

La validation des autres outils de mesure du questionnaire (précarité objective et insécurité perçue)

Les échelles d'insécurité perçue et de précarité objective n'ont pas fait l'objet de procédures de validation habituelles, car il s'agit de variables composites, qui présentent la particularité d'être bâties à partir d'indicateurs formatifs. Les échelles habituellement utilisées dans la mesure des variables sont des échelles construites à partir d'indicateurs dits réflexifs : dans ce type de cas, les valeurs des indicateurs (énoncés, ou valeur observables) sont causés par un construit sous-jacent. C'est par exemple le phénomène d'implication organisationnelle qui amène à vouloir rester membre de l'agence d'intérim. En conséquence, les items réflexifs appartenant à une même échelle de mesure doivent covarier : c'est pourquoi on utilise des outils comme l'analyse factorielle ou les coefficients d'homogénéité (alpha de Cronbach par exemple) afin de s'assurer de cette covariance.

Au contraire, les échelles bâties sur des indicateurs formatifs, appelées en général index, sont différentes. Ce sont ici les variations de l'indicateur qui construisent l'index : ce sont les variables observées qui sont la cause de la variable latente : ils représentent différentes dimensions de cette variable latente, et agissent de manière cumulative. Un exemple souvent cité est le statut socio-économique de l'individu, variable latente résultat de la combinaison de 4 indicateurs : le niveau d'éducation, le niveau de revenus, la profession et le lieu de résidence [Kline – 2004 p 169]. La principale conséquence de cette distinction est que les indicateurs formatifs d'un index n'ont pas à être corrélés. Ils ne covarient pas : même si cela peut arriver, il s'agit d'une exception et non d'une condition [Bollen & Lennox, 1991; Geffen et al., 2000]. Vouloir s'assurer de la fiabilité d'un index formatif en utilisant des analyses d'homogénéité de type Alpha de Cronbach n'est donc d'aucune utilité [Nunnally & Berstein – 1994 p.489].

Nous estimons que deux construits de notre questionnaire sont composés d'indicateurs formatifs : la précarité objective et l'insécurité perçue.

La précarité objective correspond tout à fait à la définition d'un index, puisque chaque indicateur (durée, latence et adaptation à la qualification) contribue à déterminer séparément le niveau de précarité perçue.

L'échelle d'insécurité perçue présente, quant à elle, des caractéristiques particulières, et n'est pas mesurée de la même manière que les autres échelles d'attitude. Nous avons retenu et adapté le modèle d'Ashford & al. [1989], en considérant que l'insécurité est un phénomène multiplicatif et multidimensionnel, calculé à partir de deux caractéristiques (l'importance accordée par le salarié à certaines caractéristiques de son emploi et le risque de modification associé à chacune de ces caractéristiques). L'échelle de mesure du phénomène est donc composée de 6 items, chaque item

est le produit d'un énoncé associé à l'importance et d'un énoncé associé à la probabilité de la menace, et doit mesurer un aspect de l'insécurité perçue. La corrélation entre les éléments décrivant l'importance des caractéristiques du travail n'est donc pas obligatoire, et les procédures de vérification de la fiabilité par analyse factorielle et étude d'homogénéité sont inadaptées (elle sont cependant régulièrement employées : voir par exemple Mc Aulay & al – 2006 , ou Prasewark & Strawser - 1996).

La procédure d'examen de fiabilité de cette mesure ne peut donc pas être entreprise selon la méthode utilisable pour les échelles composées d'indicateurs réflexifs: Il n'existe pas de procédure standardisée sur le modèle du paradigme de Churchill [1979] pour s'assurer de la validité d'une variable composite formée d'une combinaison d'indicateurs causaux. Diamantopoulos & Winklhofer [2001] ont toutefois proposé une démarche de validation en quatre étapes : cette procédure semble la seule disponible à l'heure actuelle, et a été utilisée dans plusieurs études [voir par exemple Helm – 2005]. Nous allons donc envisager rapidement les quatre étapes de validation proposées :

- L'étape 1 consiste à définir précisément le domaine du construit étudié. Cette définition peut s'appuyer sur la littérature ou sur des entretiens exploratoires
- L'étape 2 consiste pour le chercheur à s'assurer que les indicateurs couvrent l'ensemble du construit étudié. Ici encore, une étude de littérature et/ou des entretiens exploratoires permettent de vérifier si certains aspects du construit n'ont pas été oubliés.
- L'étape 3 correspond à un stade de vérification : il s'agit de s'assurer statistiquement que les indicateurs ne sont pas trop fortement corrélés, afin de prévenir le risque de multi colinéarité. La mesure des variables latentes formatives est en effet fondée sur le principe de la régression multiple : le niveau de la variable formative dépend de la combinaison des indicateurs. Or, une trop forte corrélation entre ces indicateurs peut rendre les coefficients de régression instables [Bollen & Lennox – 1991]. Il existe plusieurs méthodes de détection de la multi colinéarité : nous utiliserons une procédure simple, recommandée par R.Kline [2005, p. 57] basée sur l'examen de l'inverse de la matrice des corrélations : la diagonale de cette matrice comporte des ratios dénommés « facteur d'inflation de variance » (*variance inflator factor ou VIF*), qui signalent la part de variance d'une variable expliquée par les autres variables : un ratio de VIF supérieur à 10 indique une probable colinéarité pour la variable examinée.
- L'étape 4 consiste à s'assurer de la validité externe de l'index. Selon Bagozzi [1994, p 333] : « tout ce que nous pouvons faire, c'est d'examiner dans quelles mesure la variable composite est correctement reliée aux autres variables » : en d'autres termes, il s'agit de

s'assurer de la validité prédictive ou nomologique de ladite variable vis-à-vis d'une ou plusieurs variables du modèle de recherche.

Les deux premières étapes ont été réalisées en nous basant sur la littérature disponible et nos entretiens exploratoires : nous avons pu nous assurer de la représentation suffisante des concepts étudiés. L'examen des relations entre indicateurs et la relation entre indicateurs et variables extérieures à l'échelle nous a permis de sélectionner les quatre énoncés les plus représentatifs dans l'échelle d'insécurité perçue. Nous avons par ailleurs décidé de retenir les trois énoncés de l'index de précarité objective, après avoir vérifié l'absence de multi colinéarité. L'examen de la matrice inverse des corrélations nous a permis de vérifier l'absence de multi colinéarité pour les deux échelles de mesure (les détails des procédures d'analyse sont disponibles en annexe 9).

Synthèse de la section 2

Les différentes procédures de validation utilisées dans cette partie nous ont permis d'épurer et de fiabiliser notre support d'enquête. Le questionnaire, qui a été réduit et simplifié, demeure toutefois long, en raison du nombre de variables que nous souhaitons évaluer dans notre modèle. La méthode d'auto administration au sein des agences que nous avons choisie nous a cependant permis de limiter les biais de non réponse, et nous avons finalement obtenu un très fort taux de remplissage (le pourcentage de valeurs manquantes est inférieur à 5% sur l'ensemble du questionnaire).

Au niveau théorique, nous avons pu mettre en lumière certains particularismes de l'implication organisationnelle dans le domaine de l'intérim. L'analyse factorielle exploratoire et confirmatoire des échelles d'implication démontre en effet la présence des trois dimensions de l'implication, conformément aux présupposés théoriques, mais on constate une absence de distinction entre les dimensions affective et normative de l'implication envers l'agence : les répondants de notre échantillon ne distinguent pas clairement entre attachement fondé sur le devoir et la réciprocité (dimension normative) et attachement fondé sur une base purement affective. L'implication organisationnelle semble donc bidimensionnelle, comportant une dimension d'attachement « choisi » à l'ETT (dimension affective/normative) et une dimension d'attachement « contraint » (dimension calculée).

Sur le plan méthodologique, les résultats des procédures d'analyse confirmatoire nous invitent à rester prudents, car, si la qualité générale de plusieurs échelles de mesure demeure acceptable dans une étude exploratoire, nous ne parvenons pas à des niveaux de qualité suffisamment élevés pour pouvoir généraliser les éventuels résultats obtenus sans précaution.

Il nous faudra donc tenir compte de ces données lors de la phase de discussion de nos résultats.

Conclusion du chapitre

L'élaboration et la vérification de la fiabilité des outils de mesure constitue une étape importante dans les études empiriques fondées sur une approche quantitative : cette phase nous a conduit à construire un premier questionnaire d'enquête, qui a été soumis à un pré-test, puis à des procédures d'analyse exploratoires et confirmatoires qui ont eu pour résultat d'épurer certaines échelles de mesure en vue d'améliorer leur fiabilité, et nous a conduits à modifier la rédaction d'un certain nombre d'énoncés afin de les rendre plus compréhensibles.

Notre questionnaire d'enquête intègre finalement onze échelles de mesure, dont les qualités psychométriques sont globalement acceptables : certaines d'entre elles présentent un niveau de fiabilité élevé (coefficient alpha supérieur à 0,75), et deux échelles se situent à la limite acceptable dans le cadre d'une étude exploratoire (coefficient alpha inférieur à 0,7).

Nous pouvons désormais aborder dans le dernier chapitre de notre étude la phase de test des hypothèses, suivie de la discussion des résultats obtenus.

Chapitre 5 Les résultats de l'étude empirique : test des hypothèses, analyse et discussion des résultats obtenus

Plan du chapitre :

| | |
|--|------------|
| INTRODUCTION..... | 325 |
| SECTION 1 : ANALYSE DESCRIPTIVE ET TEST DES HYPOTHESES..... | 326 |
| 1. ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'ECHANTILLON..... | 326 |
| 1.1. Profil socio-démographique..... | 326 |
| 1.2. Caractéristiques professionnelles des répondants..... | 328 |
| 1.3. La situation des répondants vis-à-vis de l'intérim..... | 331 |
| 1.4. Les caractéristiques des missions effectuées..... | 333 |
| 1.5. Les variables liées au vécu de l'intérim : insécurité perçue, autonomie perçue, valeur intérimaire,..... | 335 |
| 1.6. Soutien et équité perçus : le vécu de la relation avec les employeurs..... | 340 |
| 2. L'IMPLICATION DES SALARIES INTERIMAIRES : ANTECEDENTS ET OBJETS D'IMPLICATION..... | 342 |
| 2.1. L'implication dans la valeur-travail..... | 342 |
| 2.2 L'implication dans la profession (test des hypothèses H1.2 & H1.3)..... | 344 |
| 2.3. L'implication organisationnelle et ses composantes (test des hypothèses H 1.4 & H 1.5).. | 348 |
| 2.4 Examen des relations entre les trois objets d'implication (test des hypothèses H1.1 & H2.1)..... | 354 |
| 3. TEST DU MODELE DE RECHERCHE SUR LE LIEN PRECARITE – IMPLICATION..... | 358 |
| 3.1. Examen des prédicteurs de l'insécurité perçue (hypothèses H.3 & H.4)..... | 359 |
| 3.2 Examen du lien insécurité-implication (hypothèses H.5.1 à 5.3)..... | 363 |
| 3.3. Test de l'effet médiateur de l'insécurité perçue (hypothèse H 5.4)..... | 365 |
| 3.4. Test des effets modérateurs (hypothèses H 6.1 à H 6.4)..... | 367 |
| 3.5. Test et ajustement du modèle complet..... | 371 |
| 4. TYPOLOGIE DES SALARIES INTERIMAIRES ET PROFILS D'IMPLICATION (HYPOTHESES H 7.1 A H 7.7)..... | 374 |
| 4.1. Méthode de test des hypothèses..... | 374 |
| 4.2. Résultats obtenus..... | 376 |
| SYNTHESE DE LA SECTION 1 : UN BILAN DES HYPOTHESES..... | 379 |
| SECTION 2 : DISCUSSIONS DES RESULTATS..... | 381 |
| 1. L'IMPLICATION DES SALARIES INTERIMAIRES..... | 381 |
| 1.1 des salariés finalement plus impliqués que prévu..... | 381 |
| 1.2. Une implication spécifique..... | 384 |
| 1.3 Quelles conséquences pour les politiques de ressources humaines ?..... | 392 |
| 2. LE LIEN ENTRE FORME D'EMPLOI, PRECARITE SUBIE ET IMPLICATION..... | 394 |
| 2.1 Statut d'emploi et implication : un lien indirect..... | 395 |
| 2.2 : Précarité vécue et insécurité perçue : l'importance du hors-travail..... | 397 |
| 2.3 L'intérim en France : un problème de réglementation ?..... | 399 |
| 3. LA TYPOLOGIE DES INTERIMAIRES : UNE CONFIRMATION DU LIEN ENTRE L'HETEROGENEITE DES MOTIVATIONS, DES TRAJECTOIRES ET DES ATTITUDES AU TRAVAIL..... | 401 |
| 3.1. Une population fondamentalement hétérogène..... | 402 |
| 3.2. Conséquences en matière de gestion des ressources humaines :..... | 405 |
| SYNTHESE DE LA SECTION 2..... | 408 |

Introduction

Ce dernier chapitre est consacré à la mise à l'épreuve de nos hypothèses de recherche.

La première partie du chapitre sera consacrée à une présentation détaillée des caractéristiques et des attitudes des répondants de notre échantillon : cette analyse descriptive revêt une importance particulière en raison du caractère exploratoire de notre étude : un certain nombre de relations et de variables n'ont pas encore fait l'objet de tests empiriques auprès de salariés en situation d'emploi atypique.

Nous testerons ensuite les hypothèses proposées lors du chapitre 3, en distinguant les hypothèses portant sur la nature et les objets d'implication des salariés intérimaires, celles portant sur les relations entre les variables de notre modèle précarité / implication, et enfin celles relatives aux niveaux d'implication des divers profils d'intérimaires présentés dans notre typologie.

La seconde partie du chapitre sera consacrée à la discussion générale de la recherche entreprise : nous nous interrogerons sur la validité et les possibilités de généralisation des résultats obtenus, ainsi que sur leurs implications au niveau théorique et managérial.

Section 1 : Analyse descriptive et test des hypothèses

La présente section sera organisée en quatre parties : après une description des caractéristiques personnelles et de l'organisation des missions des répondants de notre échantillon, nous développerons trois paragraphes, correspondant à la mise à l'épreuve de nos trois questions de recherche.

Nous envisagerons donc successivement les hypothèses ayant trait à l'implication des intérimaires, puis le test de notre modèle consacré au lien entre précarité et implication, et enfin la validité prédictive de la classification que nous avons proposée (en tentant d'isoler différents profils d'implication correspondant aux différents types d'intérimaires issus de notre typologie).

1. Analyse descriptive de l'échantillon

Les tableaux complets et détaillés résumant l'ensemble des réponses obtenues auprès de l'échantillon, ainsi que les tests statistiques détaillés (tests de moyennes et ANOVA) sont disponibles en annexe 10. Les corrélations significatives entre les variables issues du questionnaire sont présentées en annexe 11. Nous allons dans ce paragraphe nous intéresser principalement aux caractéristiques personnelles et professionnelles des répondants, ainsi qu'à leurs sentiments vis-à-vis de l'intérim, et aux caractéristiques des missions effectuées. Outre la mise en lumière de certaines relations utiles à notre modèle de recherche, il s'agit également pour nous de vérifier que les caractéristiques de notre échantillon sont compatibles avec les données recueillies sur la population intérimaires en France¹⁵¹.

1.1. Profil socio-démographique

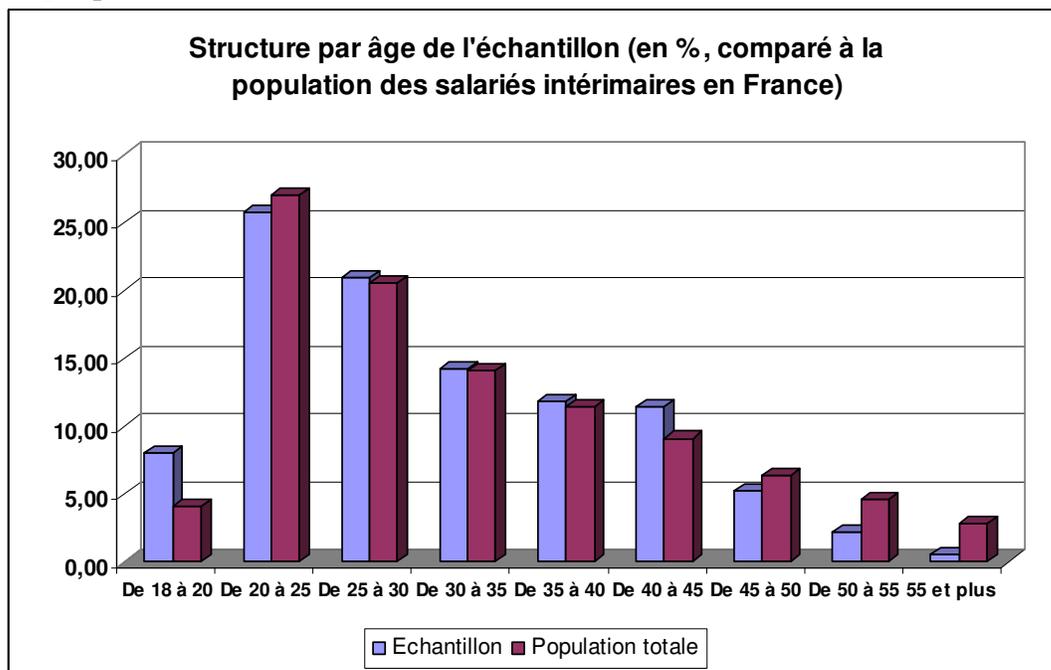
Les tableaux et graphiques suivants résument les principales caractéristiques socio-démographiques de notre échantillon, comparées avec les données disponibles sur la population intérimaire totale en France¹⁵².

| Sexe | Echantillon | Population des salariés intérimaires en France |
|----------|-------------|--|
| Masculin | 59,1 % | 72 % |
| Féminin | 40,9 % | 28 % |

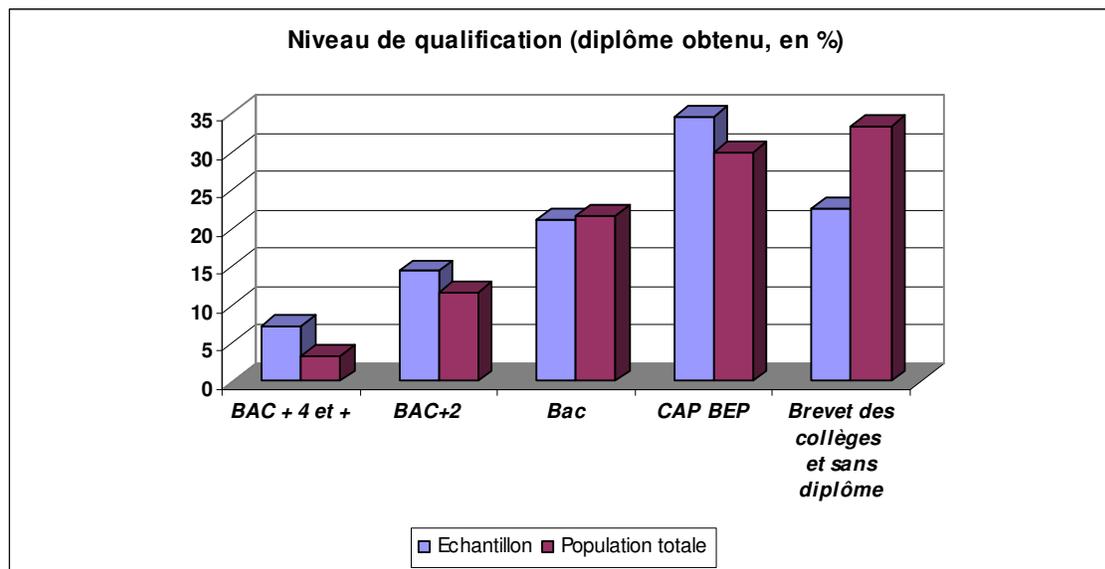
¹⁵¹ Nous considérons que notre échantillon, bien que non représentatif au sens statistique du terme, doit cependant nous permettre de retrouver certaines caractéristiques propres aux salariés intérimaires

¹⁵² Les données nationales sont extraites du rapport 2006 du PRISME et des résultats de l'enquête emploi de l'INSEE

Graphique 1 :



Graphique 2 :



Nous pouvons constater que notre échantillon reproduit globalement les caractéristiques de la population intérimaire : le salarié-type de cet échantillon est un homme, plutôt jeune et peu qualifié, en accord avec les données fournies par les statistiques nationales. Le pourcentage de femmes et de salariés diplômés dans notre échantillon est significativement supérieur à la moyenne nationale, en raison de l'effort fait pour diversifier les profils des répondants.

