- Salariés qualifiés qui « passent » par l'intérim dans leur vie professionnelle : cette étape de transition peut résulter par exemple d'une perte d'emploi	- La situation est perçue comme passagère, ce qui fait que l'insécurité perçue reste plus modérée que pour les autres types d'intérimaires contraints, en raison de l'impact de l'employabilité perçue.	- Relations instrumentales : les ETT sont censées aider le salarié à retrouver rapidement un emploi
Type 2 : Intérim d'attente <i>Volition faible</i> <i>Courte durée</i> <i>Employabilité faible</i>	- Il s'agit en général de personnes ayant des difficultés à s'insérer ou à se maintenir sur le marché du travail (jeunes en intérim d'insertion sur le marché de l'emploi, salariés licenciés et/ou en reconversion...) - Le niveau de diplôme est en général peu élevé (CAP/BEP) ou il s'agit de compétences très représentées sur le marché de l'emploi (ex : spécialités tertiaires). - L'âge moyen est plus élevé que la moyenne des intérimaires - Les missions peuvent être très variées et généralement brèves. Elles ne sont pas forcément corrélées avec le niveau de diplôme.	- L'intérim est ici une situation subie « faute de mieux ». le CTT est considéré comme un prélude à un CDI et son usage relève d'une forme de dysfonctionnement du marché du travail - Le sentiment de précarité existe : l'intérim est une situation « anormale » par rapport au statut de salarié en CDI, qui demeure l'objectif et le modèle. d'embauche : l'intérim est d'autant mieux accepté qu'il est considéré comme un « passage obligé » mais bref vers l'emploi stable - Les sentiments de frustration et d'injustice sont évidents, car l'intérim ne permet pas de satisfaire les besoins de sécurité et de relations : le modèle d'emploi est l'emploi typique - Le travail apparaît plus important que le métier (c'est travailler qui compte, plus que le métier exercé). - Le seul point réellement positif qui apparaît dans cette population est que l'intérim y est perçu comme un bon moyen d'accumuler de l'expérience et de sauvegarder (voire acquérir) une certaine employabilité.	L'ETT est considérée par les salariés de ce groupe comme l'intermédiaire vers un emploi stable : il est intéressant de nouer avec elle des relations de confiance. - La qualité des relations avec les ETT est cependant variable au sien de cette population, en fonction de la qualité des premiers contacts noués Tout ceci demeure toutefois dans le cadre d'une relation qui reste strictement utilitaire
Type 3 : Intérim d'exclusion <i>Volition faible</i> <i>Longue durée</i> <i>Employabilité faible</i>	- Intérimaires à durée indéterminée, qui vivent l'intérim comme une fatalité. - Il s'agit plutôt d'hommes, assez âgés, peu diplômés, travaillant dans le secteur industriel ou le bâtiment, - Les missions exercées sont plutôt courtes, (une semaine), et sont renouvelées selon la durée du chantier ou les besoins de l'entreprise.	- Ces salariés désirent fortement un emploi stable mais sont persuadés de ne jamais pouvoir l'obtenir : ils se sont progressivement découragés. - Ils ont une vision désabusée de leur travail, qui s'accompagne d'une dévalorisation personnelle (image de l'intérimaire – marchandise) - La brièveté des missions entraîne un fort sentiment de précarité et d'insécurité : - Ces intérimaires éprouvent sur leur lieu de travail un fort sentiment d'injustice lorsqu'ils comparent leur statut à ceux des permanents - L'intérim permanent est préféré au chômage pour des raisons éthiques : le chômage est considéré comme une situation infamante	- Sentiment d'injustice vis-à-vis de l'ETT qui les emploie (ils savent parfois que leur situation d'intérimaires permanents est parfois illégale). - Ils se considèrent comme exploités à la fois par l'ETT et l'entreprise cliente, - Ils se sentent victimes d'arbitraire dans le choix des missions et ont la sensation de n'exercer aucun contrôle sur leur vie professionnelle - Ils sont généralement inscrits dans plusieurs agences, et entretiennent des relations purement utilitaires avec elles.