1.2. Caractéristiques professionnelles des répondants

1.2.1. Ancienneté et nombre d'agences

L'ancienneté des répondants est relativement faible : plus des deux tiers d'entre eux déclarent être intérimaires depuis moins de deux ans. Cette situation est cependant tout à fait normale dans le travail temporaire, où la mobilité est assez forte et les transitions entre intérim, CDD et CDI sont relativement fréquentes. On retrouve cependant une proportion significative d'intérimaires de longue période (près de 30% des répondants). Un examen des corrélations entre ancienneté dans l'intérim et volition (degré de préférence pour l'intérim) permet de voir qu'il existe une relation faible mais significative entre les deux termes¹⁵³ : le degré de préférence pour l'intérim est plus fort chez les répondants qui ont le plus d'ancienneté.

Ancienneté

| | Ancienneté dans l'intérim | Ancienneté dans l'agence |
|---------------|---------------------------|--------------------------|
| moins d'1 an | 37,0% | 47,6% |
| de 1 à 2 ans | 32,2% | 27,9% |
| de 3 à 5 ans | 17,8% | 18,3% |
| plus de 5 ans | 13,0% | 6,3% |

Nombre d'agences

| | % |
|----------------------|-------|
| une seule agence | 42,8% |
| deux agences | 26,4% |
| plus de deux agences | 30,8% |

En ce qui concerne l'affiliation des intérimaires, on remarque qu'une nette majorité d'entre eux (57 %) sont inscrits dans plusieurs agences. Ce comportement, très répandu sur le marché de l'intérim, vise à maximiser les chances d'enchaîner des missions. Il semble cependant que la plupart des intérimaires choisissent une agence « de référence » dans laquelle ils exercent la plupart de leurs missions et n'ont recours aux autres agences qu'à partir du moment où l'enchaînement des missions devient problématique¹⁵⁴.

1.2.2. Profession

Le tableau suivant recense les professions déclarées par les salariés de notre échantillon. Le graphique d'accompagnement présente les catégories socioprofessionnelles générales des répondants.

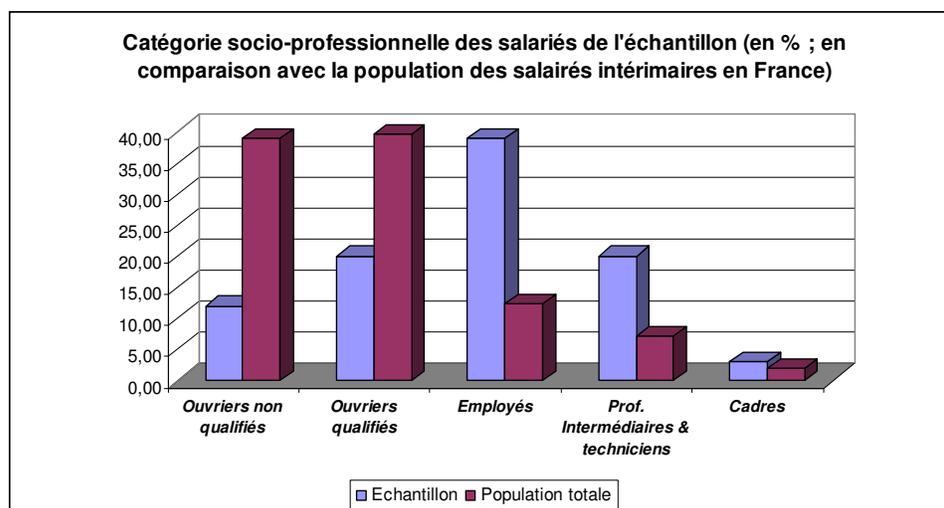
¹⁵³ $r = 0,21$, $p = 0,04$ pour l'ancienneté dans l'intérim et $r = 0,24$, $p < 0,01$ pour l'ancienneté dans l'agence

¹⁵⁴ La majorité des intérimaires que nous avons interrogés entretiennent des relations privilégiées avec une seule agence (il s'agit en général de l'agence qu'ils considèrent comme la plus « correcte », c'est-à-dire la plus fiable)

Tableau 5 : Professions déclarées par les salariés de l'échantillon

| PROFESSION | Nb | Fréq | PROFESSION | Nb |
|-------------------------------|----|--------|------------------------------------|------------|
| MANUTENTIONNAIRE | 20 | 10,40% | CHAUFFEUR PL | 1 |
| AGENT DE FABRICATION | 12 | 6,30% | CONDUCTEUR D'ENGINS | 1 |
| AGENT D'ENTRETIEN | 11 | 5,70% | ELECTRICIEN CHEF D'EQUIPE | 1 |
| EMPLOYE LIBRE SERVICE | 10 | 5,20% | EMPLOYE LIBRE SERVICE (ETUDIANT) | 1 |
| MANOEUVRE | 10 | 5,20% | INTERIMAIRE SANS PROFESSION | 1 |
| EMPLOYE DE RESTAURAT. | 9 | 4,68% | INFORMATICIEN | 1 |
| ELECTRICIEN | 8 | 4,20% | INFOGRAPHISTE WEBDESIGNER | 1 |
| MAÇON | 8 | 4,20% | INGENIEUR | 1 |
| HOTESSE DE CAISSE | 7 | 3,60% | INGENIEUR COMMERCIAL | 1 |
| SECRETAIRE | 6 | 3,10% | INGENIEUR INFORMATIQUE | 1 |
| AGENT ADMINISTRATIF | 5 | 2,60% | INTERIMAIRE A LA RECH. D UN METIER | 1 |
| CARISTE | 5 | 2,60% | MANOEUVRE BTP | 1 |
| COFFREUR | 5 | 2,60% | MECANICIEN | 1 |
| ETUDIANT | 5 | 2,60% | MENUISIER | 1 |
| ASSISTANTE DE DIRECTION | 4 | 2,10% | OPERATRICE DE SAISIE | 1 |
| CHAUFFEUR LIVREUR | 4 | 2,10% | OUVRIER DU BATIMENT | 1 |
| FEMME DE CHAMBRE | 4 | 2,10% | RECEPTIONNISTE | 1 |
| VENDEUR (EUSE) | 4 | 2,10% | PATISSIER | 1 |
| COMPTABLE | 3 | 1,60% | PLOMBIER CHAUFFAGISTE | 1 |
| OUVRIER AGROALIMENTAIRE | 3 | 1,60% | POSEUR MENUISERIE | 1 |
| PLOMBIER | 3 | 1,60% | RESPONSABLE DES CANTINES | 1 |
| CHEF DE CHANTIER | 2 | 1,00% | RIPPEUR | 1 |
| MAITRE D'HOTEL | 2 | 1,00% | ANCIEN SALARIE BOLLORE SA | 1 |
| PAYSAGISTE | 2 | 1,00% | SANS PROFESSION | 1 |
| PEINTRE EN BATIMENT | 2 | 1,00% | SECRETAIRE COMPTABLE | 1 |
| PREP. DE COMMANDE | 2 | 1,00% | SERVICES | 1 |
| AIDE MACHINISTE | 1 | 0,50% | TECHNICIEN DE MAINTENANCE | 1 |
| AIDE SOIGNANTE | 2 | 0,50% | TECHNICIEN DU BATIMENT | 1 |
| ANIMATRICE COMMERCIALE | 2 | 0,50% | TELECONSEILLERE | 1 |
| HOTESSE DE CAISSE (ETUDIANTE) | 2 | 0,50% | TELEVENDEUSE | 1 |
| ASSISTANTE RESS HUMAINES | 1 | 0,50% | NON REPONSES | 13 |
| ASSISTANT DE GESTION PME | 1 | 0,50% | TOTAL | 195 |

Graphique 3 :



Les caractéristiques professionnelles des salariés de notre échantillon diffèrent du « profil type » de l'intérimaire : la part des employés du secteur tertiaire et des professions intermédiaires est prédominante, au détriment des ouvriers qualifiés et non qualifiés. Cette particularité s'explique principalement par le fait que les agences dans lesquelles a été menée l'enquête sont majoritairement des généralistes, qui accueillent des salariés de tous les secteurs. Par contraste, les agences spécialisées dans l'industrie ou le BTP (nombreuses dans le secteur de l'intérim en France) ont une répartition des qualifications spécifique : elle emploie des proportions beaucoup plus importantes d'ouvriers qualifiés et non qualifiés.

Nous pouvons remarquer que le pourcentage de valeurs manquantes à la question portant sur la profession est significatif : cette variable est celle qui présente le plus fort taux de non-réponses dans notre enquête (6,25%). Comment pouvons-nous interpréter ce taux comparativement élevé de non-réponse, alors que les questionnaires comportent en moyenne peu de valeurs manquantes¹⁵⁵ ?

Une première explication tient peut-être au statut d'étudiant de certains intérimaires de l'échantillon : même si certains étudiants se déclarent comme tels (5 répondants) ou alors comme « étudiants exerçant une profession » (étudiante hôtesse de caisse par exemple), il est possible que certains d'entre eux n'aient pas renseigné la question portant sur la profession, estimant à juste titre que leur statut ne constituait pas une profession au sens légal du terme.

L'examen du profil socio démographique des 13 salariés n'ayant pas répondu à la question concernant la profession montre que près de la moitié d'entre eux ont moins de 23 ans et un niveau de diplôme égal ou supérieur au baccalauréat : on peut simplement remarquer que ce profil est compatible avec une situation d'étudiant.

Une autre explication possible de la réticence de plusieurs salariés à propos de la profession exercée nous ramène à la question du « métier » d'intérimaire : certains répondants exerçant des tâches variées et/ou peu qualifiées ont peut-être considéré qu'ils n'exerçaient aucune profession déterminée...sans pour autant se déclarer comme intérimaires.

L'examen de certaines réponses obtenues vis-à-vis de la profession contribue à éclairer de manière complémentaire le peu de pertinence de notion de métier appliquée à l'intérim : quelques répondants n'ayant pas mentionné de profession classifiable se déclarent par exemple « sans profession » ou « à la recherche d'un emploi », ou encore comme « anciens salariés » d'une entreprise industrielle. Une seule mention du terme « intérimaire » (sur 195 réponses) est accompagnée de la mention « à la recherche d'un emploi ».

¹⁵⁵ 87% des questionnaires recueillis comportent moins de 3 valeurs manquantes sur l'ensemble des 84 questions.

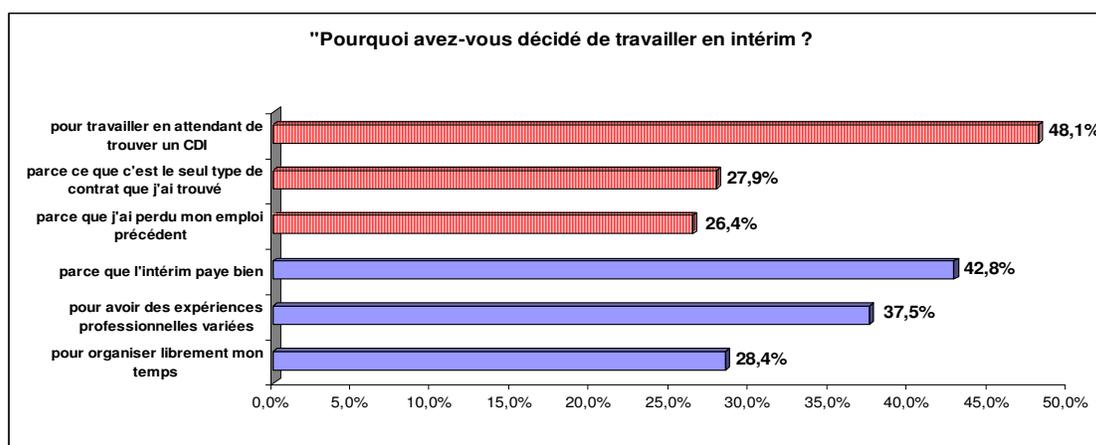
Ces constatations n'invalident pas, bien entendu, la possibilité que certains salariés temporaires puissent déclarer exercer le métier d'intérimaires, mais il apparaît finalement que cette configuration est très rare. En conséquence, nous ne pourrions pas tester l'hypothèse 1.3

1.3. La situation des répondants vis-à-vis de l'intérim

1.3.1. La dialectique choix/contrainte

Afin d'évaluer le degré de volition exprimé par les intérimaires vis-à-vis de cette forme d'emploi, nous allons envisager les motivations d'entrée dans l'intérim et la volonté de persister dans cette forme d'emploi. Nous utiliserons les scores obtenus à la question concernant motivation d'entrée dans l'intérim pour distinguer entre intérim subi et intérim choisi, puis les scores obtenus à l'ensemble des trois questions pour évaluer le degré de préférence global vis-à-vis de l'intérim.

Graphique 4 :



Dans le graphique présenté, les trois premiers motifs correspondent à un choix contraint et les trois derniers à un choix volontaire (le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de la possibilité de réponses multiples).

| .Considérez-vous le travail temporaire comme une solution durable ou intermédiaire dans votre vie professionnelle ? | | | Si on vous proposait un contrat à durée indéterminée aujourd'hui, l'accepteriez-vous ? | | |
|---|----------|-------|--|----------|-------|
| | Nb. cit. | Fréq. | | Nb. cit. | Fréq. |
| durable | 38 | 18,3% | oui | 134 | 64,4% |
| intermédiaire | 122 | 58,7% | non | 31 | 14,9% |
| je ne sais pas (+ non réponses) | 48 | 23,1% | je ne sais pas (+ non réponses) | 43 | 20,7% |

Si nous calculons les scores associés aux réponses collectées, nous pouvons évaluer le degré de préférence pour l'intérim (volition), en distinguant la situation à l'entrée dans l'intérim et la préférence globale pour l'intérim, prenant en compte la volonté de demeurer intérimaire.

| Choix initial pour l'intérim | | | Préférence pour l'intérim (volition) | | |
|------------------------------|----------|--------|--------------------------------------|----------|--------|
| | Nb. cit. | Fréq. | | Nb. cit. | Fréq. |
| Intérim subi | 86 | 41,3 % | Intérim contraint | 130 | 62,5 % |
| Intérim choisi | 77 | 37 % | Intérim volontaire | 52 | 36,5 % |
| Neutre | 45 | 21,6 % | Neutre | 24 | 11,5 % |

Nb : La modalité « neutre » caractérise les répondants dont le score calculé est égal à zéro. Les répondant obtenant un score strictement positif sont considérés comme ayant une préférence pour l'intérim (au moment de l'entrée ou de manière générale) et les répondant obtenant un score strictement négatif sont considérés comme intérimaires « par défaut ».

Nous remarquons que dans tous les cas, le statut d'intérimaire apparaît comme une situation par défaut pour la majorité des salariés interrogés.

Ces chiffres sont tout à fait en accord avec les enquêtes traitant du choix pour l'intérim. Silla & al. [2005] remarquent que dans la plupart de ces études, on peut retrouver une proportion d'environ un tiers des intérimaires qui déclarent préférer leur situation à celle de salarié permanent. Il est intéressant de constater que ces résultats ont été obtenus à la fois auprès d'intérimaires américains [Barringer & Sturman – 1999 ; von Hippel & al. – 1997] et européens [Arronsson & Göransson – 1999 ; Isaksson & Bellagh – 2002].

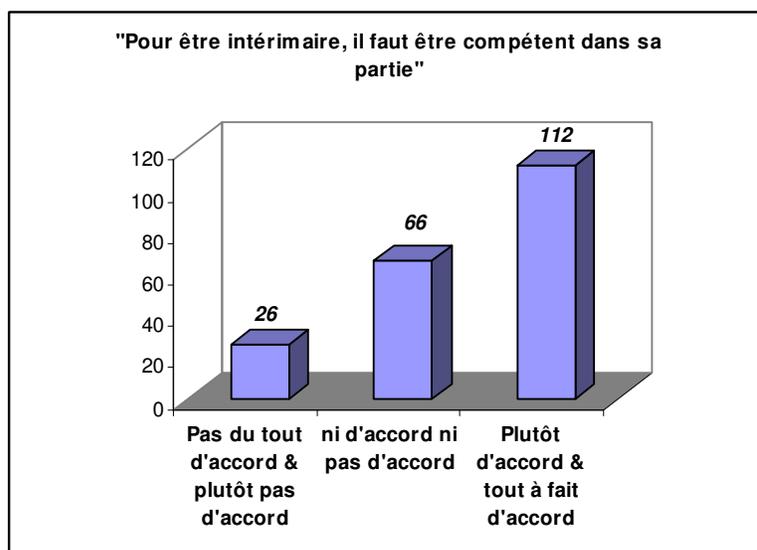
Si l'on examine les caractéristiques sociodémographiques des répondants en relation avec leur niveau de préférence pour l'intérim, on n'observe aucun lien significatif avec l'âge ou le niveau de diplôme. Seul le sexe apparaît en relation avec le niveau de préférence pour l'intérim : un test de différence de moyennes mené sur les deux populations permet de conclure que l'intérim contraint concerne davantage les femmes que les hommes¹⁵⁶.

1.3.2. L'image perçue de l'intérim

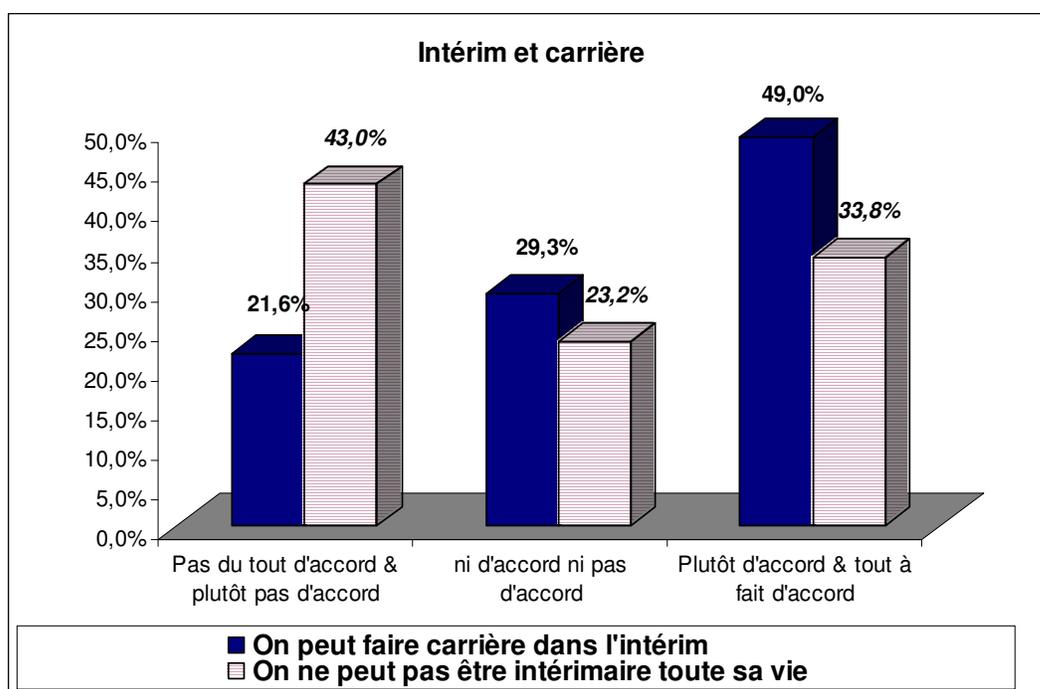
L'image perçue de l'intérim est plutôt positive : les intérimaires interrogés considèrent que le travail temporaire réclame des compétences et peut s'exercer sur le long terme. On peut toutefois relativiser ces résultats en remarquant que les répondants sont paradoxalement beaucoup moins nombreux à montrer une réelle préférence pour l'intérim (voir plus haut) et que plus du tiers d'entre eux (33,8%) considèrent que la situation d'intérimaire à très long terme n'est pas envisageable (« on ne peut pas être intérimaire toute sa vie »)

¹⁵⁶ Le test de différence de moyennes est significatif ($t = 3,12$, $p = 0,02$)

Graphique 5 :



Graphique 6 :



1.4. Les caractéristiques des missions effectuées

L'étude des caractéristiques des missions effectuées permet d'évaluer la précarité objective associée au contrat d'intérim. On peut tout d'abord constater que la durée moyenne et le temps de latence moyen entre deux contrats sont brefs dans la majorité des cas : le parcours-type des intérimaires de notre échantillon consiste à enchaîner rapidement des missions de courte durée. Cette configuration semble moins précaire par rapport à celle que l'on retrouve dans les données

empiriques disponibles au niveau national : selon les chiffres de l'Unedic pour l'année 2005¹⁵⁷ issus des déclarations des ETT, 60% des missions d'intérim durent au plus une semaine, et seules 20% des missions durent plus de deux semaines.

Quelle est la durée moyenne habituelle de vos missions depuis que vous êtes en intérim ?

| | Fréq. |
|--|------------|
| une semaine ou moins | 15,6% |
| entre une semaine et un mois | 42% |
| de 1 à 6 mois | 23,3% |
| plus de 6 mois | 12,2% |
| je ne sais pas (durées très variables) | 6,9% |

Quelle est la durée moyenne de vos périodes d'attente ?

| | Fréq. |
|-----------------------------------|---------------|
| moins d'une semaine | 41,09% |
| entre une semaine et un mois | 36,63% |
| plus d'un mois | 12,87% |
| je ne sais pas (durées variables) | 9,41% |

Un explication de cette différence pourrait résider dans l'utilisation des contrats temporaires par certaines entreprises clientes : la pratique des missions renouvelées sur des bases hebdomadaires semble en effet monnaie courante. Nous avons rencontré plusieurs intérimaires et directeurs d'agence qui ont affirmé que beaucoup de missions de longue durée s'effectuaient en enchaînant des contrats très courts (en général à la semaine). Il apparaîtrait donc une différence entre la durée « réelle » de la mission déclarée par l'intérimaire et sa durée « légale » déclarée par l'agence. On pourrait considérer que la brièveté des missions est en quelque sorte compensée par leur enchaînement rapide, mais la situation demeure précaire pour beaucoup d'intérimaires en cas de ralentissement de la demande (la brièveté des missions rend les possibilités de travail étroitement dépendantes de la conjoncture).

Sur le plan qualitatif, nous pouvons constater que la majorité des intérimaires de l'échantillon estiment que les contrats qui leur sont proposés sont adaptés à leur qualification : près des trois quart des salariés interrogés estiment exercer des missions en rapport avec leur qualification :

| Considérez-vous que les missions qui vous sont proposées correspondent à votre qualification ? | Fréq. |
|---|--------|
| toujours | 20,30% |
| souvent | 55,45% |
| rarement | 22,28% |
| très rarement | 3,47% |

Il demeure cependant une minorité significative de répondants qui se considèrent comme déqualifiés, phénomène qui se retrouve dans les données nationales. Dans une étude publiée pour le compte de l'Unedic, Caussain & Krief [2007, p.3] affirment que la mobilité professionnelle, très importante dans le secteur de l'intérim, impacte sur la qualification des intérimaires. Les auteurs remarquent par exemple que « les personnes qui ont effectué des missions requérant une qualification de « cadre et profession intermédiaire » ont été aussi

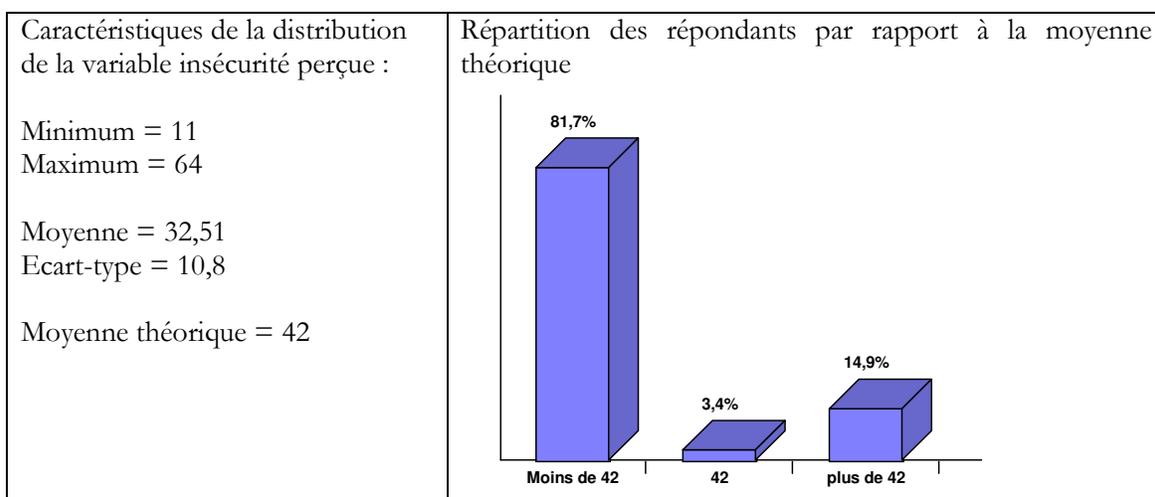
¹⁵⁷ Source : UndePoint statis n° 18 – Avril 2006

amenées à exercer des tâches en tant qu'employé, ouvrier qualifié et ouvrier non qualifié pour plus d'un tiers de leurs missions ». Si l'on reprend la classification des formes de précarité proposée par S. Paugam, cette déqualification constitue un indicateur important de précarité, car un salarié déqualifié peut ressentir à la fois la précarité liée à son emploi (impossibilité de trouver un emploi correspondant à sa qualification) et la précarité liée à son travail, considéré comme peu intéressant et mal considéré [Paugam – 2000].

1.5. Les variables liées au vécu de l'intérim : insécurité perçue, autonomie perçue, valeur intérimaire.

1.5.1. L'insécurité perçue

Le niveau d'insécurité perçue des salariés de l'échantillon n'apparaît pas extrêmement élevé : si on se réfère à la moyenne théorique de l'échelle d'insécurité, on constate que plus de 80% des salariés présentent un niveau d'insécurité inférieur à cette moyenne.

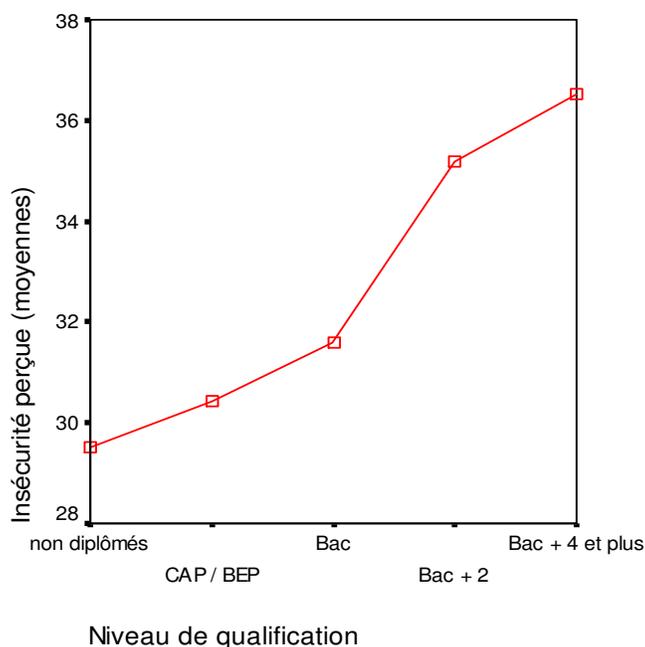


Etant donnée l'importance de la variable insécurité perçue pour notre modèle de recherche, il est intéressant d'examiner les niveaux d'insécurité ressentis en rapport avec les variables sociodémographiques des répondants (le détail des tests est disponible en annexe 10) :

- Il ressort de l'étude des corrélations entre variables que l'âge n'a pas d'influence sur l'insécurité perçue ($r = -0,08$; $p = 0,23$), mais que le niveau de qualification est positivement lié à l'insécurité perçue ($r = 0,206$; $p < 0,01$). Il semble donc que l'insécurité augmente avec le niveau de qualification (mesuré par le diplôme) : les salariés les plus diplômés présenteraient la plus forte insécurité.

L'étude des moyennes d'insécurité par niveau de diplôme (graphique 7) permet de confirmer que l'insécurité augmente significativement en fonction du niveau de diplôme.

Graphique 7 : Niveaux d'insécurité perçus et qualification (diplôme obtenu).



Il apparaît donc nettement, dans le secteur du travail intérimaire, que le diplôme ne constitue pas une garantie contre la précarité perçue, et que ce secteur permet à des salariés très peu qualifiés d'évoluer dans des conditions de faible insécurité. Ce point illustre bien selon nous les particularismes de l'intérim : ce n'est pas tant le niveau de qualification théorique qui y est valorisé, mais l'aptitude à répondre à la demande des entreprises clientes. L'employabilité des intérimaires est davantage fonction de la pénurie relative de certaines compétences que de leur niveau de qualification théorique : les emplois sans qualifications (ex : manutentionnaire ou manoeuvre) sont mieux valorisés dans le secteur de l'intérim que dans le reste de l'économie, car ils correspondent à certains besoins spécifiques des entreprises clientes. Parallèlement, la présence de salariés diplômés fortement insécurisés dans notre échantillon constitué d'agences généralistes et industrielles reflète sans doute le manque de demande des entreprises clientes de ces agences pour ce type de profils : les clients des ETT généralistes réclament en effet majoritairement des profils peu diplômés¹⁵⁸.

Il est probable qu'une étude du niveau d'insécurité perçue menée auprès de salariés intérimaires travaillant pour certaines ETT spécialisées dans les hautes compétences (ex : intérim médical) ne conduirait pas aux mêmes résultats.

¹⁵⁸ Près du quart des missions d'intérim effectuées en 2005 toutes entreprises confondues l'ont été sur des postes de manutentionnaire (manoeuvre, déménageur)

- En ce qui concerne le sexe, on constate qu'il existe une influence sur l'insécurité perçue : un test de différence de moyenne mené sur les répondants masculins et féminins de notre échantillon permet de constater que les salariés intérimaires de sexe féminin présentent un niveau d'insécurité plus élevé que les intérimaires de sexe masculin, avec une différence de moyenne significative entre les deux populations ($t(206) = -3,32$; $p < 0,05$). Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus par plusieurs études traitant des antécédents de l'insécurité perçue menés auprès de salariés permanents (ex : Kinnunen & al. 2000 ; Mauno & Kinnunen – 2002).

Si l'on s'intéresse pour terminer aux domaines qui engendrent le plus fort sentiment d'insécurité, on peut constater que le principal souci des salariés intérimaires concerne le maintien d'un niveau de revenu régulier : la crainte portant sur le revenu est plus importante encore que la crainte portant sur l'enchaînement des missions :

| <i>Sources d'insécurité</i> | <i>Moyenne</i> | <i>Ecart-type</i> |
|--|----------------|-------------------|
| Enchaînement des missions | 8,14 | 3,99 |
| Adaptation des missions à la qualification | 7,04 | 4,070 |
| Maintien d'un niveau de revenu régulier | 9,46 | 3,96 |
| Possibilité de travailler dans la même zone géographique | 6,95 | 3,63 |
| Liberté d'organisation des périodes de travail* | 6,93 | 3,55 |
| Variété des missions* | 5,92 | 2,96 |

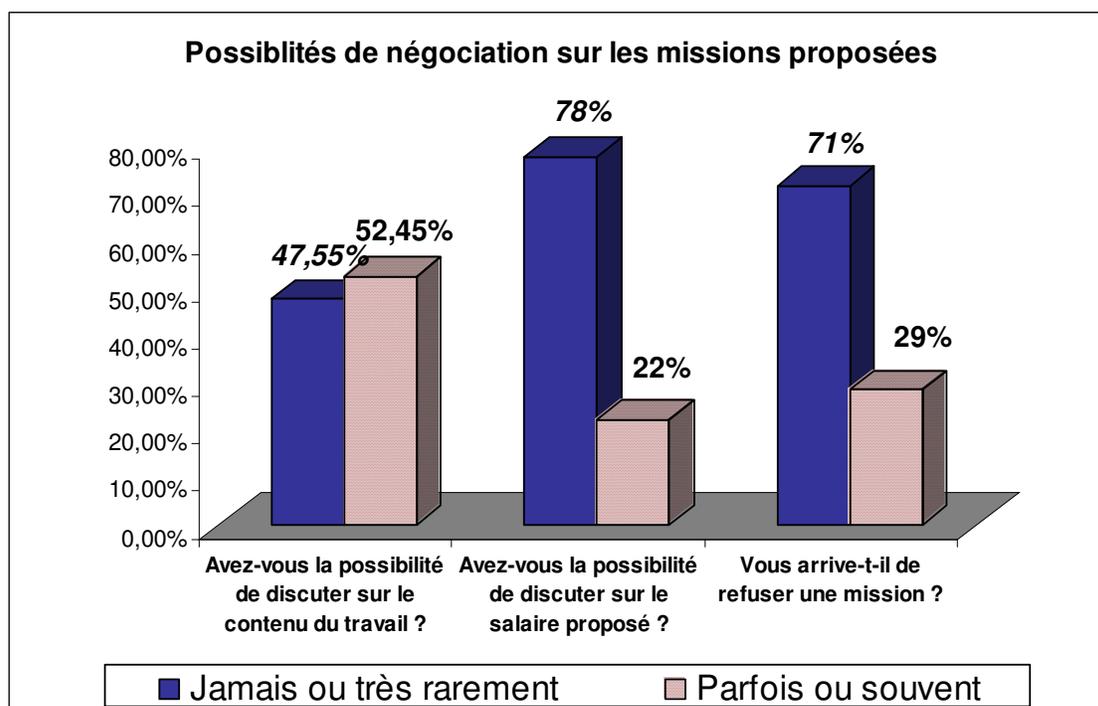
**Ces deux critères ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'échelle définitive de mesure d'insécurité perçue*

Ces réponses mettent en avant l'un des principaux problèmes posés par le travail temporaire : le manque de visibilité et l'incertitude concernant à la fois le niveau des revenus et la régularité de ceux-ci. On retrouve bien ici la perception de discontinuité subie, qui constitue l'un des éléments clé du sentiment de précarité perçue mis en avant par Cingolani [2004].

1.5.2. L'autonomie perçue

L'autonomie perçue des salariés de l'échantillon est variable (*graphique 8*) : en règle générale, leurs possibilités de négociation sont limitées : plus de 70% d'entre eux refusent très rarement les missions proposées, et près de 80% ne peuvent pas négocier le salaire proposé. On note tout de même qu'une majorité d'intérimaires estiment avoir une influence sur le contenu du travail qui leur est proposé.

Graphique 8 :



On peut mentionner l'existence d'une corrélation faible mais significative ($r = 0,168$, $p < 0,05$) entre le niveau de diplôme et la propension à refuser des missions : certains salariés qualifiés peuvent sans doute être amenés à refuser des missions qu'ils considèrent comme incompatibles avec leur qualification. Cette hypothèse ne peut cependant pas être validée sur notre échantillon (le test portant sur la différence de moyennes entre les salariés de niveau supérieur et inférieur au baccalauréat sur la possibilité de refuser une mission et sur l'autonomie perçue n'est pas significatif).

1.5.3. La valeur intérimaire perçue

Nous avons vu précédemment que la valeur intérimaire est essentiellement évaluable par la capacité à enchaîner sans difficulté les missions. Nous pouvons constater que les salariés de notre échantillon semblent connaître assez peu de difficultés d'emploi : plus des trois quart d'entre eux déclarent n'avoir aucune difficulté pour enchaîner les missions d'intérim, et seuls 1% des salariés interrogés affirment ne pas y parvenir. Lorsque les répondants sont invités à préciser les raisons qui expliquent leur employabilité, on peut constater que les qualités relationnelles et personnelles (disponibilité, capacité d'adaptation, fiabilité) sont citées en priorité (*graphique 9*).

Eprouvez-vous des difficultés à enchaîner des missions en intérim ?

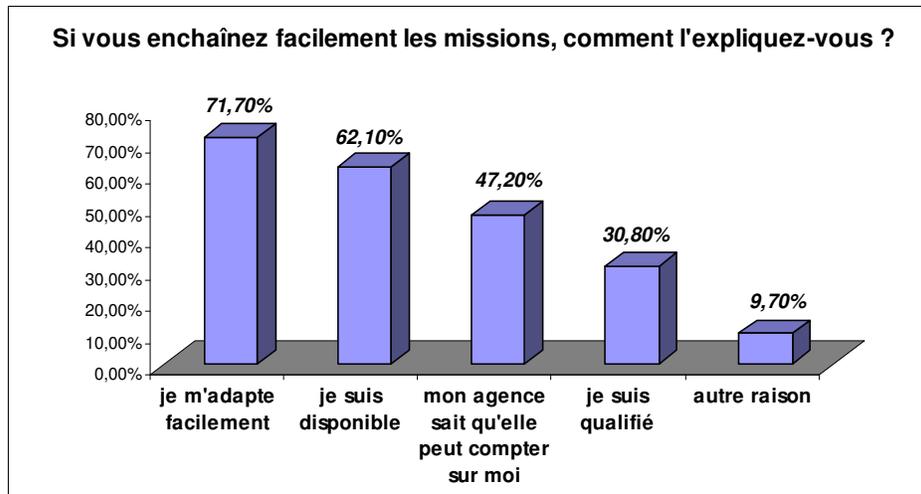
| | Nb. cit. | Fréq. |
|-------------------------|----------|-------|
| aucune difficulté | 157 | 75,5% |
| quelques difficultés | 43 | 20,7% |
| beaucoup de difficultés | 6 | 2,9% |
| je n'y arrive pas | 2 | 1,0% |

Moyenne = 3,71

Ecart-type = 0,57

Moyenne théorique = 2,5

Graphique 9 : Les constituants de la « valeur intérimaire »



nb : Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de la possibilité de réponses multiples (3 au maximum).

L'adaptabilité et la disponibilité apparaissent bien comme les deux qualités primordiales pour assurer l'employabilité dans le secteur de l'intérim : le niveau de qualification est beaucoup moins cité, ce qui confirme ici encore le caractère spécifique du secteur de l'intérim : les qualités personnelles et relationnelles (savoir-être) y jouent un rôle important. La notion de valeur intérimaire, que nous avons empruntée à C. Jourdain [2002], résume donc bien les déterminants de l'employabilité dans le secteur du travail temporaire.

En ce qui concerne l'influence des variables socio-démographiques sur l'employabilité perçue, l'examen des corrélations entre variables montre que la valeur intérimaire est positivement liée à l'âge ($r = 0,27$, $p < 0,01$) et à l'ancienneté dans l'intérim ($r = 0,20$, $p < 0,01$). Elle est par contre (paradoxalement) négativement liée au niveau de qualification mesuré par le diplôme ($r = - 0,22$, $p < 0,01$).

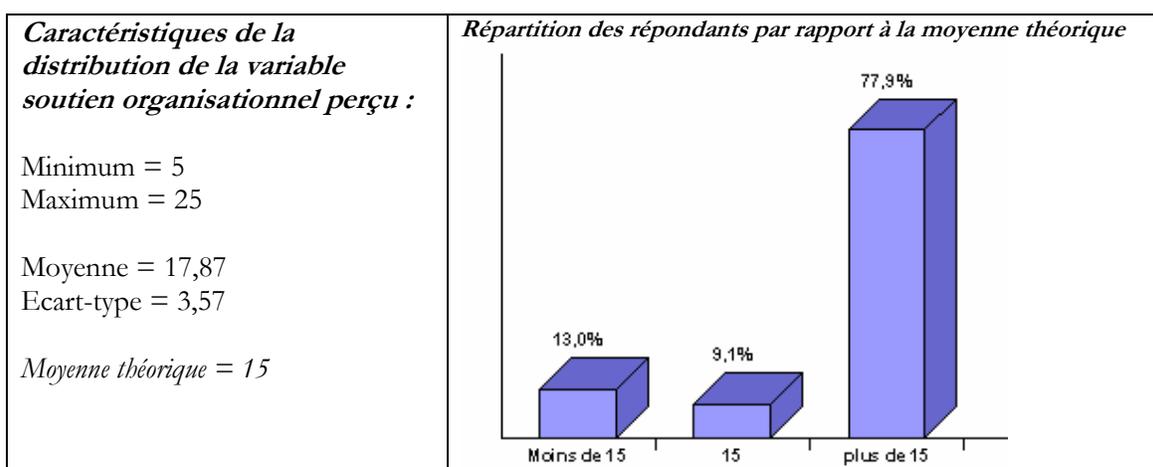
On constate également qu'il existe un lien entre le sexe des salariés interrogés et la valeur intérimaire perçue : un test de différence de moyenne mené sur les répondants masculins et féminins de notre échantillon permet de constater que les salariés intérimaires de sexe féminin

ont un niveau d'employabilité (valeur intérimaire) plus faible que les intérimaires de sexe masculin, avec une différence de moyenne significative entre les deux populations ($t [207] = 2,9$; $p < 0.05$). Il est important de constater que l'explication de cette différence ne réside pas dans les différences de diplôme entre les deux sous parties de l'échantillon, puisque le niveau de qualification moyen des femmes de notre échantillon est significativement supérieur à celui des hommes¹⁵⁹.