1.2.2. Les différents types d'intérim choisi

	Caractéristiques	Vécu de la situation	Liens avec les ETT
Type 4 : Intérim d'appoint <i>Volition forte</i> <i>Courte durée</i> <i>Employabilité faible</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés souvent jeunes, en début de vie professionnelle (étudiants), souhaitant obtenir un revenu d'appoint. - Niveau scolaire parfois élevé, mais les missions confiées sont en général courtes peu qualifiées, exercées de manière intermittente (par exemple durant les vacances scolaires) 	<ul style="list-style-type: none"> - L'intérim est vécu en général positivement, parce qu'il permet de découvrir le monde du travail, en étant relativement bien rémunéré - Situation perçue comme transitoire, et vécue avec un certain détachement, car l'intérim est détaché du projet professionnel : l'insécurité perçue est donc assez faible 	<ul style="list-style-type: none"> - La relation avec l'ETT est purement utilitaire : ce type de salariés apprécie la possibilité d'être rémunéré rapidement (à la semaine) et le fait que l'agence se charge de leur trouver des missions
Type 5 : Intérim de carrière <i>Volition forte</i> <i>Longue durée</i> <i>Employabilité faible</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de qualification faible - population plus âgée que la moyenne - Ces salariés s'affirment souvent individualistes, avec un rejet fréquent des relations de subordination associées à l'emploi typique. - Les missions proposées sont de durée variable selon le secteur, mais l'enchaînement est assuré 	<ul style="list-style-type: none"> - Image positive de l'intérim, qui est valorisé pour sa flexibilité, la liberté d'organisation qu'il permet et le niveau de rémunération. - Rejet fréquent de la routine associée aux emplois « stables » - L'enchaînement régulier des missions et la valeur intérimaire relative limite le sentiment d'insécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> - La grande majorité des ces salariés ne travaillent qu'avec une seule agence, les relations sont très personnalisées. l'agence gère l'aspect administratif de la relation d'emploi - Beaucoup d'intérimaires de carrière sont conscients de véhiculer l'image de l'ETT
Type 6 : Intérim tremplin <i>Volition forte</i> <i>Courte durée</i> <i>Employabilité forte</i>	<ul style="list-style-type: none"> - salariés très majoritairement jeunes et diplômés. L'intérim représente leur premier contact avec le monde du travail (après les stages). - Missions proposées en général de durée moyenne ou longue, et correspondant à des emplois qualifiés. - Intérim utilisé de manière stratégique, comme un outil de recherche d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intérim perçu comme une accumulation d'expériences, permettant de se constituer une base de compétences valorisables sur le marché du travail. - Vécu de l'intérim très positif : il s'agit d'une période transitoire (évaluée entre 2 et 4 ans) durant laquelle les salariés expérimentent le marché du travail. - Sentiment d'insécurité peu présent 	<ul style="list-style-type: none"> - Relations personnalisées, se déroulant sur un pied d'égalité. - Le niveau de qualification de ces salariés est très intéressant pour les ETT, qui vont chercher à les fidéliser en leur offrant des perspectives de missions intéressantes.

	Caractéristiques	Vécu de la situation	Liens avec les ETT
<p>Type 7 : intérim de profession <i>Volition forte</i> <i>Longue durée</i> <i>Employabilité forte</i></p>	<p>La différence majeure avec l'intérim de carrière réside dans le niveau de qualification et l'employabilité : les intérimaires de profession sont généralement plus qualifiés que les intérimaires de carrière et exercent un métier reconnu et réclamé sur le marché de l'emploi.</p> <p>Cette population est composée d'individus plus âgés et plus diplômés que la moyenne des intérimaires.</p> <p>Le statut atypique est ici choisi pour ce qu'il permet de faire (en général, parce qu'il offre la possibilité de concilier une relative liberté d'action avec une rémunération attractive).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ces salariés s'affirment souvent individualistes. - Cette population n'est pas complètement homogène : on distingue deux sous-groupes : d'un côté des individus « polycentrés » avec une faible éthique de travail et des « professionnels de l'intérim » qui revendiquent une forte éthique du travail - Les missions proposées sont en général qualifiées et longues. 	<ul style="list-style-type: none"> - Image positive de l'intérim, qui est valorisé pour la liberté d'organisation qu'il permet. - Rejet fréquent de la routine associée aux emplois « stables » - L'enchaînement régulier des missions et la forte employabilité limite le sentiment d'insécurité. - L'intérim est bien vécu par les salariés « polycentrés » car il permet à ces salariés de gérer librement leur temps, et par les « intérimaires professionnels » car il leur a permis d'affirmer une forte valeur intérimaire : - Les intérimaires de profession considèrent que leur rémunération est avantageuse par rapport aux salariés permanents : leur employabilité et leurs compétences leur permettent parfois de négocier leur salaire à un niveau nettement supérieur à celui de leurs homologues permanents. 	<p>Relations très personnalisées construites en général avec une seule agence, et fondées sur une forme de partenariat : une vraie relation de réciprocité est attendue par ce type d'intérimaires car ils savent qu'ils représentent une population très recherchée par les ETT.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ces intérimaires sont fidélisés par le biais de « bonnes » missions et par la proposition de formations qualifiantes. Ils bénéficient souvent d'un suivi personnalisé. - Ces liens privilégiés sont renforcés par l'absence de subordination vécue. On peut constater que la relation avec l'ETT a un caractère parfois affectif, même si le côté instrumental est généralement revendiqué. - Beaucoup d'intérimaires de profession sont conscients de véhiculer l'image de l'ETT