1.6. Soutien et équité perçus : le vécu de la relation avec les employeurs

1.6.1. Le soutien organisationnel perçu

L'examen des scores obtenus sur l'échelle de soutien organisationnel perçu permet de constater que les intérimaires reconnaissent la qualité de l'investissement de l'ETT à leur égard : plus des trois quart d'entre eux présentent un score de soutien perçu supérieur à la moyenne théorique :



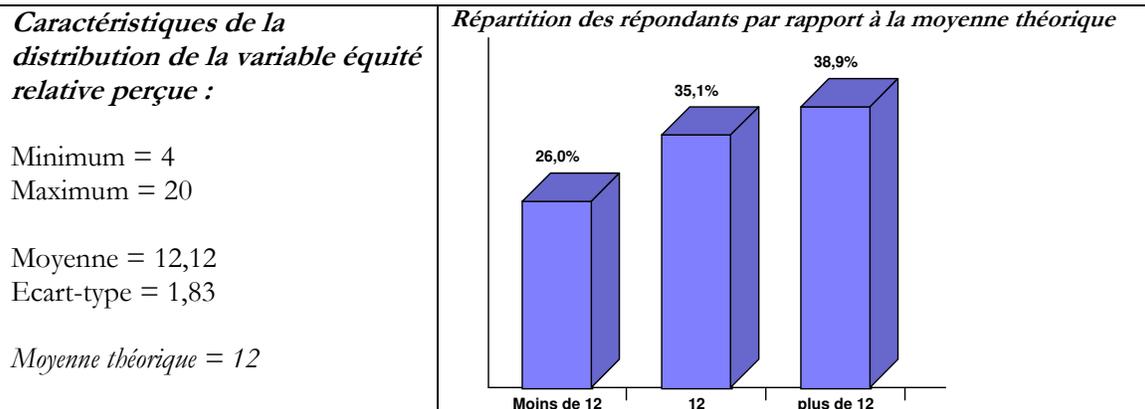
En ce qui concerne l'influence des variables sociodémographiques, on peut simplement constater que le soutien perçu est faiblement mais significativement lié au niveau de diplôme ($r = -0.149$). L'examen des niveaux de soutien perçu en fonction du diplôme montre en réalité que l'essentiel de cet effet est dû aux seuls salariés de niveau bac+2 (qui présentent un score de soutien perçu nettement inférieur à tous les autres salariés), ce qui ne permet pas de conclure à une véritable relation entre ces variables.

1.6.2. L'équité relative perçue

De manière générale, les intérimaires de notre échantillon estiment être traités de la même manière que les salariés permanents : le sentiment d'équité perçue est très apparent pour ce qui concerne les conditions de travail : on peut même constater que les trois quart des salariés (74%)

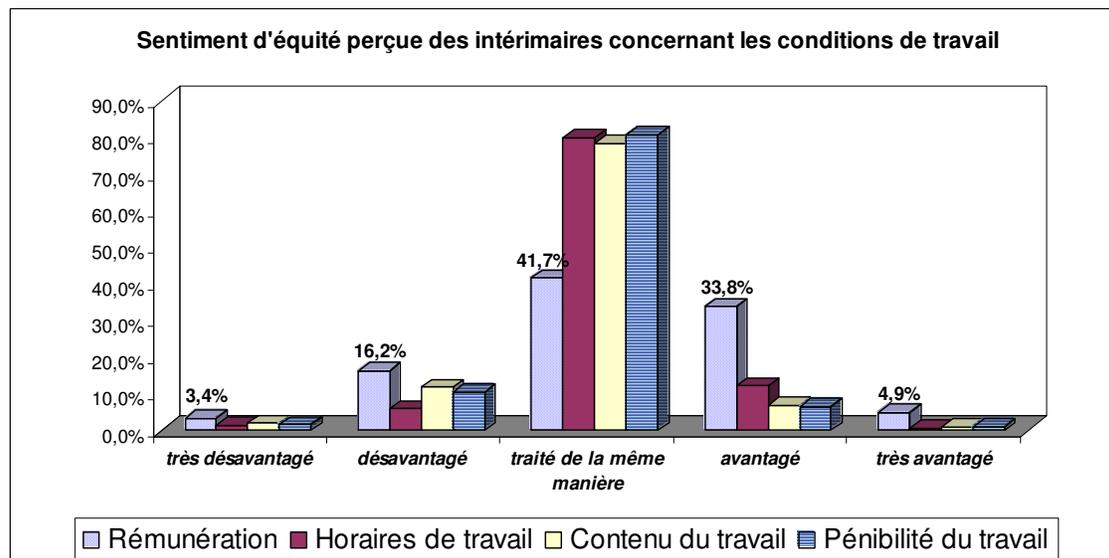
¹⁵⁹Le test T de différence de moyennes est significatif ($t = -2,03$; $p < 0,05$)

s'estiment finalement mieux ou aussi bien traités que leurs collègues permanents en ce qui concerne l'exercice de leur travail.



Si l'on s'intéresse en détail aux conditions de travail (*graphique 10*), on peut constater qu'une très forte majorité des intérimaires s'estiment aussi bien traités que leurs collègues permanents pour ce qui concerne les conditions physiques et matérielles de travail (pénibilité, horaires, contenu du travail).

Graphique 10 :



La seule variable présentant une distribution plus variée est la rémunération : plus du tiers des intérimaires interrogés s'estiment avantagés par rapport aux salariés permanents : ils sont parfaitement conscients des avantages financiers liés à l'intérim.

Ces résultats apportent un démenti partiel à l'affirmation selon laquelle les intérimaires se sentiraient moins bien traités que les salariés permanents en ce qui concerne les conditions de travail. Il n'en demeure pas moins que les questions ne portaient que sur l'exercice des missions :

le sentiment d'injustice des intérimaires est sans doute davantage lié à leur statut d'intermittents qu'à leurs conditions de travail proprement dites.

En ce qui concerne l'influence des variables sociodémographiques, on peut simplement constater que l'équité perçue est négativement corrélée au niveau de diplôme ($r = -0.166$, $p < 0,05$). Nous remarquons une fois encore que les intérimaires les plus diplômés de notre échantillon sont ceux pour lesquels l'expérience de l'intérim est la moins épanouissante : un test de différence de moyenne menée sur les salariés titulaires ou non du baccalauréat montre que les salariés intérimaires non bacheliers s'estiment en moyenne mieux traités que les salariés de niveau de diplôme supérieur ou égal au baccalauréat¹⁶⁰.

2. L'implication des salariés intérimaires : antécédents et objets d'implication

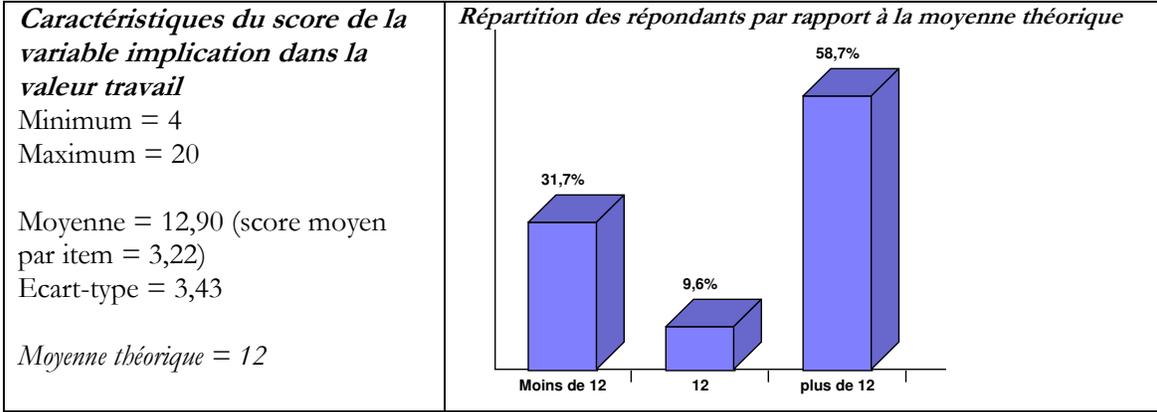
Nous allons à présent aborder l'analyse descriptive des variables d'implication. Ce paragraphe nous permettra de tester plusieurs des hypothèses proposées à la fin du chapitre 3.

L'étude des corrélations entre les différentes variables du questionnaire et les différents objets d'implication nous permettra de mettre en évidence certains antécédents et corrélats pour chacune des facettes de l'implication. Nous réserverons un paragraphe spécifique (2.4) à l'étude des relations entre les objets d'implication.

2.1. L'implication dans la valeur-travail

L'examen des caractéristiques de la distribution de l'implication dans la valeur-travail permet de constater que les salariés intérimaires de notre échantillon présentent une implication dans la valeur-travail relativement élevée : près de 60% des répondants obtiennent un score d'implication supérieur à la moyenne théorique de l'échelle. Nous ne disposons pas d'études bâties sur le même outil utilisables pour une comparaison, mais nous pouvons simplement mentionner le fait que le score moyen par item obtenu sur notre échelle est inférieur à celui extrait des résultats obtenus sur les échelles d'implication dans le travail de Kanungo [Kanungo-1982 : moy = 3,84 ; Davis & al – 2006 : moy = 3,40], Warr & Jackson [1984 : moy = 4,03] et Paullay & al. [1994 ; moy = 3,87].

¹⁶⁰ Le test T de différence de moyennes est significatif ($t = -3,32$; $p = 0,01$)



L'examen des variables en relation significative avec l'implication dans les valeurs du travail (tableau 6) nous permet de préciser les liens entre ce construit et certaines caractéristiques personnelles des répondants.

Tableau 6 : Antécédents et corrélats significatifs de l'implication dans la valeur-travail

| | Valeur intérimaire perçue | insécurité perçue | Equité perçue | soutien orga perçu | age | diplôme | ancienneté | ancienneté agence |
|---|---------------------------|-------------------|---------------|--------------------|---------|-----------|------------|-------------------|
| Implication dans la valeur-travail | ,185(**) | -,204(**) | ,275(**) | ,201(**) | ,152(*) | -,228(**) | ,153(*) | ,160(*) |

* corrélations significatives au seuil de 5% ** corrélations significatives au seuil de 1%

Dans son article de synthèse sur les antécédents et les conséquences de l'implication, D. Peyrat-Guillard [2002, p72] précise que les études disponibles montrent que l'implication dans la valeur-travail (mesurée le plus souvent par l'éthique du travail) n'est que faiblement liée aux caractéristiques personnelles des individus et aux caractéristiques du travail. Elle serait davantage liée à des traits de personnalité, comme le locus of control. Dans notre cas, les corrélations sont généralement assez faibles, et les liens les plus significatifs apparaissent avec l'équité perçue, le niveau de diplôme et le soutien perçu.

On peut toutefois trouver une certaine cohérence dans les antécédents de l'implication dans le travail : ce sont les répondants les plus âgés, les moins qualifiés, et ceux possédant le plus d'ancienneté sont les plus impliqués dans la valeur-travail. Il convient toutefois de rester prudent sur le sens de la relation : l'intérim étant un secteur dans lequel les conditions de travail sont souvent difficiles (en raison de la prédominance de missions correspondant à des travaux manuels peu qualifiés), une forte implication dans la valeur-travail peut constituer une condition nécessaire, autrement dit une sorte de préalable pour acquérir une certaine ancienneté.

Rappelons que l'éthique du travail est importante dans le secteur de l'intérim, car les liens organisationnels sont faibles avec les entreprises clientes, et l'abandon d'une mission en cours n'expose finalement le salarié à aucune sanction : le sens des responsabilités du salarié intérimaire vis-à-vis du travail devient alors un élément déterminant.

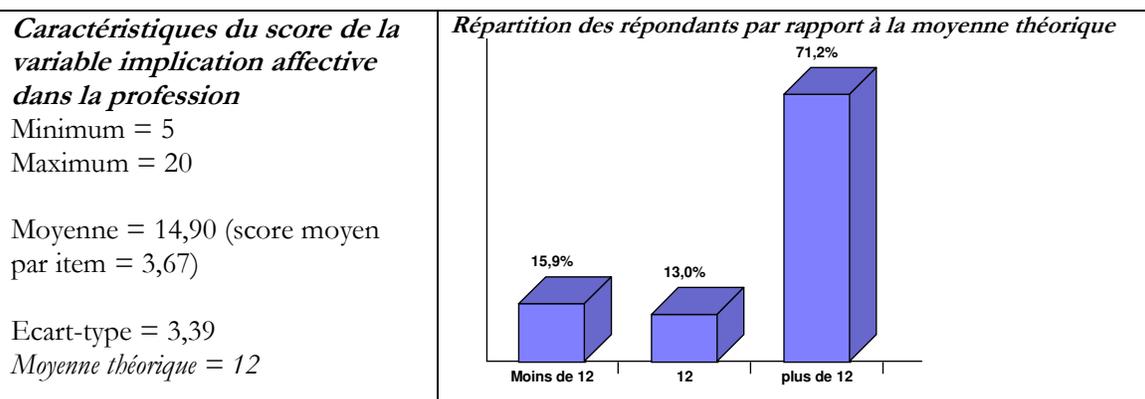
Les variables organisationnelles (équité, soutien, valeur intérimaire, insécurité perçue) sont positivement liées à l'implication dans le travail. Les intérimaires les plus impliqués estiment être équitablement traités et soutenus par leur employeur ; ils sont conscients de leur valeur intérimaire et présentent un niveau d'insécurité plus faible : on retrouve ici une dynamique positive, probablement liée aux pratiques de délégation des ETT. Durant nos entretiens, nous avons pu constater que les ETT cherchent à s'appuyer sur un noyau dur d'intérimaires considérés comme fiables et doté d'une véritable éthique du travail, c'est-à-dire selon le mot d'un directeur d'agence « qui se lèvent tous les matins pour aller travailler ». Ces salariés sont rapidement repérés, et sont assurés dans la mesure du possible d'obtenir des missions correspondant à leurs attentes.

2.2 L'implication dans la profession (test des hypothèses H1.2 & H1.3)

Afin d'analyser l'implication dans la profession, nous avons pris en compte uniquement les répondants qui ont déclaré une profession identifiable : nous avons donc retiré de l'échantillon les salariés qui n'ont pas rempli cette partie du questionnaire, et/ou qui se sont déclarés comme étudiants ou sans profession, soit un total de 21 salariés. L'absence de salariés se déclarant intérimaires de profession ne nous permettra pas de tester l'hypothèse H1.3

2.2.1 Implication affective dans la profession (test de l'hypothèse H 1.2)

Les répondants de notre échantillon montrent un niveau d'implication affective dans la profession élevé : plus de 70% d'entre eux obtiennent un score d'implication supérieur à la moyenne théorique de l'échelle.



Les intérimaires exerçant une profession précise présentent donc un niveau d'implication relativement élevé, indépendamment de leur niveau de qualification professionnelle (l'examen du tableau des corrélations ne fait apparaître aucun lien entre implication et niveau de diplôme) : nous retrouvons ici l'idée selon laquelle l'attachement à une profession n'est pas nécessairement lié au niveau de qualification nécessaire pour l'exercer ou au prestige qui lui est attaché : les témoignages recueillis par M. Thévenet [2004, p.104] auprès de salariés exerçant des métiers parfois considérés comme ingrats ou difficiles (ex : peintre en bâtiment ou boulanger) montrent que « l'amour du métier est quelque chose qui se découvre »¹⁶¹, et peut concerner tous les salariés. Afin de tester l'hypothèse H1.2, qui suppose que l'implication affective dans la profession est supérieure à l'implication organisationnelle affective pour les intérimaires, nous réalisons un test de différence de moyennes pour échantillons appariés (*tableau 7*).

Le score moyen d'implication affective dans la profession est comparé à la fois au score moyen de l'échelle d'implication affective et à celui de l'échelle d'implication affective/normative issue de notre étude exploratoire :

Tableau 7 : Test de la significativité des différences de score entre les dimensions affectives de l'implication organisationnelle et professionnelle (hypothèses H1.2)¹⁶²

| | | Différences de moyenne | | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---------|-------------------------------|------------------------|----------|-----------------|-------|-----|-----------------|
| | | Moy | Ec type | Std. Error Mean | | | |
| Paire 1 | moyenne IPA - moyenne IOAN | ,3082 | 1,10521 | ,08082 | 3,813 | 186 | ,000 |
| Paire 2 | moyenne IPA - moyenne IOA | ,34251 | 1,156967 | ,084606 | 4,048 | 186 | ,000 |

Légende : IPA = implication professionnelle affective, IOAN = implication orga affective normative, IOA = implication orga affective

Le test est très significatif dans les deux cas ($p < 0,001$), ce qui nous permet de confirmer l'hypothèse H1.2.

L'examen des variables en relation significative avec l'implication affective dans la profession (*tableau 8*) nous permet à présent de préciser et confirmer les liens entre l'implication professionnelle et certaines caractéristiques personnelles et professionnelles des intérimaires.

¹⁶¹ *op. cit. p 105*

¹⁶² Étant donné que les échelles ne comportent pas le même nombre d'énoncés, les tests sont effectués à partir des scores moyens par item

Tableau 8: Antécédents et corrélats significatifs de l'implication professionnelle affective

| | précarité objective | Valeur intérimaire perçue | insécurité perçue | soutien orga perçu | sexe | ancienneté |
|---|---------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|-----------|------------|
| implication affective dans la profession | -,320(**) | ,312(**) | -,189(**) | ,185(**) | -,233(**) | ,177(*) |

* corrélations significatives au seuil de 5% ** corrélations significatives au seuil de 1%

Le lien inverse faible mais significatif entre insécurité perçue et implication professionnelle constitue une première indication pour la confirmation de l'hypothèse H5.2 (qui sera testée en détail lors de l'examen du modèle de recherche).

En ce qui concerne les variables socio-démographiques en relation avec l'implication professionnelle, seul le sexe paraît en relation avec l'implication dans la profession : un test de différence de moyenne mené sur les répondants masculins et féminins de l'échantillon permet de confirmer que les salariés masculins présentent un score d'implication affective plus élevé¹⁶³. Ce résultat est en contradiction avec les études disponibles sur l'implication professionnelle menées auprès de salariés permanents, qui ne font apparaître aucun lien entre implication et variables socio-démographiques, à l'exception de l'ancienneté (voir Peyrat-Guillard – 2002). La seule explication que nous pouvons envisager à cette différence d'implication professionnelle selon le sexe réside dans les motivations pour le travail intérimaire : selon plusieurs auteurs, (ex : Polivka – 1996, Morris & Vekker – 2001), le choix de travailler en intérim est parfois motivé par des raisons extraprofessionnelles, comme disposer de temps libre pour se consacrer à sa famille : la carrière professionnelle passe alors au second plan, et le métier est avant tout envisagé comme source de revenu. Si l'on considère que les exigences de temps libre pour des motivations familiales sont davantage exprimées par les femmes [Gannon – 1984 ; Povlika – 1996], ceci pourrait expliquer, en partie, une implication professionnelle moyenne plus faible. Notre enquête comportait une question qui intégrait un motif extraprofessionnel de choix pour l'intérim (les répondants devaient indiquer s'ils avaient choisi de travailler en intérim pour pouvoir librement organiser leur temps) : nous n'avons pas pu constater de différence significative entre répondants masculins et féminins sur cette question¹⁶⁴. La présence d'une proportion significativement plus forte de femmes déclarant avoir choisi l'intérim pour disposer de temps libre aurait pu constituer un premier indice permettant de valider notre explication.

Nous pouvons remarquer que les variables concernant la relation du salarié avec ses employeurs (équité et soutien perçu) ne sont que faiblement liées à son implication professionnelle. Les liens

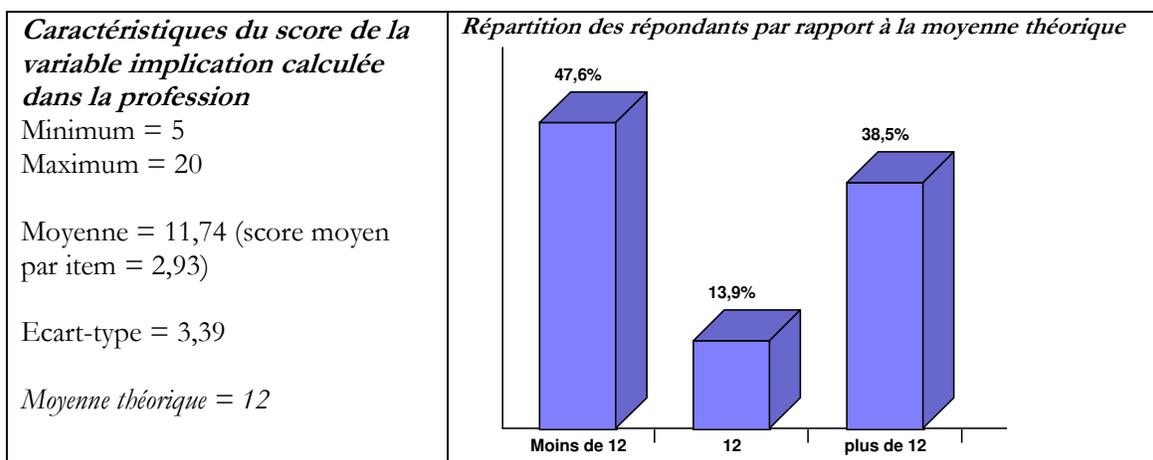
¹⁶³ Le test T de différence de moyennes est significatif (t = 3,26 , p = 0,01)

¹⁶⁴ Le test du chi-deux mené sur le tableau croisé sexe/choix pour l'intérim est non significatif (chi² = 4,84, ddl = 5, p= 0,44)

les plus significatifs apparaissent avec la précarité objective de l'emploi et la valeur intérimaire perçue : les intérimaires les plus impliqués dans leur profession sont aussi ceux qui considèrent avoir la plus forte employabilité et les conditions d'emploi les moins précaires. Plutôt que de rechercher une relation strictement causale entre les trois construits, il est possible de les envisager dans une dynamique positive, une sorte de cercle vertueux entre l'implication professionnelle et ses corrélats : les salariés les plus impliqués se sentent aussi professionnellement reconnus (leur valeur intérimaire perçue est plus forte), ce qui peut confirmer leur attachement au métier exercé.

2.2.2 Implication calculée dans la profession

L'implication calculée dans la profession est relativement faible : la majorité des répondants présentent un score d'implication inférieur ou égal à la moyenne théorique de l'échelle. Le niveau d'implication professionnelle calculée des répondants est significativement plus faible que leur niveau d'implication professionnelle affective.



Un test mené sur la différence de moyennes entre dimension affective et calculée permet de confirmer statistiquement cette observation : la différence entre les dimensions de l'implication professionnelle est très significative¹⁶⁵.

Ces résultats sont très proches de ceux obtenus par les auteurs ayant récemment mené des analyses sur l'implication dans la profession, en utilisant l'échelle de mesure de Meyer & Allen¹⁶⁶ : L'implication professionnelle affective y est systématiquement plus élevée que l'implication professionnelle calculée :

¹⁶⁵ $t(184) = 10,1, p < 0,01$

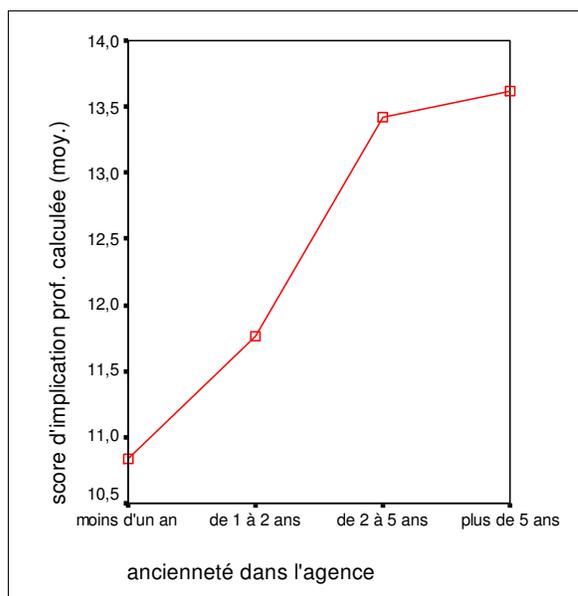
¹⁶⁶ La comparaison proposée est basée sur la comparaison de scores moyens par items, car les études citées ne s'appuient pas toutes exactement sur le même outils : les échelles utilisées sont généralement des versions modifiées de l'échelle d'origine proposée par Meyer & al. (le nombre d'items a été parfois réduit, et les énoncés ont été parfois réécrits)

Tableau 9 : Implication professionnelle affective et calculée

| Etude | Echantillon | Moyenne de score par item | |
|--------------------------|--|----------------------------|---------------------------|
| | | Implication prof affective | Implication prof calculée |
| Profil & Holladay - 2006 | Techniciens dans l'industrie médicale | 3,41 | 2,95 |
| Chang & al. - 2006 | Infirmières | 3,67 | 2,98 |
| Redman & Snape - 2006 | Professionnels du secteur des RH | 3,91 | 2,83 |
| Mc Profil & al. – 2006 | Professionnels RH et techniciens informatiques | 4,25 | 3.25 |
| Profil - 2003 | Techniciens de laboratoire | 3,42 | 2,89 |

L'examen du tableau des corrélations permet de constater qu'il n'y a qu'une seule variable en lien significatif avec l'implication calculée dans la profession : l'ancienneté dans l'agence ($r = 0,286$, $p < 0,01$). Les salariés ayant le plus d'ancienneté dans leur agence présentent un niveau d'implication calculée dans la profession plus élevé ; l'examen du graphique des moyennes d'implication calculées en fonction de l'ancienneté (*graphique 11*) permet même de confirmer que cette forme d'implication augmente régulièrement avec le temps de présence dans l'agence.

Graphique 11 : Implication professionnelle calculée et ancienneté dans l'agence



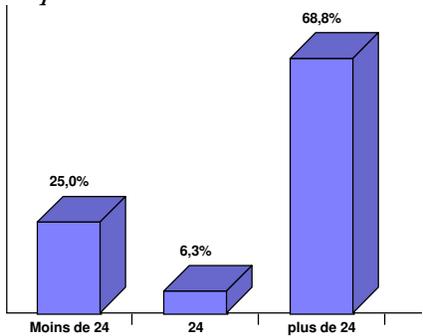
2.3. L'implication organisationnelle et ses composantes (test des hypothèses H 1.4 & H 1.5)

Notre analyse factorielle exploratoire et confirmatoire n'ayant pas permis de discriminer clairement entre les sous-dimensions affective et normative de l'implication organisationnelle, nous avons décidé de les fusionner en un seul construit d'implication combinée. Afin de pouvoir

effectuer certaines comparaisons avec les résultats, et tester les hypothèses H 1.4 et H 1.5, il semble toutefois intéressant de prendre en compte les sous-échelles d'implication affective et normative en complément de l'échelle combinée affective/normative issue de notre analyse confirmatoire. Afin de pouvoir mettre nos résultats en perspective, nous utiliserons les résultats de la méta-analyse de référence de Meyer & al. [2002] sur le modèle tridimensionnel de l'implication organisationnelle comme source de comparaison.

2.3.1 Implication organisationnelle affective/normative

L'implication organisationnelle des intérimaires de notre échantillon est relativement élevée : près des deux tiers des salariés de l'échantillon obtiennent un score supérieur à la moyenne théorique de l'échelle. Ce résultat est instructif : il semble confirmer que l'implication organisationnelle auprès de l'ETT est parfaitement possible, malgré les particularités de la relation de travail intérimaire (notamment le fait que le salarié passe très peu de temps dans son agence).

| <p>Caractéristiques du score de la variable implication organisationnelle affective/normative (8 items) Minimum = 9 Maximum = 40 Moyenne = 27,07 (score moyen par item = 3,38) Ecart-type = 6,49 <i>Moyenne théorique = 24</i></p> | <p>Répartition des répondants par rapport à la moyenne théorique</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 24</td> <td>25,0%</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>6,3%</td> </tr> <tr> <td>plus de 24</td> <td>68,8%</td> </tr> </tbody> </table> | Catégorie | Pourcentage | Moins de 24 | 25,0% | 24 | 6,3% | plus de 24 | 68,8% |
|--|--|-----------|-------------|-------------|-------|----|------|------------|-------|
| Catégorie | Pourcentage | | | | | | | | |
| Moins de 24 | 25,0% | | | | | | | | |
| 24 | 6,3% | | | | | | | | |
| plus de 24 | 68,8% | | | | | | | | |
| <p>Caractéristiques du score de la variable implication orga. affective (5 items) Score moyen par item = 3,35 Ecart-type = 0,87 <i>Moyenne théorique = 3</i></p> | <p>Caractéristiques du score de la variable implication orga. normative (3 items) Score moyen par item = 3,41 Ecart-type = 0,78 <i>Moyenne théorique = 3</i></p> | | | | | | | | |
| <p>Corrélation entre les dimensions affective et normative : $r = 0,80$ ($p < 0,01$)</p> | | | | | | | | | |

On peut noter que la forte corrélation entre les sous-dimensions affective et normative de l'implication organisationnelle est de niveau comparable à la corrélation moyenne calculée dans la méta-analyse de Meyer & al. (0,77 pour les échelles à 6 items) : le problème de validité discriminante de la dimension normative est donc bien réel.

Les variables sociodémographiques et les variables liées aux conditions d'emploi de notre modèle apparaissant en relation significative avec l'implication organisationnelle sont résumées dans le tableau suivant. Les chiffres apparaissant en italique représentent les corrélations moyennes entre variables extraites de la méta analyse de Meyer et ses collègues (les données reproduites correspondent aux résultats obtenus sur la version courte des échelles d'implication organisationnelle affective et normative, à 6 items, qui est la plus employée à l'heure actuelle).

Tableau 10 : Antécédents et corrélats significatifs de l'implication affective/ normative

| | précarité objective | Valeur intérimaire perçue | insécurité perçue | équité perçue | soutien orga perçu | sexe | age | diplôme | ancienneté dans l'agence |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|
| Implication orga. Affective/normative | -,35(**) | ,36(**) | -,41 (**) | ,25(**) | ,63(**) | -,17(*) | ,16(*) | -,34(**) | ,19(**) |
| Sous échelle implication affective | -,33(**) | ,33(**) | -,39(**) | ,21(**) 0,4¹⁶⁷ | ,63(**) 0,63 | -,15(*) -0,13 | ,17(*) 0,14 | -,34(**) 0,03 | ,19(**) 0,16 |
| Sous-échelle implication normative | -,31(**) | ,34(**) | -,38(**) | ,25(**) 0,31 | ,55(**) 0,47 | -,14(*) | | -,29(**) | ns 0,17 |

* corrélations significatives au seuil de 5%

** corrélations significatives au seuil de 1%

Le lien très significatif apparaissant entre l'insécurité perçue et l'implication organisationnelle affective constitue un premier indice de l'impact de la précarité perçue sur l'implication : cette relation sera approfondie lors du test de notre modèle de recherche.

Nous pouvons constater que l'influence du sexe, de l'âge et de l'ancienneté sur l'implication organisationnelle sont en adéquation avec les résultats disponibles dans la littérature : l'implication organisationnelle affective semble légèrement plus élevée chez les sujets masculins, âgés et ayant une ancienneté importante. Dans notre échantillon, le niveau de diplôme est négativement corrélé à l'implication organisationnelle, contrairement aux résultats obtenus par J.P. Meyer et ses collègues. Nous constatons ici encore que les salariés intérimaires les plus diplômés de notre échantillon semblent avoir un vécu négatif de leur situation d'emploi.

Les variables concernant la relation des salariés avec leurs employeurs (équité et soutien perçus) ont un impact significatif sur l'implication organisationnelle : nous pouvons également constater que cet impact est tout à fait comparable aux résultats obtenus auprès des salariés permanents. L'implication des ETI envers les intérimaires est donc reconnue par ces derniers, malgré leur présence très épisodique en agence.

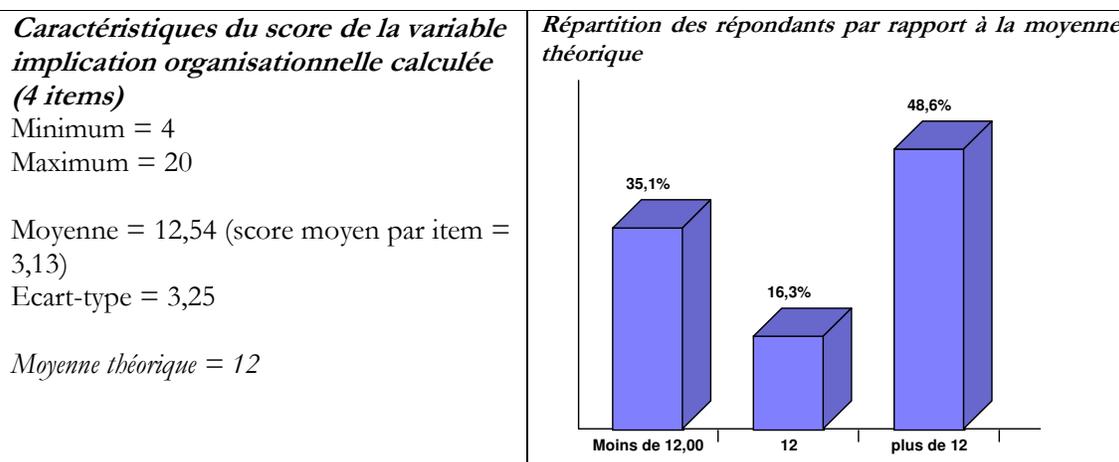
Nous avons eu l'occasion de constater lors de nos entretiens combien les responsables d'agence insistaient sur les aspects quotidiens et concrets du soutien apporté aux salariés : plusieurs d'entre eux nous ont par exemple affirmé aider les intérimaires non seulement dans le cadre de leur contrat (par exemple en les informant sur les règles de sécurité ou sur leurs droits), mais parfois au-delà, dans leurs démarches administratives personnelles (ex : dossiers d'indemnisation chômage).

2.3.2 Implication organisationnelle calculée

La répartition des scores d'implication calculée des répondants de notre échantillon est relativement homogène. Contrairement à ce que nous avons pu constater sur d'autres

¹⁶⁷ La méta analyse de Meyer & al. recense les études intégrant une mesure de la justice distributive (que l'on peut considérer comme un concept synonyme de l'équité relative perçue)

dimensions ou d'autres objets d'implication, les intérimaires ne présentent pas un niveau particulièrement élevé d'implication organisationnelle calculée. Contrairement aux hypothèses formulées par plusieurs auteurs [ex : Mc Lean Parks & al. – 1998, Gallager & al. – 2001, Beard & Edwards – 1998], les particularités du travail intérimaire n'impliquent donc pas le développement d'une implication organisationnelle principalement fondée sur les dimensions calculée et normative, au détriment de la composante affective.



Nous avons adopté un point de vue inverse, en supposant au contraire que l'implication calculée chez les salariés intérimaires (envisagée comme implication à continuer) doit être relativement modérée au regard de leur implication affective (H 1.4) et normative (H 1.5), en raison de leur forte mobilité et au faible niveau d'investissements irrécupérables (« *side-bets* ») associé à l'abandon d'une agence particulière.

Afin de pouvoir vérifier les hypothèses H 1.4 et H 1.5, nous prendrons en compte la sous-échelle d'implication organisationnelle affective/ normative issue de notre étude exploratoire (sans discriminer les deux construits), qui sera comparée à l'échelle d'implication organisationnelle calculée. Dans un second temps, nous distinguerons ensuite les deux sous dimensions affective et normative, ce qui nous permettra de tester séparément les hypothèses H 1.4 et H1.5. Etant donné que les échelles ne comportent pas le même nombre d'énoncés, les tests sont effectués à partir des scores moyens des échelles :

Tableau 11 : Test de la significativité des différences de score entre les dimensions de l'implication organisationnelle (hypothèses H1.4 & H1.5) :

Test pour échantillons appariés

| | | Différence par paires | | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---------|--|-----------------------|----------------|-----------------|--------------|-----|--------------------|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | | | |
| Paire 1 | Imp affective - Imp calculée | ,2180 | 1,02986 | ,07141 | 3,053 | 207 | ,003 |
| Paire 2 | Imp normative - Imp calculée | ,2800 | ,97740 | ,06777 | 4,132 | 207 | ,000 |
| Paire 3 | Imp affective/normative - Imp calculée | ,2806 | ,98181 | ,06808 | 4,123 | 207 | ,000 |

Comme le montre le tableau, les résultats des trois tests de différence de moyenne pour échantillons appariés sont très significatifs ($p < 0,01$). Nous pouvons donc considérer, à partir de ces résultats, qui viennent confirmer ceux obtenus par O. van Breughel et ses collègues [2005], que la notion d'implication calculée n'est pas déterminante dans le cas des salariés intérimaires. Les variables sociodémographiques et les variables liées aux conditions d'emploi de notre modèle apparaissant en relation significative avec l'implication organisationnelle calculée sont résumées dans le tableau suivant (les chiffres en italique représentent ici encore les corrélations moyennes entre variables extraites de la méta analyse de Meyer & al.).

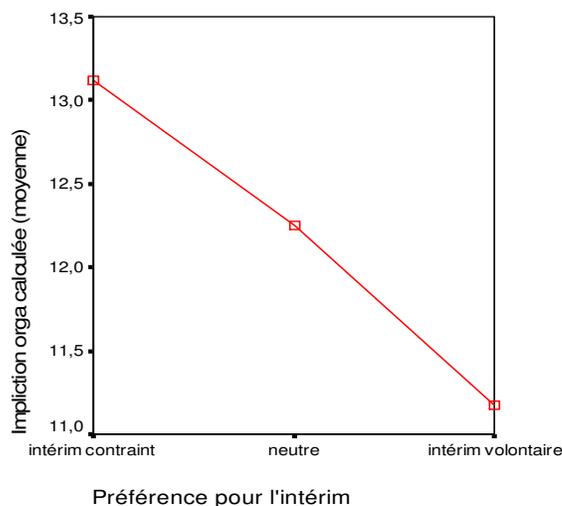
Tableau 11 : Antécédents et corrélats significatifs de l'implication calculée

| | Préf. pour l'intérim | précarité objective | Valeur intérimaire perçue | insécurité perçue | soutien orga perçu | sexe | ancienneté |
|-----------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|-------------------|--------------------------|---------|--------------------------|
| Implication orga. calculée | -,274(**) | ,153(*) | -,175(*) | ,137(*) | ,195(**) -0,11 | ,165(*) | -,209(**) 0,15 |

Les variables les plus significativement liées à l'implication organisationnelle calculée sont la volition (degré de préférence pour l'intérim), le soutien perçu et l'ancienneté dans le secteur. En premier lieu, on constate que le degré de préférence pour l'intérim est inversement lié à l'implication organisationnelle calculée, comme nous pouvons le vérifier sur le graphique 12. Nous pouvons proposer une explication de ce phénomène en nous appuyant sur la notion d'expérience : Les intérimaires volontaires ont pour la plupart d'entre eux une expérience et une connaissance suffisamment précise du marché du travail temporaire pour savoir que les alternatives y sont nombreuses, et qu'il est plutôt aisé de passer d'une agence à l'autre, étant donné que les ETT offrent des services assez similaires : certains salariés parmi les plus demandés

se livrent même parfois à une mise en concurrence des agences (phénomène qui nous a été signalé plusieurs fois durant nos entretiens exploratoires¹⁶⁸).

Graphique 12 : Implication calculée et degré de préférence pour l'intérim



Un niveau élevé d'implication calculée signale au contraire une forme dépendance vis-à-vis d'une agence particulière de la part de salariés : l'examen des corrélations entre valeur intérimaire perçue, précarité objective et implication organisationnelle calculée viennent soutenir cette idée : ce sont les intérimaires les plus précaires (caractérisés par une faible employabilité et forte précarité objective) qui présentent le plus fort score d'implication calculée.