3. Profils d'intérimaires et implication : hypothèses de recherche

3.1. Profils intérimaires et niveau d'implication

Notre objectif étant d'analyser l'implication des intérimaires, la typologie que nous proposons va être utilisée pour formuler des hypothèses sur les niveaux d'insécurité et d'implication de chaque type d'intérimaire. Ces hypothèses, si elles sont validées, permettront de dégager différents « schémas-type » d'implication des salariés intérimaires, pouvant servir à expliquer l'hétérogénéité des résultats de la revue de littérature.

En prenant les exemples antinomiques de l'intérim de profession et de l'intérim d'exclusion ou de relégation, nous pouvons dresser à titre d'exemple des schéma-types hypothétiques de relations, qui permettraient de justifier des niveaux d'implication contrastés.

Figure 10 : Le lien insécurité/implication dans le cas de l'intérim de profession

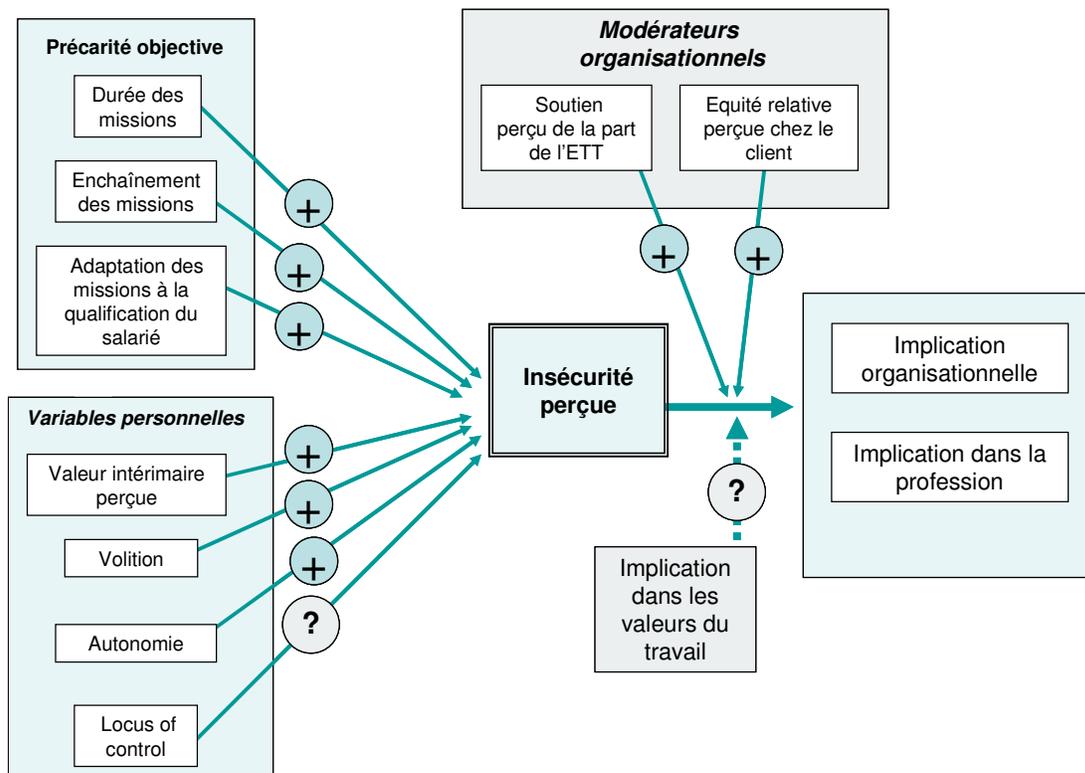
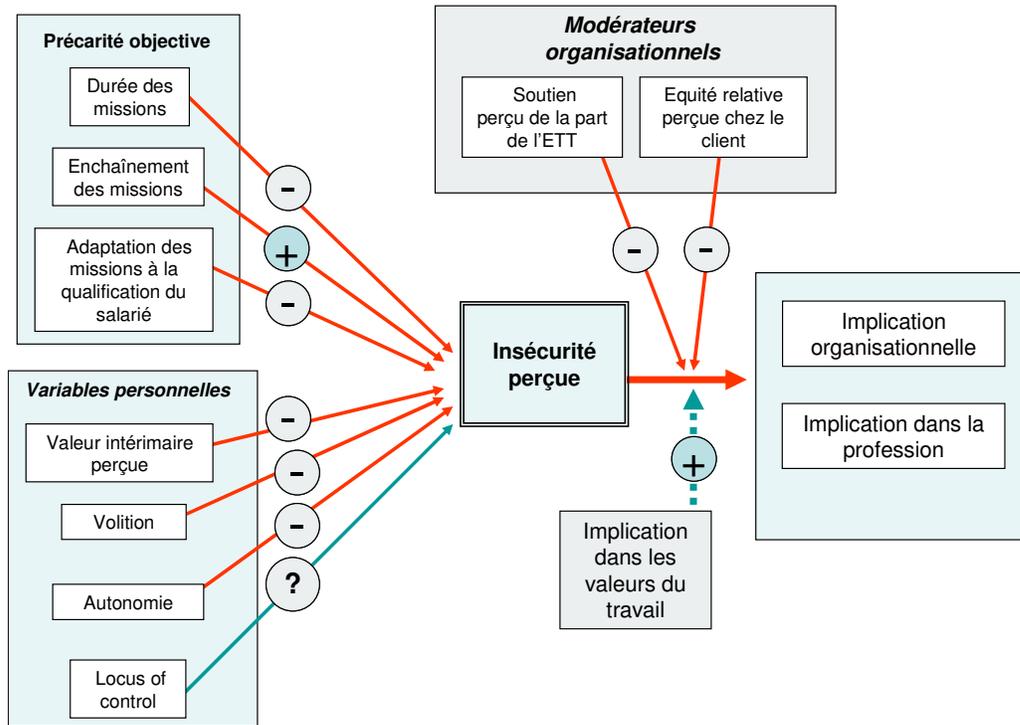


Figure 11 : Le lien insécurité/implication dans le cas de l'intérim d'exclusion



Le premier schéma fait apparaître un enchaînement d'effets positifs, qui constituent un véritable cercle vertueux de l'intérim de profession : la qualité objective des missions proposés combinées à des caractéristique personnelles adaptées au travail en intérim permettent de réduire l'insécurité perçue. Le rôle positif de soutien apporté par l'ETT participe à renforcer l'effet positif sur l'implication. A l'inverse, dans le cas de l'intérim d'exclusion, les effets négatifs se conjuguent : des missions de mauvaise qualité et un faible soutien perçu engendrent insécurité et faible implication auprès de l'ETT : seule une forte éthique de travail et l'absence de choix alternatifs amènent ce type de salariés à continuer à exercer leur activité.

3.2. Hypothèses de recherche

En nous fondant sur les résultats de la littérature consacrés à la taxonomie des différents profils d'intérimaire, ainsi que sur notre modèle de recherche, nous allons maintenant proposer plusieurs hypothèses sur les niveaux d'insécurité et d'implication des salariés intérimaires : ces hypothèses, si elles sont validées, permettront de confirmer la pertinence et la valeur prédictive de notre typologie.