En ce qui concerne l'impact de l'ancienneté et du soutien perçu sur l'implication calculée, nous remarquons une discordance entre les résultats de la méta analyse de Meyer & al. et ceux provenant de notre échantillon. Le lien positif entre le soutien perçu et l'implication calculée dans le cas des salariés intérimaires pourrait s'expliquer de la manière suivante : selon les intérimaires que nous avons pu interroger, la différence entre une « bonne » et une « mauvaise » ETT réside principalement dans leur capacité à proposer des missions régulières et adaptées, et dans la qualité des relations humaines entretenues avec les intérimaires. Un niveau élevé de soutien perçu, qui signale une bonne qualité dans les relations entre le personnel de l'agence et l'intérimaire peut constituer un déterminant de l'implication à continuer dans cette agence [Galois – 2006], si le salarié considère que les autres ETT ne peuvent fournir le même niveau de soutien (autrement dit, si les alternatives sont peu nombreuses).

Quant au lien négatif entre ancienneté et implication organisationnelle calculée, il peut être interprété comme une conséquence de l'accumulation d'expériences dans l'intérim. Les salariés

¹⁶⁸ Cette mise en concurrence se fait en général sur la base du tarif négocié pour la mission.

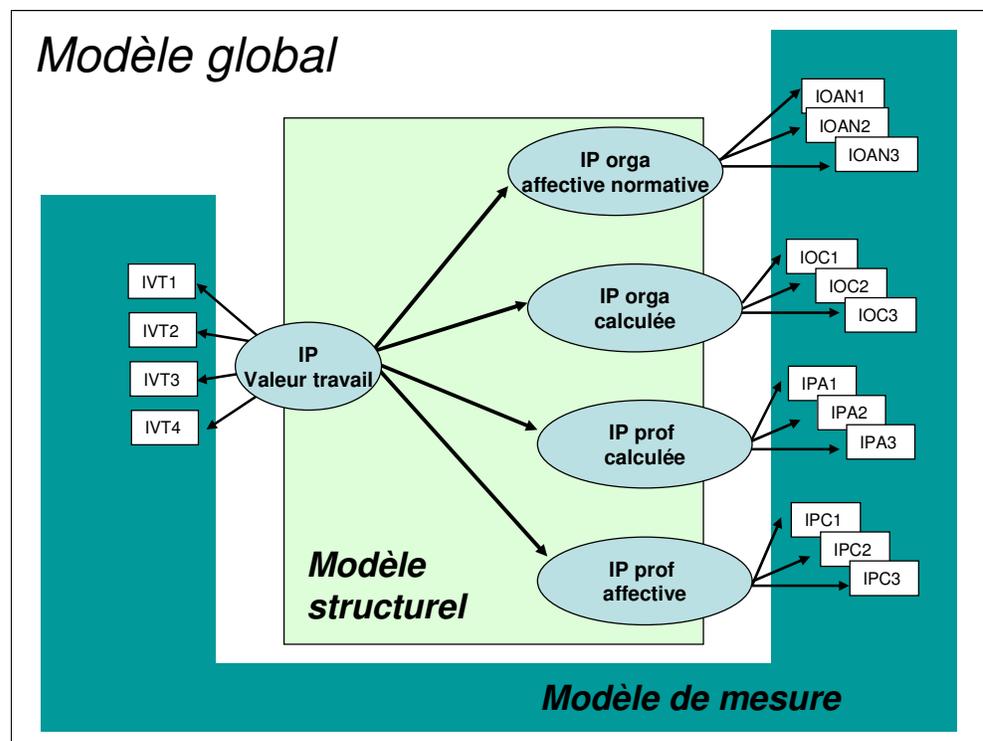
possédant la plus grande ancienneté connaissent bien le secteur du travail temporaire : ils savent que le maillage des ETT est suffisamment serré en France et que la concurrence dans le secteur est assez forte pour offrir de nombreuses alternatives. Il est également possible qu'ils considèrent que les coûts associés au changement d'agence de référence (« *side bets* ») sont finalement limités.

2.4 Examen des relations entre les trois objets d'implication (test des hypothèses H1.1 & H2.1)

2.4.1. Méthodologie de test des hypothèses

Les trois principaux objets d'implication que nous avons retenus ont été modélisés comme des variables latentes, expliquées par une série d'indicateurs réflexifs. Dans ce contexte, il est généralement recommandé de procéder à l'examen des liens entre les construits latents en utilisant des méthodes d'équation structurelles [Roussel & al. – 2002]. L'usage de ces méthodes impose tout d'abord de construire un modèle de relations entre les variables latentes, puis de tester la qualité d'ajustement de ce modèle aux données empiriques en utilisant une série d'indices d'ajustement. Le modèle que nous allons utiliser pour tester les hypothèses H 1.1 et H 2.1 se présente sous la forme suivante (*figure 2*) :

Figure 2 : Modèle de relations structurelles entre objets d'implication



Le modèle global est composé d'un modèle de mesure, figurant les liens entre les indicateurs et les variables latentes, et d'un modèle structurel représentant les relations supposées entre les construits latents.

Sur le plan méthodologique, le test de ce type de schéma comprend deux étapes : dans un premier temps, il convient de vérifier la qualité du modèle de mesure, avant d'entreprendre le test du modèle structurel (relations entre les construits latents) dans un deuxième temps. L'analyse factorielle exploratoire et confirmatoire menée précédemment nous a permis de nous assurer de la validité du modèle de mesure ; il nous reste désormais à tester le modèle structurel. Cette opération sera effectuée en employant une méthode pas à pas, inspirée de la démarche recommandée par Jöreskog et Sörbom [1979] :

- la première étape consiste à vérifier que les construits du modèle sont effectivement corrélés
- la deuxième étape consiste à tester l'hypothèse selon laquelle la variable explicative (implication dans la valeur-travail) influence toutes les variables expliquées (implication professionnelle affective et calculée, implication organisationnelle affective et calculée) : cette étape correspond au test des hypothèses H 1.1 et H 2.1
- la troisième étape consiste à tester les liens entre les variables expliquées (implication organisationnelle et implication professionnelle) : cette étape correspond au test de l'hypothèse H2.2

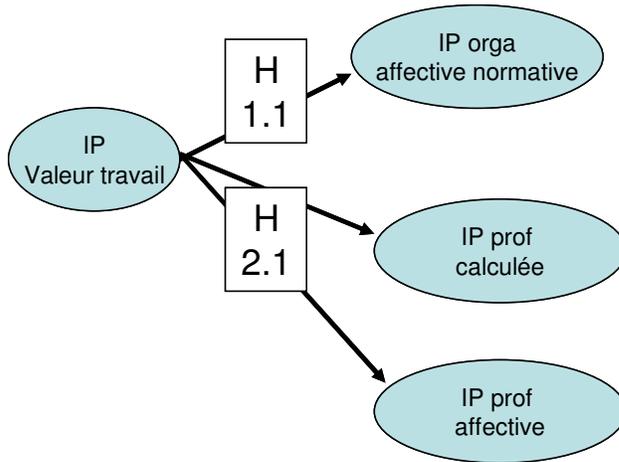
Avant de procéder à l'estimation du modèle, nous vérifions donc que les variables prises en compte sont effectivement liées (c'est-à-dire que leurs corrélations bilatérales sont significatives) :

Tableau 12 : Corrélations entre les différents objets d'implication :

| | IVT | IOAN | IOC | IPA | IPC |
|---|-----------|-----------|-----------|-------|-----|
| Implication dans la valeur-travail (IVT) | 1 | | | | |
| Implication orga affective normative (IOAN) | 0.406** | 1 | | | |
| Implication orga. calculée (IOC) | <i>ns</i> | 0,270** | 1 | | |
| Implication prof. affective (IPA) | 0,247** | <i>ns</i> | <i>ns</i> | 1 | |
| Implication prof calculée (IPC) | 0,236** | <i>ns</i> | <i>ns</i> | 0,299 | 1 |

Plusieurs construits du tableau ne sont pas inter corrélés : l'implication organisationnelle calculée n'est pas reliée aux autres objets (excepté l'implication organisationnelle affective), et aucun lien significatif n'est établi entre implication dans la profession et implication dans l'organisation sur notre échantillon (lorsque ne sont pris en compte que les salariés déclarant une profession). Nous pouvons donc d'ores et déjà rejeter l'hypothèse H2.2. Le modèle que nous allons finalement tester se résume donc aux relations suivantes :

Figure 3 : Modèle structurel réduit



Nous allons maintenant présenter les principaux résultats des tests effectués (le détail des estimations du modèle structurel et des résultats obtenus sont disponibles en annexe 12).

2.4.2. Résultats

Le modèle structurel obtenu (après la prise en compte des modifications mineures permettant d'améliorer son ajustement¹⁶⁹) fournit les résultats suivants :

| <i>Relations testées</i> | <i>Coeff. de régression standardisés</i> |
|--|--|
| Implication dans la valeur-travail → implication organisationnelle affective-normative | <i>0,55</i> |
| Implication dans la valeur-travail → implication professionnelle affective | <i>0,26</i> |
| Implication dans la valeur-travail → implication professionnelle calculée | <i>0,29</i> |

Les coefficients structurels de régression (liant la variable explicative aux trois variables expliquées) sont tous significatifs : les valeurs du T de Student associées à ces coefficients sont supérieures à 1,96. Les principaux indices d'ajustement du modèle sont les suivants :

| | GFI | AGFI | RMSEA | IFI | CFI | χ² /DDL |
|-------------------------------|------------|-------------|--------------|------------|------------|---------------------------|
| <i>Seuils d'acceptabilité</i> | > 0,9 | > 0,9 | ≤ 0,08 | > 0,9 | > 0,9 | < 5 |
| Modèle structurel réduit | 0,88 | 0,84 | 0,059 | 0,96 | 0,96 | 1,64 |

¹⁶⁹ Lors de l'estimation d'un modèle structurel, le logiciel Lisrel fournit une série d'indices de modification : ces indices permettent de calculer l'amélioration de l'ajustement du modèle résultant de la prise en compte de certaines relations (ex : ajout d'un lien de causalité entre deux variables. Si (et seulement si) l'ajustement proposé est justifiable au niveau théorique, il est possible d'effectuer les modifications proposées pour parvenir à un modèle mieux ajusté aux données empiriques [voir par exemple Kline- 2005, p 189].

L'ajustement peut être considéré comme acceptable : les indices d'ajustement GFI & AGFI sont légèrement en deçà du seuil conseillé, et les autres indices sont bons.

Les coefficients structurels de régression, « qui indiquent la force de l'influence de la variable explicative sur les variables expliquées » [Roussel & al ; - 2002 p 38], ne sont pas très élevés. L'influence de l'implication dans la valeur travail apparaît plus nette sur l'implication organisationnelle que sur l'implication professionnelle.

Dans le cas des salariés de notre échantillon, l'implication dans la valeur-travail apparaît donc bien comme un antécédent des autres objets d'implication, à l'exception de l'implication organisationnelle calculée.

Ces résultats confirment partiellement les conclusions de certaines études empiriques sur les interrelations entre formes universelles de l'implication, que nous savons présentées dans le chapitre 1 (notamment les modèles proposés par Hackett & al. – 2001, et Freund & Carmeli – 2003). Il faut toutefois noter que la majorité des modèles d'interrelations recensés mettent en évidence un lien entre implication organisationnelle et implication dans la profession, ce qui n'est pas le cas dans notre échantillon, où ces deux objets d'implication sont indépendants. Cette indépendance confirme l'originalité de relation d'emploi temporaire par rapport au modèle d'emploi salarié traditionnel. Les arguments invoqués pour expliquer la relation implication professionnelle/implication organisationnelle, que nous avons mentionnés dans le chapitre précédent (voir Witt – 1993, Vandenberghe & al. – 1994), mettaient en évidence le rôle clé de l'organisation dans le développement de la carrière professionnelle du salarié. Il semble que les ETT ne constituent pas le cadre le mieux adapté pour « faire carrière », même si de nombreux intérimaires considèrent que l'expérience du travail temporaire leur a permis de développer leurs compétences professionnelles¹⁷⁰.

Nous avons toutefois supposé dans le chapitre 3 que certains intérimaires « de profession » (salariés dont le degré de préférence pour l'intérim et l'employabilité perçue sont élevés) pouvaient considérer leur ETT de référence comme un cadre congruent avec leurs aspirations professionnelles, mais cela ne semble pas être le cas. Nous pouvons tenter de vérifier cette supposition en isolant au sein de l'échantillon ces intérimaires (67 répondants), et en recherchant si la structure des corrélations entre objets d'implication au sein de ce sous-échantillon est différente de celle de l'ensemble des répondants.

¹⁷⁰ Selon un enquête FRET/BVA effectuée en 2006 auprès de 1013 salariés intérimaires, 81% estiment que l'intérim leur a permis de développer leur expérience professionnelle et 69% estiment avoir pu acquérir de nouvelles compétences lors de leurs missions.

Le tableau suivant nous permet de constater l'absence de liens entre implication organisationnelle et implication professionnelle au sein du sous-échantillon, ce qui confirme l'indépendance entre ces deux objets d'implication.

Tableau 13 : Corrélations significatives entre objets d'implication pour les intérimaires « de profession » (n=23)

| | Imp orga affective | Imp orga calculée | Imp prof affective | Imp prof calculée |
|---------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| Imp orga affective | 1 | | | |
| Imp orga calculée | 0,464** | 1 | | |
| Imp prof. affective | ns | ns | 1 | |
| Imp prof calculée | ns | ns | 0,285* | 1 |

L'exploration des différentes facettes de l'implication au travail des salariés intérimaires de notre échantillon nous a permis de valider certaines hypothèses relatives à la structure d'implication des salariés intérimaires. Nous envisagerons les conséquences de ces hypothèses pour les politiques de GRH dans la partie consacrée à la discussion de nos résultats.

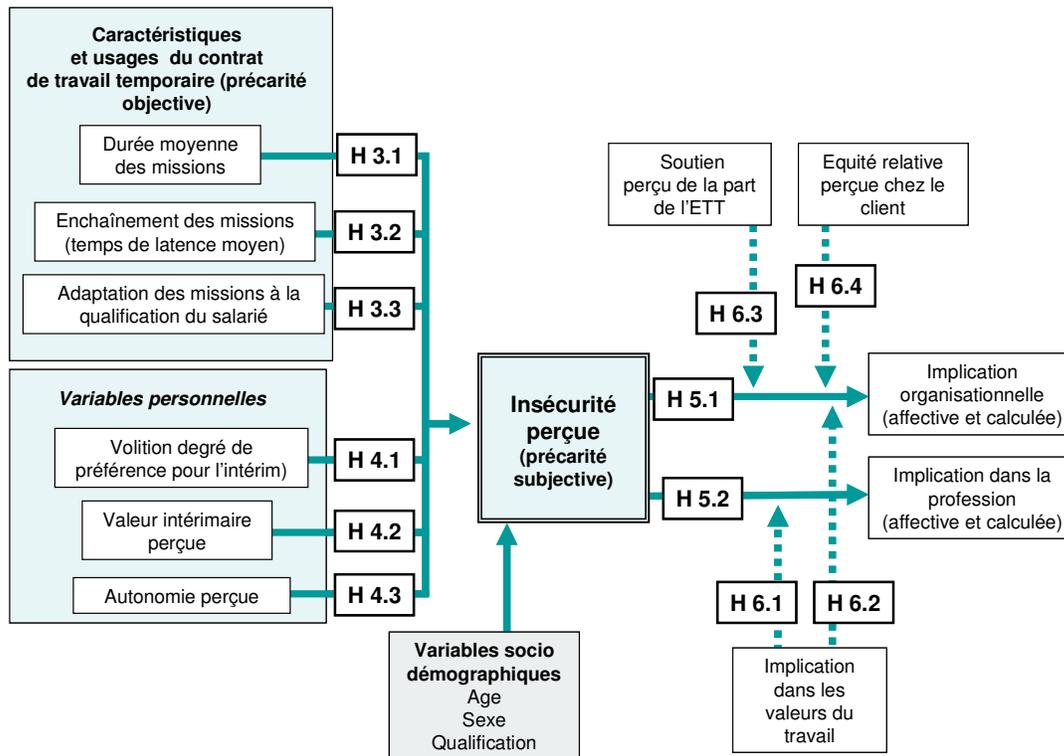
Nous allons à présent entreprendre l'examen de notre modèle de recherche traitant de l'impact sur l'implication de la précarité objective et subjective liée la situation d'emploi intérimaire.

3. Test du modèle de recherche sur le lien précarité – implication

Dans le domaine des sciences sociales, un modèle peut se définir comme un schéma de relations entre des éléments : il s'agit d'une représentation simplifiée d'un système ou d'un processus, destiné à expliquer et/ou simuler la situation réelle étudiée [Charreire & Durieux – 1999, p.65]. Dans notre cas, le modèle peut se résumer à une série d'hypothèses articulées entre elles (*figure 5*). Tester notre modèle revient donc en première analyse à examiner la validité de toutes les hypothèses envisagées séparément.

Cette mise à l'épreuve des hypothèses les unes après les autres est cependant une condition nécessaire mais non suffisante : S. Charreire & F. Durieux [1999, p76] remarquent « qu'il ne faut pas confondre test d'hypothèses et test de modèle (...) Réduire le modèle à des hypothèses juxtaposées ne permet pas toujours de prendre en compte les interactions qui interviennent ». Etant donnée la relative complexité de notre modèle de recherche, nous allons donc procéder à un test en deux étapes. Dans un premier temps, nous testerons séparément les différentes relations que nous supposons entre les variables, puis nous tenterons dans un second temps de tester le modèle dans son entier, en ne conservant que les relations dont la significativité a été établie.

Figure 5 : Les hypothèses portant sur le modèle précarité-implication



3.1. Examen des prédicteurs de l'insécurité perçue (hypothèses H.3 & H.4)

3.1.1. Méthode utilisée

Les variables dont nous souhaitons évaluer l'impact sont des variables quantitatives, mesurées sur des échelles d'intervalle. De même, la variable expliquée (insécurité perçue) est une variable composite mesurée sur une échelle d'intervalle. La méthode recommandée dans cette situation est donc l'analyse de régression. Les conditions nécessaires pour mener une analyse de régression sont les suivantes [Tabachnik & Fidell. – 2007 p 117] :

- les variables explicatives doivent être distribuées normalement
- les résidus doivent être distribués normalement
- l'impact des observations extrêmes doit être pris en compte¹⁷¹

Il existe divers types de régression qui diffèrent selon la forme de la fonction de régression¹⁷² : la régression linéaire, dans laquelle la variable expliquée est représentée comme une combinaison

¹⁷¹ Les observations extrêmes peuvent être détectées en examinant le nuage de point représentant la relation entre variable explicative et variable expliquée. Elles sont susceptibles de fausser les résultats car les paramètres de régression sont très sensibles à la présence d'observations extrêmes : ces observations sont généralement retirées avant le calcul de la régression, [Tabachnik & Fidell – 2007 p. 77]

linéaire d'une ou plusieurs variables explicatives est généralement retenue dans les études quantitatives menées dans le domaine des sciences de gestion.

Il existe cependant des cas où l'adoption d'un modèle linéaire n'est pas la méthode la plus efficace [voir Evrard & al. – 2000 p 451] : on doit alors se tourner vers des fonctions de régression plus complexes nécessitant de transformer les variables explicatives, mais qui sont mieux à même de représenter la relation statistique constatée entre les variables.

Le logiciel SPSS possède une fonctionnalité permettant d'estimer les coefficients de divers types de régression : cette fonction nous permettra de vérifier le cas échéant si les modèles alternatifs de régression présentent un meilleur ajustement que la régression simple de type linéaire, que nous utiliserons comme méthode par défaut.

Afin d'évaluer l'influence respective des différentes variables, nous procéderons dans un second temps à une analyse de régression multiple, destinée à mesurer l'influence combinée des différentes variables explicatives sur l'insécurité perçue : l'objectif de cette procédure est de hiérarchiser les variables explicatives, afin de pouvoir isoler celles dont la signification statistique est la plus forte¹⁷³.

Les conditions nécessaires pour réaliser une régression multiple sont identiques à celles de la régression simple, auxquelles il faut ajouter une condition d'indépendance des variables explicatives afin d'éviter les problèmes de multi colinéarité. Ce type de problème survient si les variables indépendantes sont fortement corrélées entre, et qu'il est possible d'exprimer l'une d'elle comme une combinaison linéaire des autres ; dans ce cas, l'estimation des coefficients de régression devient instable.

Un fois les données de départ vérifiées, nous utiliserons une méthode de régression pas à pas séquentielle (dite *stepwise*) : cette procédure permet de sélectionner parmi une liste de variables explicatives celles dont l'ajout améliore la qualité d'ajustement de l'équation de régression : on peut ainsi obtenir un modèle à la fois explicatif et parcimonieux [Evrard & al. 2000, p.456]. La méthode de régression pas à pas présente toutefois un défaut : en cas de corrélation entre les variables explicatives, l'ordre d'introduction de ces variables peut avoir des conséquences sur le nombre de variables retenues (pour un exemple, voir Dodge & Rousson – 2004, p.159)

En pratique, 6 variables seront entrées dans le modèle de régression multiple : 3 variables explicatives et 3 variables sociodémographiques qui seront utilisées comme variables de contrôle.

¹⁷² On peut citer la régression logarithmique (la variable explicative est fonction du logarithme de la variable explicative), ou exponentielle (la variable expliquée est une fonction exponentielle de la variable explicative)

¹⁷³ La signification statistique ne doit pas être assimilée à la force de l'influence : le fait de savoir si certaines variables sont plus utiles que d'autres dans la prédiction de la variable indépendante est une « question profondément problématique » [Kinnear & Gray – 2005 p 326]

Nous agrégerons les trois indicateurs objectifs de la précarité (durée, latence et adaptation à la qualification) en une variable composite nommée précarité objective.

Le détail des calculs et les graphiques de dispersion des résidus correspondant à toutes ces opérations sont disponibles en annexe 13

3.1.2. Résultats obtenus

L'examen des variables prises en compte dans les différents modèles de régression a démontré que celles-ci ne présentaient pas de défauts de normalité : la distribution de chacune d'entre elles est approximativement normale, et les observations extrêmes sont peu nombreuses (leur élimination ne modifie pas significativement les résultats).

L'examen des résultats des équations de régression alternatives montre par ailleurs que les coefficients issus de l'application d'une régression linéaire sont semblables aux coefficients obtenus par des régressions logarithmiques, exponentielles ou quadratique : il n'est donc pas utile de recourir à des équations de régression non linéaires.

Le tableau suivant résume les résultats des analyses de régression simples menées afin de tester les hypothèses portant sur les prédicteurs de l'insécurité perçue.

Tableau 14 : résultats des analyses de régression sur les prédicteurs de l'insécurité perçue

| Hypothèses | Coeff. de régression standardisé (+ valeur du test T) | Distr. des résidus | Décision |
|--|---|--------------------|-----------------------|
| Durée moyenne → insécurité perçue | 0,227** t = 3,32 | normale | H 3.1 acceptée |
| Latence moyenne → insécurité perçue | 0,221** t = 3,20 | normale | H 3.2 acceptée |
| Adaptation qualif. → insécurité perçue | 0,333** t = 5,02 | normale | H 3.3 acceptée |
| volition → insécurité perçue | - 0,243** t = -3,57 | normale | H 4.1 acceptée |
| Valeur intérimaire → insécurité perçue | - 0,360** t = -5,54 | normale | H 4.2 acceptée |
| Autonomie perçue → insécurité perçue | Non significatif (t = -0.29 p > 0,05) | normale | H 4.3 rejetée |

** significatif au seuil $p < 0,001$

Avant d'entreprendre l'analyse de régression multiple, nous avons examiné la matrice des corrélation et la diagonale de la matrice inverse, qui n'ont révélé aucun problème de colinéarité entre les variables : la corrélation bivariée la plus forte ne dépasse pas 0,55, sachant qu'une inter corrélation est considérée comme un indice de colinéarité lorsqu'elle dépasse 0,80 [Kline – 2005].

La régression séquentielle multiple (*stepwise*) fournit les résultats suivants :

Tableau 14 : Résultats de la régression multiple séquentielle

| Modèles | R | R ² | R ² ajusté | Err standard | | |
|---|--|-------------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------|--------------|
| 1 | 0,358 | 0,128 | 0,123 | 12,616 | | |
| 2 | 0,405 | 0,164 | 0,155 | 12,383 | | |
| 3 | 0,435 | 0,189 | 0,176 | 12,228 | | |
| Modèle 1 : Prédicteurs : valeur intérimaire, Modèle 2 : Prédicteurs : valeur intérimaire, précarité Modèle 3 : Prédicteurs : valeur intérimaire, précarité, volition | | | | | | |
| Variable dépendante : insécurité perçue | | | | | | |
| <i>Coefficients</i> | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
| Modèles | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 44,367 | 0,911 | | 48,725 | 0,000 |
| | Valeur intérimaire | -1,349 | 0,256 | -0,358 | -5,278 | 0,000 |
| 2 | (Constant) | 44,331 | 0,894 | | 49,598 | 0,000 |
| | Valeur intérimaire | -0,871 | 0,301 | -0,231 | -2,893 | 0,004 |
| | précarité objective | 0,869 | 0,303 | 0,229 | 2,869 | 0,005 |
| 3 | (Constant) | 44,323 | 0,883 | | 50,217 | 0,000 |
| | Valeur intérimaire | -0,743 | 0,302 | -0,197 | -2,460 | 0,015 |
| | précarité objective | 0,851 | 0,299 | 0,224 | 2,844 | 0,005 |
| | Volition (préf. pour l'intérim) | -0,487 | 0,202 | -0,163 | -2,412 | 0,017 |

Le modèle présentant la plus forte valeur prédictive est celui qui intègre les trois variables indépendantes comme prédicteurs dans l'équation de régression.

La distribution des résidus est quasi-normale, ce qui permet de valider les résultats de cette régression.

La prise en compte des variables sociodémographiques à titre de variables de contrôle dans la procédure de régression ne modifie pas les résultats : les trois variables sont rejetées durant la procédure de sélection, car leur contribution au coefficient de corrélation multiple n'est pas significative.

Nous pouvons remarquer que le coefficient de détermination, qui représente la part de variance de la variable dépendante attribuable aux variables explicatives retenues est relativement faible. Il est tout à fait certain que le sentiment d'insécurité perçue ne dépend pas uniquement des variables que nous avons retenues : les études disponibles mettent en avant des facteurs environnementaux, comme la situation du marché de l'emploi, ou personnels, comme la situation de famille ou l'estime de soi [voir par exemple Kinunnen & al. – 2000, Mauno & al. – 2002]. Etant donné que notre étude porte sur l'impact de la relation intérimaire sur l'insécurité, nous avons choisi de ne retenir que certaines variables caractéristiques de l'emploi intérimaire.

3.2 Examen du lien insécurité-implication (hypothèses H.5.1 à 5.3)

3.2.1. Méthode utilisée

L'étude de l'impact de l'insécurité perçue sur l'implication organisationnelle et professionnelle sera effectuée en analysant séparément l'impact de l'insécurité perçue sur chaque composante de l'implication organisationnelle et professionnelle. Etant donné que les variables analysées sont quantitatives (une variable composite explicative quantitative et plusieurs variables latentes expliquées quantitatives), nous utiliserons des analyses de régression partielles successives.

Il faut toutefois noter que les méthodes d'équation structurelles sont généralement recommandées dans ce cadre, surtout lorsqu'il s'agit d'analyser l'impact conjoint d'une ou plusieurs variable explicatives sur plusieurs variables expliquées [ex : Roussel – 2005 p.298]. Nous n'utiliserons pas ces méthodes à ce stade de notre analyse, car elles ont été développées pour traiter des variables latentes construites grâce à des indicateurs réflexifs. Or, la variable dont nous souhaitons étudier l'impact (l'insécurité perçue) est une variable composite, construite par agrégation de 6 indicateurs formatifs. L'étude des relations conjointes entre variables de type réflexif et formatif est un problème complexe, qui peut être traité en employant une méthode de régression particulière (méthode PLS), que nous envisagerons lors du test du modèle complet¹⁷⁴.

3.2.2. Résultats

L'examen des corrélations entre l'insécurité perçue et les différents objets d'implication permet de constater que trois corrélations sont significatives : seules seront prises en compte les relations entre insécurité perçue, implication organisationnelle affective-normative et calculée, et implication professionnelle affective. Nous pouvons donc dès à présent rejeter l'hypothèse H.5.2b.

Le tableau suivant résume les résultats des régressions menées afin de mettre en évidence un lien entre insécurité perçue et variables d'implication. Les détails des analyses de régression sont présentés en annexe 13.

¹⁷⁴ Il existe certaines possibilités de traitement des variables formatives par des méthodes d'équations structurelles avec variables latentes, mais ces méthodes nécessitent en général de recourir à des variables réflexives comprenant un seul indicateur pour remplacer les variables formatives, ce qui pose des difficultés dans l'estimation des modèles [pour un exemple, voir Hildebrandt & Temme – 2006].

Tableau 16 : résultats des analyses de régression sur les liens insécurité / implication

| Hypothèses | Coeff. de régression standardisé (+ valeur du test T) | Coeff. de détermination ajusté (R ²) | Distr. des résidus | Décision |
|--|---|--|--------------------|------------------------|
| insécurité perçue → implication orga affective-normative | -0,435 t = -6,90 p < 0,001 | 0,185 | normale | H 5.1a acceptée |
| insécurité perçue → implication orga calculée | 0,137 t = 1,98 p < 0,05 | 0,014 | normale | H 5.1b acceptée |
| insécurité perçue → implication prof. affective | -0,165 t = -2,27 p < 0,05 | 0,022 | normale | H5.2a acceptée |
| insécurité perçue → implication prof. calculée | Non testé | | | H5.2b rejetée |

L'examen des coefficients de régression et de détermination nous permet de constater que l'impact de l'insécurité sur l'implication organisationnelle affective / normative est à la fois beaucoup plus élevé et plus significatif que l'impact de l'insécurité sur l'implication professionnelle affective¹⁷⁵, ce qui confirme notre hypothèse H5.3.

Le lien entre insécurité perçue et implication affective mis en évidence dans notre échantillon ($r = 0,435$ pour la dimension affective / normative et $r = -0,39$ pour la seule dimension affective) apparaît relativement fort, si on le compare avec les corrélations disponibles dans d'autres études menées auprès de salariés permanents (tableau 17).

Tableau 17 : Le lien entre insécurité et implication organisationnelle affective dans les études empiriques

| Etudes empiriques | Corrélation insécurité/implication organisationnelle affective |
|---------------------------------|--|
| Ashford & al. (1989) | -0,47 |
| Van vuuren & Klandermans (1991) | -0,37 |
| Fabre (1997) | Non significative |
| Hartley & Jakobson (1991) | -0,31 |
| Pasewark & Strawser (1996) | -0,49 |
| Hartley & Lord (1998) | -0,21 |
| Kinunen & al (2000) | -0,205 |
| Buitendach & de Witte (2005) | -0,21 |
| De Cuyper & De Witte (2006) | Non significative |

Cette différence entre les résultats obtenus auprès des intérimaires et des permanents tendrait à confirmer le rôle important joué par la précarité perçue dans le processus d'implication des salariés intérimaires. Nous devons toutefois rester prudents quant à l'interprétation de cette différence, car les outils de mesure des variables d'insécurité et d'implication organisationnelle affective varient selon les études.

¹⁷⁵ Le coefficient de détermination évalue le pourcentage de la variance de la variable dépendante expliquée par la variable indépendante : il constitue un indicateur de la force de la relation entre variable dépendante et variable indépendante

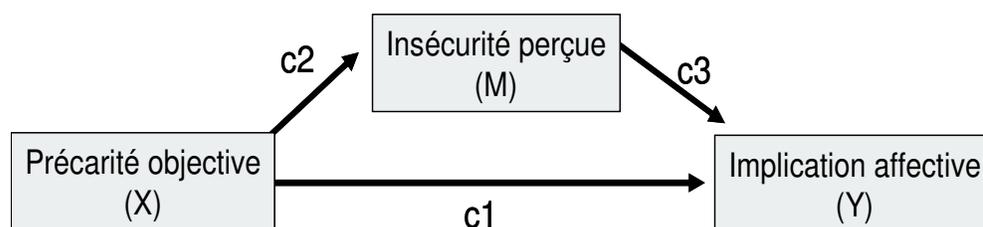
3.3. Test de l'effet médiateur de l'insécurité perçue (hypothèse H 5.4)

3.3.1. Méthodologie

La présence d'un effet médiateur de l'insécurité perçue dans la relation précarité- implication sera mise en évidence en suivant la méthode générale initialement proposée par R. Baron et D. Kenny [1986], ensuite précisée par Kenny & al. [1998], qui suggèrent des tests de validation de chacune des étapes de la démarche.

La représentation habituelle d'un effet médiateur met en jeu trois variables quantitatives (*figure 6*) : la variable indépendante (X), la variable dépendante (Y) et la variable médiatrice (M). Les relations d'influence entre les diverses variables sont mesurées par les coefficients de régression. Une analyse en cinq étapes doit être menée pour permettre d'affirmer l'existence d'un effet de médiation de la variable M sur le lien entre la variable indépendante X et la variable dépendante Y [Baron & Kenny- 1998, El Akremi – 2005] :

Figure 6 : La mise en évidence de l'effet médiateur de l'insécurité perçue



| <i>Etape</i> | <i>Test associé</i> |
|---|--|
| 1. Montrer que le lien entre X et Y est significatif (effectuer une régression de Y sur X) | Le coefficient de régression c_0 (non présent sur le schéma) doit être significatif (T de Student > 1,96, avec $p < 0,05$) |
| 2. Montrer que le lien entre X et M est significatif (effectuer une régression de M sur X) | Le coefficient de régression c_2 doit être significatif (T de Student > 1,96, avec $p < 0,05$) |
| 3. Montrer que le lien entre M et Y est significatif (effectuer une régression multiple de Y sur M et X) | Le coefficient de régression c_3 doit être significatif (T de Student > 1,96, avec $p < 0,05$) |
| 4. Vérifier que le lien entre X et Y devient nul (en cas de médiation totale) ou faible (en cas de médiation partielle) | Le coefficient c_1 doit devenir non significatif en présence de M (T de Student < 1,96) |
| 5. Estimer l'ampleur et la signification de l'effet médiateur | - Le pourcentage de l'effet médiateur est donné par la formule : $(100 * c_2c_3 / (c_2c_3 + c_1))$ - Le Test de Sobel est utilisé pour s'assurer de la significativité de l'effet médiateur |

Le test de Sobel est utilisé pour s'assurer que les coefficients c_2 et c_3 sont statistiquement différents de zéro, ce qui assure que la médiation est significative [Preacher & Hayes – 2004]. Rappelons que nous avons pris le parti de considérer dans notre schéma la précarité objective comme une variable composite combinant trois indicateurs : dans la suite de notre travail, nous

utiliserons donc le score associé à cette variable pour opérationnaliser la notion de précarité liée aux caractéristiques et à l'usage des contrats temporaires. En raison de l'absence de liens constatés entre l'insécurité perçue et la dimension calculée de l'implication professionnelle, nous testerons simplement l'effet médiateur sur trois dimensions de l'implication (deux dimensions organisationnelle et une dimension professionnelle).

3.3.2. Résultats

Les deux tableaux suivants résument les résultats des différentes analyses de régression menées (les détails de ces analyses sont disponibles en annexe 14).

Tableau 18 : Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité/implication organisationnelle affective

| Régressions | Coefficients. de régression (+ valeur du test T) | Distr. des résidus |
|---|--|--|
| Effet de X sur Y précarité objective → implication orga affective/normative | c0 = -1,057 t = 5,161 p < 0,001 | normale |
| Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue | c2 = 2,488 t = 5,672 p < 0,001 | normale |
| Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité → implication org affective/normative | c3 = -0,162 t = 5,129 p < 0,001 c1 = -0,655 t = -3,148 p = 0,002 | normale normale |
| Effet médiateur | c0 > c1 : l'effet médiateur est établi c1 ≠ 0 : la médiation est partielle Pourcentage de l'effet médiateur = 38 % | Test de Sobel significatif (p < 0,001) |

Les coefficients sont tous significatifs, la distribution des résidus est proche de la loi normale, et le test de Sobel est significatif, ce qui assure la validité statistique de l'effet médiateur.

Tableau 18 bis : Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité objective / implication organisationnelle calculée

| Régressions | Coefficients. de régression (+ valeur du test T) | Distr. des résidus |
|---|---|---------------------------|
| Effet de X sur Y précarité objective → implication orga calculée | c0 = 0,143 t = 2,14 p < 0,05 | normale |
| Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue | c2 = 2,488 t = 5,672 p < 0,001 | normale |
| Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité → implication orga calculée | c3 = non significatif (t = 1,03 p = 0,3) c1 = 0,11 t = 1,52 p < 0,05 | normale normale |
| Effet médiateur | Le coefficient c3 est non significatif : l'effet médiateur ne peut être établi | |

Tableau 19 : Effet médiateur de l'insécurité perçue sur la relation précarité/implication professionnelle affective

| <i>Régressions</i> | <i>Coefficients. de régression (+ valeur du test T)</i> | <i>Distr. des résidus</i> |
|---|---|---------------------------|
| Effet de X sur Y précarité objective → implication prof affective | c0 = -0,520 t = -4,265 p < 0,001 | normale |
| Effet de X sur M précarité objective → insécurité perçue | c2 = 2,493 t = 5,350 p < 0,001 | normale |
| Effet de M sur Y (régression multiple) précarité objective + insécurité → implication prof. affective | c3 = non sign. t = -0,85 p=0,39 c1 = -0,478 t = -3,636 p < 0,001 | normale normale |
| Effet médiateur | Le coefficient c3 est non significatif : l'effet médiateur ne peut être établi | |

Nous obtenons finalement un seul effet médiateur significatif : l'insécurité perçue médiate bien la relation entre précarité perçue et implication organisationnelle affective/normative. L'effet est réel, mais la médiation n'est que partielle : ceci n'est pas surprenant dans le domaine des sciences de gestion, où les effet de médiation sont très majoritairement partiels, « car il y a souvent plusieurs variables qui interviennent en même temps pour expliquer comment et pourquoi une variable en explique un autre » [El Akremi – 2005, p.329].

Nous allons à présent compléter l'analyse de notre modèle en envisageant la présence d'éventuelles variables modératrices de la relation insécurité perçue – implication organisationnelle et professionnelle.

3.4. Test des effets modérateurs (hypothèses H 6.1 à H 6.4)

3.4.1. Méthodologie

Les processus d'action et d'interaction des variables modératrices sont relativement complexes : plusieurs configurations sont possibles pour rendre compte de l'effet modérateur. Nous nous inspirerons en premier lieu du cadre analytique proposé par Sharma & al. [1981] pour identifier la situation correspondant à notre modèle, puis nous appliquerons une démarche de détection de l'effet modérateur basée sur une méthode de régression multiple modérée [Jaccard & al. – 1990 ; Aiken & West – 1991].

Afin de clarifier les controverses entre chercheurs concernant les caractéristiques des variables modératrices, Sharma, Durant & Gur-Arie ont proposé dans un article publié en 1981 une méthode de classification, distinguant les divers types de variables modératrices en prenant en compte leur influence éventuelle sur les variables dépendantes et indépendantes. Le tableau suivant permet de distinguer les différent cas :

Tableau 20 : Typologie des variables modératrices [El Akremi – 2005 p 329, adapté de Sharma & al – 1981]

Nb : la variable indépendante est notée X, la variable dépendante est notée Y et la variable modératrice est notée Z

| | Présence d'une relation entre Z et Y et/ ou X | Absence de relation entre Z et Y et X |
|---|---|---|
| Absence d'interaction entre X et Z | Variable indépendante classique $Y = a + b1.X + b2.Z$ | Variable d'homogénéisation $Y = a + b1.X + Z$ |
| Présence d'une interaction entre X et Z | Variable quasi-modératrice $Y = a + b1.X + b2.Z + b3(X.Z)$ | Variable modératrice pure $Y = a + b1.X + b3(X.Z)$ |

L'examen des corrélations significatives entre les variables à tester (*Annexe 11*) nous amène à supposer que nous pourrions éventuellement détecter uniquement des variables quasi-modératrices. Les variables supposées modératrices sont en effet toutes significativement liées à la fois à la variable indépendante (insécurité perçue) et aux variables dépendantes (implication organisationnelle et professionnelle affective).