Nous nous intéresserons principalement à trois types de salariés : les intérimaires de profession (type 7), les intérimaires exclus (type 3), et les intérimaires de carrière (type 5). Ces trois catégories présentent un double intérêt. Il s'agit tout d'abord de salariés qui connaissent bien le milieu du

travail temporaire : l'analyse de leurs attitudes est donc instructive en raison de leur expérience du travail temporaire, et des liens tissés avec leurs différents employeurs (agences et entreprises clientes).

En second lieu ce type de salariés constituent la main d'œuvre stable des agence de travail temporaire : ce sont des intérimaires involontairement ou volontairement fidélisés, que les ETT recherchent particulièrement pour constituer leur « noyau dur », et pour lesquels des politiques spécifiques de formation, de mobilisation et de développement peuvent être envisagées. L'étude de l'implication organisationnelle de ces salariés à forte ancienneté est intéressante, car celle-ci constitue un bon indicateur de la fidélité, selon Galois [2006, p46].

Plusieurs hypothèses relatives à l'impact de la volition et de la valeur intérimaire sur l'insécurité perçue ont déjà été formulées précédemment, dans notre modèle de recherche. En accord avec ces hypothèses, nous considérerons que le degré de préférence pour l'intérim et la valeur intérimaire perçue sont des facteurs de réduction de l'insécurité perçue. Nous formulons donc les deux hypothèses suivantes :

H 7.1 Les intérimaires par choix (intérim de carrière et de profession) présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne

H 7.2 Les intérimaires exclus (intérim de relégation) présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne

Le rôle de la préférence pour l'intérim a été souvent mis en avant comme variable explicative des attitudes positives des salariés intérimaires. Les intérimaires expérimentés et volontaires devraient donc présenter un profil d'implication spécifique, caractérisé par une implication organisationnelle affective élevée et une implication organisationnelle calculée faible (étant donné que rien ne les empêche de changer d'agence, et que leur expérience est souvent recherchée par les agences concurrentes).

En nous fondant sur les études disponibles, qui sont essentiellement consacrées à l'impact du choix de la relation d'emploi sur la satisfaction et le bien-être au travail, nous formulons donc les hypothèses suivantes :

H 7.3 : Les intérimaires par choix (intérimaires de carrière et de profession) présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (H 73a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (H 73b).

H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne

Si l'implication dans les valeurs de travail ne semble pas constituer un critère permettant de discriminer entre les différents types d'intérimaires, on peut par contre proposer une différenciation selon l'implication dans la profession.

Nous pouvons en effet considérer que la différence principale entre intérim de profession et intérim de carrière repose sur une différence d'expertise et de qualification. On peut alors supposer alors que les intérimaires par choix (intérim tremplin et intérim de profession) présentent un niveau élevé d'implication dans leur métier, car il s'agit souvent de salariés ayant acquis un haut niveau d'expertise dans une profession particulièrement demandée sur le marché du travail temporaire. C'est pourquoi nous formulons l'hypothèse suivante :

H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.

A l'opposé, les intérimaires exclus se retrouvent en partie dans cette situation en raison de leur faible niveau de qualification et de leur faible employabilité : on peut donc supposer que leur niveau d'implication dans la profession est faible, d'où l'hypothèse suivante :

H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.

Synthèse de la section 4

La prise en compte de l'hétérogénéité de la population des salariés intérimaires nous a conduit à bâtir une typologie permettant d'identifier un nombre limité de profils-types d'intérimaires, en nous inspirant des travaux menés dans le domaine de l'emploi contingent.

Etant donné que notre modèle de recherche est fondé sur une approche attitudinale, nous avons sélectionné des critères permettant de prendre en compte la subjectivité des répondants.

Une typologie générale en 8 groupes, et sa version simplifiée à 4 groupe ont ensuite été élaborées, fondées sur trois critères considérés comme déterminants : le choix (critère de volition), l'employabilité (critère de valeur intérimaire) et l'ancienneté dans l'intérim.

La typologie proposée a ensuite été utilisée pour formuler des hypothèses sur les niveaux d'insécurité et d'implication de chaque type d'intérimaire, afin d'isoler différents schémas d'implication des salariés intérimaires, pouvant justifier d'une partie au moins de l'hétérogénéité des résultats de notre revue de littérature.

Nous avons ainsi été conduits à formuler les six hypothèses suivantes :

H 7.1 Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne.