En pratique, la mise en évidence d'un effet modérateur peut être entreprise en utilisant diverses méthodes. Les deux procédures les plus fréquemment recensées sont l'analyse multi-groupe et la régression multiple modérée [ex : Sharma & al. – 1981 ; Jaccard & al. – 1990]. L'analyse multi-groupe consiste à segmenter l'échantillon en plusieurs groupes, selon le niveau de la variable modératrice, et d'appliquer une analyse de régression à chaque sous-groupe : par exemple, il est possible de segmenter l'échantillon en deux groupes (soutien perçu faible ou soutien perçu fort¹⁷⁶) puis d'appliquer une régression de l'implication organisationnelle affective sur l'insécurité dans chaque groupe, et de comparer les coefficients de régression. Si ces coefficients sont différents pour les deux groupes, l'effet modérateur est établi. Cette méthode est particulièrement adaptée au cas des variables modératrices ordinales (ex : sexe, niveau d'étude), mais elle conduit à des constitutions de groupes parfois arbitraires dans le cas de variables modératrices continues. De plus, elle présente le défaut de réduire de manière importante la taille de l'échantillon.

La seconde méthode est appelée régression modérée ou régression multiple modérée [Jaccard & al. – 1990]. Elle repose sur la construction d'une variable multiplicative (X×Z) représentant l'effet d'interaction entre la variable indépendante et modératrice.

Deux équations de régressions sont alors testées :

$$(1) Y = a + b1.X + b2.Z$$

$$(2) Y = a + b1.X + b2.Z + b3. (X×Z)$$

¹⁷⁶ Les deux groupes peuvent être constitués en fonction de la moyenne ou de la médiane de la variable modératrice. Lorsque la variable est ordinale et dichotomique (ex : sexe), la classification est plus aisée à réaliser.

Si le coefficient de régression b_3 est significatif et si le coefficient de détermination (R^2) de la seconde régression est supérieur à celui de la première, alors l'effet modérateur est établi. Si b_2 demeure significatif, nous sommes en présence d'un effet quasi-modérateur.

Etant donné que nos variables supposées modératrices sont des variables continues et que notre échantillon n'est pas de grande taille, nous privilégierons la méthode de la régression multiple modérée

3.4.2. Résultats

Les quatre tableaux suivants résument les résultats des analyses de régression multiples modérées menées sur les trois variables modératrices testées : l'implication dans les valeurs du travail, le soutien perçu et l'équité perçue.

Test de l'hypothèse H6.1 : effet modérateur de l'implication dans la valeur-travail sur le lien insécurité perçue – implication organisationnelle¹⁷⁷

| Equations testées | Coefficients de régression (+ significativité) | R ² ajusté | Décision |
|---|---|-----------------------|--|
| $Y = a + b_1.X + b_2.Z$ <i>Y : implication</i> <i>X : insécurité</i> <i>Z : valeur-travail</i> | $b_1 = -0,345$ (t = -5.6 p < 0,001) $b_2 = 0,310$ (t = 5.05 p < 0,001) | 0,255 | Rejet de H6.1 Imp. dans la valeur-travail = variable indépendante |
| $Y = a + b_1.X + b_2.Z + b_3.(X \times Z)$ | $b_1 = -0,349$ (t = -5.6 p < 0,001) $b_2 = 0,311$ (t = 5.05 p < 0,001) b_3 : non significatif (T = -1 p = 0,32) | 0,255 | |

Test de l'hypothèse H6.2 : effet modérateur de l'implication dans la valeur-travail sur le lien insécurité perçue – implication professionnelle affective

| Equations testées | Coefficients de régression (+ significativité) | R ² ajusté | Décision |
|---|--|-----------------------|--|
| $Y = a + b_1.X + b_2.Z$ <i>Y : implication</i> <i>X : insécurité</i> <i>Z : valeur-travail</i> | $b_1 = -0,112$ (t = -4.8 p < 0,001) $b_2 = 0,221$ (t = 10.4 p < 0,01) | 0,073 | Rejet de H6.2 Imp. dans la valeur-travail = variable indépendante |
| $Y = a + b_1.X + b_2.Z + b_3.(X \times Z)$ | $b_1 = -0,115$ (t = -5.6 p < 0,001) $b_2 = 0,224$ (t = 5.05 p < 0,01) b_3 : non significatif (t = -1,3 p = 0,12) | 0,082 | |

¹⁷⁷ L'échelle complète d'implication organisationnelle (12 items) a été utilisée pour tester les hypothèses modératrices.

**Test de l'hypothèse H6.3 : effet modérateur du soutien perçu sur le lien
insécurité perçue – implication organisationnelle**

| Equations testées | Coefficients de régression (+ significativité) | R ² ajusté | Décision |
|---|---|--------------------------|--|
| Y = a + b1.X + b2.Z Y : implication X : insécurité Z : soutien perçu | b1 = -0,261 (t = -4.8 p < 0,001) b2 = 0,556 (t = 10.4 p < 0,001) | 0,457 | Rejet de H6.3 Soutien perçu = variable indépendante |
| Y = a + b1.X + b2.Z + b3.(X×Z) | b1 = -0,271 (t = -5.6 p < 0,001) b2 = 0,547 (t = 5.05 p < 0,001) b3 : non significatif (t = 0,6 p = 0,51) | 0,458 | |

**Test de l'hypothèse H6.4 : effet modérateur de l'équité perçue sur le lien
insécurité perçue – implication organisationnelle**

| Equations testées | Coefficients de régression (+ significativité) | R ² ajusté | Décision |
|---|---|--------------------------|--|
| Y = a + b1.X + b2.Z Y : implication X : insécurité Z : équité perçue | b1 = -0,372 (t = -5.58 p < 0,001) b2 = 0,128 (t = 1.92 p = 0,056) | 0,177 | Rejet de H6.4 Equité perçue = variable indépendante |
| Y = a + b1.X + b2.Z + b3.(X×Z) | b1 = -0,377 (t = -5.6 p < 0,001) b2 = 0,132 (t = 1,97 p < 0,05) b3 : non significatif (t = -0,8 p = 0,41) | 0,176 | |

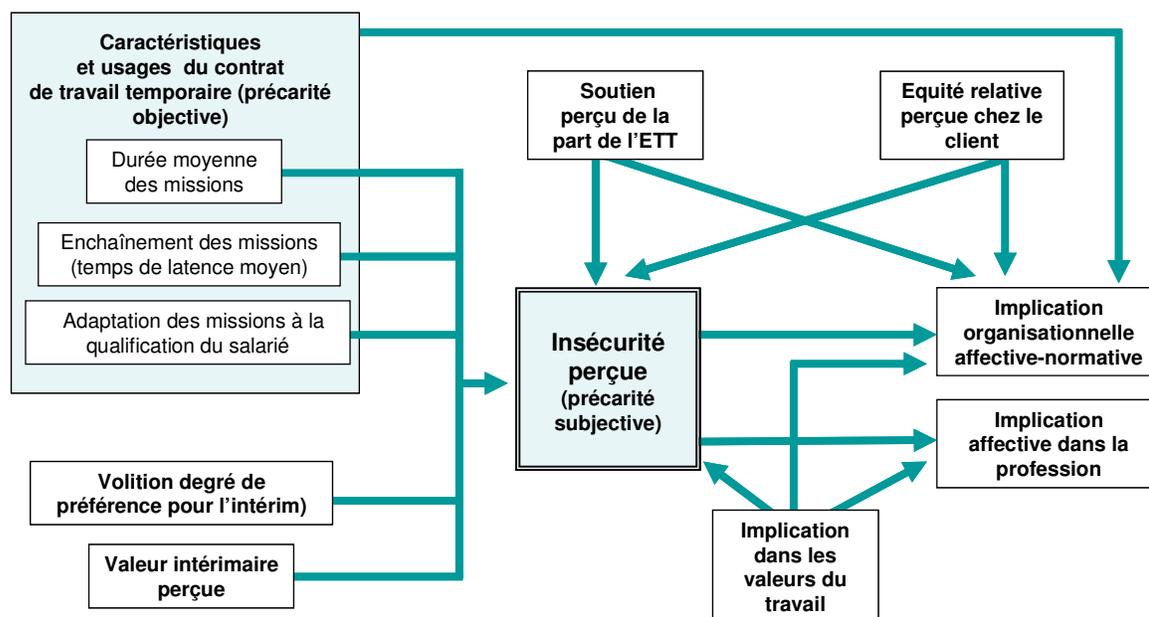
L'absence de détection d'effets modérateurs (qui nous conduit à rejeter toutes les hypothèses H6) peut paraître surprenante, mais ce cas est assez fréquent : il semble que l'usage de la régression multiple modérée conduise très souvent dans la recherche en management à la non détection de l'effet modérateur attendu en raison de différents problèmes, comme une taille insuffisante d'échantillon, la colinéarité entre variables explicatives ou la présence de variables mesurées par des échelles d'intervalle de type Likert ne comportant pas suffisamment d'échelons [voir par exemple Aguinis - 2004].

Parmi les solutions proposées considérées comme les plus efficaces à l'heure actuelle pour améliorer l'efficacité des procédures de régression multiple modérée, on peut citer l'usage des méthodes d'équations structurelles [ex : Mc Clelland & Judd – 1993, Ping- 1995]. Ce type de procédure demeure toutefois problématique dans le cas de notre modèle, en raison de la présence de variables mesurées par des indicateurs formatifs.

3.5. Test et ajustement du modèle complet

Le rejet d'un certain nombre d'hypothèses nous amène dans un premier temps à transformer notre modèle de recherche initial, en ne prenant en compte que les relations correspondant à des hypothèses validées (*figure 7*)

Figure 7 : Modèle de recherche actualisé



La caractéristique partielle de l'effet médiateur de l'insécurité perçue a été prise en compte par l'ajout d'une relation directe entre précarité objective et implication organisationnelle affective. Le rejet des hypothèses relatives aux effets modérateurs nous amène à prendre en compte uniquement les liens directs identifiés suite aux analyses de régression, entre les variables explicatives (implication dans les valeurs du travail, soutien et équités perçus) et les variables expliquées (implication organisationnelle, implication professionnelle et insécurité).

3.5.1. Méthodologie

Il s'agit maintenant de tester ce modèle dans son ensemble, afin de prendre en compte les éventuels effets d'interaction entre les variables. Les méthodes d'équations structurelles, qui permettent de représenter simultanément plusieurs relations causales entre variables latentes, sont particulièrement adaptées aux tests de modèles complexes dans lesquels plusieurs variables explicatives peuvent être reliées à plusieurs variables dépendantes, avec des effets d'interaction [ex : Chin – 1998 ; Kline – 2005].

Nous avons cependant pu constater que notre modèle présente une particularité qui rend délicate l'utilisation des procédures classiques de régressions structurelles (disponibles sur les logiciels de traitement d'équations structurelles tels Lisrel ou Amos) : il s'agit de la présence simultanée de

variables composites construites à partir d'indicateurs formatifs (la précarité objective et l'insécurité perçue) et de variables latentes « classiques » construites à partir d'indicateurs réflexifs (ex : implication, valeur intérimaire).

La présence d'indicateurs formatifs constitue une limitation pour l'utilisation des programmes informatiques habituels de traitement des modèles d'équations structurelles, car ceux-ci sont fondés sur l'analyse des structures de covariance. Les indicateurs des variables latentes sont donc censés covarier pour être compatibles avec l'algorithme statistique, qui repose sur le principe que les indicateurs d'une variable latente sont « causés » par cette variable latente [Chin – 1998, p.3]. Or, lorsqu'une variable est construite à partir d'indicateurs formatifs, nous avons vu que ceux-ci pouvaient parfaitement ne pas être corrélés, ce qui rend les variables latentes associées difficiles à estimer : l'identification des modèles structurels associés devient alors problématique [Fornell & Bookstein – 1982]. Des procédures plus ou moins complexes pouvant permettre de traiter des modèles de recherche mêlant indicateurs formatifs et réflexifs en utilisant les méthodes d'équations structurelles ont été proposées [ex : Temme & Hildenbrandt- 2006] : l'une des possibilités consiste à considérer les variables latentes formatives comme ne comportant qu'un seul indicateur (équivalent au score calculé de la variable). En règle générale, ces tentatives sont souvent entravées par des problèmes d'identification et de convergence des modèles [Mc Callum & Brown – 1993].

Il existe cependant une méthode alternative, appelée régression PLS (*partial least square*) permettant de tester les modèles mixtes comportant des variable formatives et réflexives [Wold – 1985 ; Fornell & Bookstein – 1982]. Cette méthode possède l'avantage d'être adaptée à de petits échantillons, et d'être peu sensible aux violations de normalité des variables. Par contre, il n'est pas possible d'obtenir des indices sur la qualité globale d'ajustement des modèles proposés, et les modèles comportant des relations réciproques (modèles non récursifs) ne peuvent pas être testés. Pour la mise en pratique des analyses de régression PLS, il est possible d'utiliser des logiciels spécifiquement destinés à ce type de calculs comme PLS Graphic [Chin- 2003] ou Smart PLS [Ringle & al. - 2005]¹⁷⁸. Nous avons choisi d'utiliser le logiciel Smart PLS, en raison de la convivialité de son interface et de la possibilité d'obtenir des représentations graphiques des modèles estimés.

3.5.2. Résultats

L'estimation par la méthode PLS conduit à un modèle légèrement révisé par rapport au modèle initial construit à partir de notre modèle de recherche actualisé (*figures 8 et 8bis*) : un certain

¹⁷⁸ Pour une revue de ces programmes, on peut se référer à Temme & al. [2006]

nombre de relations n'ont pas été retenues car elles sont considérées comme non significatives ($t < 1,96$) lorsque l'ensemble des relations du modèle est prise en compte (le détail des estimations est disponible en annexe 15).

Figure 8 : Modèle global testé (issu du modèle de recherche actualisé)

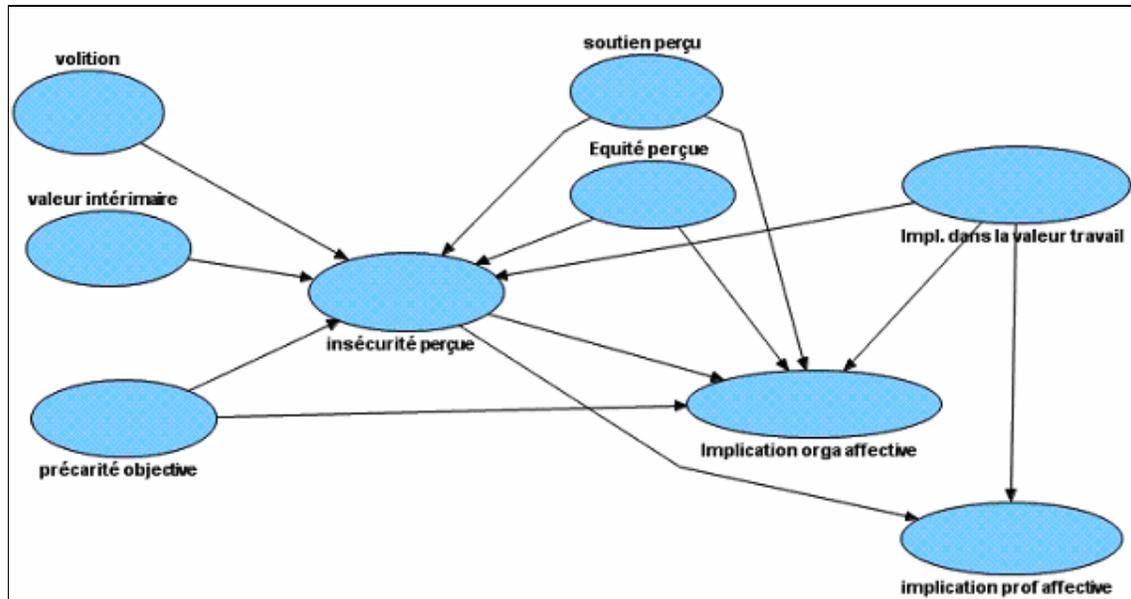
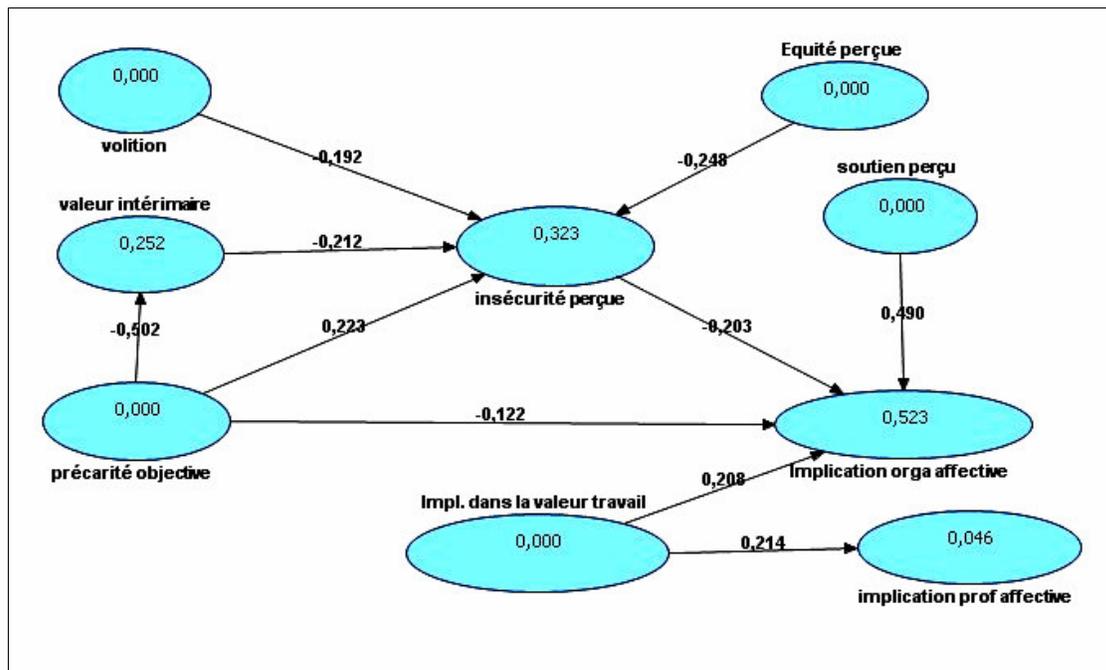


Figure 8bis : Modèle global révisé (avec coefficients de régression standardisés significatifs)



nb : tous les liens présentés sur le schéma sont statistiquement significatifs ($t > 1,96$)

Ce schéma appelle plusieurs commentaires :

Nous avons vu que la méthode d'estimation PLS ne permettait pas d'obtenir des indices pouvant aider le chercheur à évaluer la qualité de l'ajustement. Un certain nombre de critères de qualité d'ajustement sont cependant utilisables (voir annexe 16). La significativité des coefficients de régression a par exemple été établie grâce à une procédure d'estimation par « bootstrap » : cette méthode consiste à répliquer l'ajustement du modèle sur un grand nombre de sous-échantillons constitués aléatoirement dans l'échantillon principal (notre modèle a par exemple été testé sur 700 échantillons). Si les coefficients sont significatifs ($t > 1,96$) en moyenne sur l'ensemble des échantillons, on peut considérer qu'il s'agit d'un indicateur de significativité des résultats [Roussel & al. 2002 p.80].

En ce qui concerne la structure des relations, nous avons décidé d'ajouter une médiation partielle supplémentaire à notre modèle, en prenant en compte la relation entre précarité objective et valeur intérimaire. Nous avons en effet pu constater à l'examen des résultats de l'estimation du modèle que le lien entre ces deux variables était très significatif ($> 0,5$). Ce lien peut être intégré à notre modèle, car il prend en compte l'impact du contenu objectif des missions dans la construction de la valeur intérimaire perçue par le salarié. C. Jourdain [2002, p 21] nous montre en effet que cette valeur intérimaire est co-construite par l'intérimaire et l'ETT, au travers des différentes missions effectuées.

Nous pouvons également remarquer que certaines relations sont devenues non significatives lorsqu'elles se sont été intégrées à un réseau causal plus complexe : le lien entre équité perçue et implication organisationnelle, ainsi que le lien entre soutien perçu et insécurité perçue en sont des exemples. L'absence de lien significatif peut se justifier au niveau statistique : on peut en effet remarquer que certaines relations non significatives apparaissaient déjà faibles lors des analyses de régression classiques avec des variables supposées être mesurées sans erreur c'est par exemple le cas de la relation insécurité / implication professionnelle. La prise en compte de variables supplémentaires dans le modèle structurel diminue donc encore la significativité de ces mesures en deçà du seuil d'acceptabilité.