H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne

H 7.3 : Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (H 73a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (H 73b).

H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne.

H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.

H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.

Conclusion du chapitre : Synthèse des hypothèses de recherche

L'objectif principal de ce chapitre était de proposer un cadre conceptuel et méthodologique permettant de traiter nos trois questions de recherche. L'utilisation des résultats des études empiriques déjà menées sur le thème de l'implication des intérimaires, ainsi que l'exploitation des entretiens exploratoires menés auprès de salariés intérimaires et de professionnels de l'intérim nous ont permis de clarifier certaines questions liées à la transposition des résultats tirés de la littérature sur l'implication à une population de salariés en situation d'emploi particulière.

Ces travaux nous ont ensuite permis de proposer un modèle hypothétique des processus d'implication des salariés intérimaires, et à formuler un certain nombre d'hypothèses sur les relations entre les variables retenues dans le modèle. Le tableau suivant résume l'ensemble des hypothèses proposées durant ce chapitre.

Tableau de synthèse des hypothèses proposées

<i>Hypothèses relatives aux objets d'implication des salariés intérimaires</i>
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
<i>Hypothèses relatives aux antécédents de l'insécurité perçue par les salariés intérimaires</i>
H 3.1 : La durée des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée moyenne de mission élevée réduit le niveau d'insécurité perçue)
H 3.2 : L'enchaînement régulier des missions a un impact positif sur l'insécurité perçue (une durée d'attente moyenne réduite entre deux missions réduit le niveau d'insécurité perçue)
H 3.3 : L'adaptation des missions à la qualification du salarié a un impact positif sur l'insécurité perçue (les salariés délégués sur des missions correspondant de manière régulière à leur qualification témoignent d'un niveau d'insécurité plus faible).
H 4.1 : Un degré élevé de préférence pour le travail intérimaire réduit le niveau d'insécurité perçue.
H 4.2 : Le degré élevé de valeur intérimaire perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.

H 4.3 : Les salariés dont le locus of control est interne ressentent un niveau d'insécurité d'emploi plus faible.
H 4.4 : Un degré élevé d'autonomie perçue par le salarié réduit le niveau d'insécurité perçue.
<i>Hypothèses relatives au rôle médiateur de l'insécurité perçue</i>
H 5.1a & H 5.1b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H51a) et calculée (H51b) du salarié intérimaire vis-à-vis de l'ETT.
H 5.2a & H 5.2b : Un niveau élevé d'insécurité perçue réduit l'implication affective (H52a) et calculée (H52b) du salarié intérimaire vis-à-vis de sa profession
H 5.3 . L'effet de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle est plus important que l'effet sur l'implication dans la profession pour les salariés intérimaires
H 5.4a et H 5.4b . L'insécurité perçue est une variable médiatrice de la relation entre précarité objective et implication organisationnelle (H54a) et professionnelle (H54b)
<i>Hypothèses relatives au rôle des variables modératrices</i>
H 6.1 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT.
H 6.2 : L'implication dans les valeurs du travail modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans la profession
H 6.3 : Le niveau de soutien perçu de la part de l'ETT modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT
H 6.4 : Le niveau d'équité perçue modère l'effet de l'insécurité perçue sur l'implication dans l'ETT
<i>Hypothèses relatives à l'implication des divers types d'intérimaires</i>
H 7.1 Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'insécurité perçue plus faible que la moyenne
H 7.2 Les intérimaires exclus présentent un niveau d'insécurité perçue supérieur à la moyenne
H 7.3 : Les intérimaires de carrière et de profession présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus élevé que la moyenne (a) et un niveau d'implication calculée plus faible que la moyenne (b).
H 7.4 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication organisationnelle affective plus faible que la moyenne
H 7.5 : Les intérimaires par choix présentent un niveau d'implication dans la profession plus élevé que les intérimaires assumés.
H 7.6 : Les intérimaires exclus présentent un niveau d'implication dans la profession plus faible que la moyenne.

Le chapitre suivant sera consacré à la première phase de l'opérationnalisation de notre recherche : nous allons dans un premier temps procéder au choix et à la validation des outils de mesure des variables de notre modèle, puis à l'élaboration du questionnaire d'enquête et à la sélection de notre échantillon.