

L'implication au travail des salariés intérimaires les paradoxes de la flexibilité

PLAN DU CHAPITRE :

INTRODUCTION.....	87
SECTION 1. LE TRAVAIL INTERIMAIRE, UNE FORME D'EMPLOI ATYPIQUE EN EXPANSION	88
1. SALARIES CONTINGENTS ET EMPLOIS ATYPIQUES	88
1.1. <i>Les emplois atypiques : définition et contours.....</i>	88
1.2. <i>Le développement de l'emploi atypique : une conséquence des stratégies de flexibilité menées par les entreprises.....</i>	98
2. LE TRAVAIL TEMPORAIRE : UN EXEMPLE-TYPE DE RELATION D'EMPLOI ATYPIQUE	107
2.1. <i>Définition et cadre juridique.....</i>	108
2.2. <i>Le travail temporaire en France et dans le monde.....</i>	111
3. LE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE : UNE TYPOLOGIE DES PRATIQUES	121
3.1. <i>Le recours au travail temporaire envisagé du côté de la demande (les entreprises)</i>	121
3.2. <i>Le recours au travail temporaire envisagé du côté de l'offre (les salariés).....</i>	129
SYNTHESE DE LA SECTION 1 :	138
SECTION 2. L'IMPLICATION AU TRAVAIL DES SALARIES INTERIMAIRES : UNE REVUE DES RECHESCHES PUBLIEES	139
1. LES ATTITUDES AU TRAVAIL DES SALARIES INTERIMAIRES	139
1.1. <i>Le « paradoxe flexibilité-implication » : un a priori pessimiste.....</i>	139
1.2. <i>Le lien travail temporaire – implication : une étude des mécanismes théoriques....</i>	144
2. L'IMPLICATION AU TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES : REVUE DES ENQUETES ET DES RECHERCHES	150
2.1. <i>Revue de littérature des études publiées : des résultats mitigés.....</i>	150
2.2. <i>Les explications possibles.....</i>	162
SYNTHESE DE LA SECTION 2 :	169
CONCLUSION DU CHAPITRE :	170

Introduction

Les relations d'emplois atypiques ont longtemps été négligées dans les recherches en gestion des ressources humaines : Rochford & Roberts [1982] avaient même utilisé l'expression de « personnes manquantes » (*missing persons*) pour stigmatiser le manque de considération apporté par les chercheurs aux particularismes des salariés en relations d'emploi atypiques. La tendance est aujourd'hui à la prise en compte croissante de ces formes d'emplois, qui font l'objet de recherches variées, concernant les salariés à temps partiel [ex : Feldman – 1990 ; Tansky & Gallagher – 1995 ; Palmero – 2000], les salariés intérimaires [ex : Marler & al. 2002 ; Liden & al. – 2003], les salariés en contrats saisonniers [ex : Mc Donald & Makin – 1999] ou les contractants indépendants [ex : Ang & Slaughter – 2001]. Cette prise en compte croissante de l'emploi atypique dans les recherches empiriques s'explique naturellement par la montée en puissance des contrats atypiques dans tous les pays développés à économie de marché depuis plus de 20 ans, liée au développement des stratégies de flexibilisation quantitative de la main d'œuvre menées par les entreprises [Quinlan & Bohle - 2004].

Nous verrons dans une première section que le travail intérimaire représente l'une des formes possibles de l'emploi atypique, et qu'il est largement utilisé en France en raison des multiples avantages qu'il présente pour les employeurs et pour certains salariés. La seconde section du chapitre sera consacrée à l'application du concept d'implication au travail développé au cours du chapitre précédent au cas des salariés intérimaires. Nous montrerons notamment que les résultats des études empiriques ne permettent pas de valider sans réserve la thèse « pessimiste » selon laquelle le statut d'emploi *a priori* défavorable des salariés intérimaires devrait générer une faible implication.

Section 1. Le travail intérimaire, une forme d'emploi atypique en expansion

Les différentes formes d'emplois atypiques seront tout d'abord rapidement présentées et distinguées, en mettant l'accent sur la diversité et les spécificités nationales concernant l'emploi « non standard », selon l'expression d'A. Kalleberg [2000]. Nous verrons ensuite en quoi le développement de l'emploi atypique peut être relié aux stratégies de flexibilité quantitative des firmes, avant de nous focaliser sur la relation de travail intérimaire comme modèle exemplaire d'emploi atypique.

1. Salariés contingents et emplois atypiques

1.1. Les emplois atypiques : définition et contours

1.1.1. Les contours du travail atypique en France

Plusieurs expressions sont utilisées pour désigner les formes d'emploi non standard. Si l'on se réfère à la terminologie officielle, l'INSEE utilise le terme de « formes particulières d'emploi » (FPE) pour désigner les relations d'emploi qui ne sont pas organisées par un contrat à durée indéterminée : il s'agit de l'emploi à temps partiel, l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés

La notion de contrats atypiques est largement utilisée également dans les travaux de l'INSEE et des organismes de recherche liés au ministère du travail (ex : la DARES), avec une signification identique à celle des formes particulières d'emploi. On trouve également plus rarement les expressions d'emplois flexibles [ex : Allouche – 1981 ; Henriët – 1982 ; Charles-Pauvert – 2002], ainsi que la notion juridique « d'emploi sous statut différencié ».

Le terme de « contrats précaires » est aussi largement utilisé en France [ex : Castel – 1995 ; Paugam – 2000 ; Cingolani – 2005] malgré une connotation négative et des contours plus étroits que ceux de l'emploi atypique : il s'agit principalement ici, selon les sources officielles (INSEE et DARES) des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrats de travail temporaire (CTT), ainsi que des emplois aidés. Nous analyserons en détail la notion d'emploi précaire au paragraphe suivant

En Grande-Bretagne et dans plusieurs pays européens, le terme d'emploi précaire (*precarious employment*) existe (ex : Bryson & Blackwell – 2006), mais le terme d'emploi flexible (*flexible employment*) est privilégié (ex : Guest & al. – 2006). Il est peu à peu concurrencé par l'expression d'emploi contingent (*contingent work*), qui a été proposé par deux chercheurs américains du Bureau

National des Statistiques [Nardone & Povlika – 1989] et qui sera détaillé dans le paragraphe suivant. Les chercheurs anglo-saxons utilisent également souvent le terme de travailleurs périphériques (*peripheral workers*) pour désigner les salariés en contrats flexibles, en référence aux théories économiques de la segmentation, qui distinguent entre les salariés du « cœur » bénéficiant d'une certaine continuité d'emploi et ceux de la « périphérie », sous contrat flexibles [Piore & Doeringer - 1971].

Si l'on en reste au cas de la France, les formes d'emplois particulières sont nombreuses : le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue toujours la norme de référence⁴⁹, en comparaison de laquelle se définissent les relations atypiques. Ces formes d'emplois sont le plus souvent issues d'aménagements et d'allègement de certaines contraintes propres au CDI. Ces aménagements peuvent porter sur la durée du contrat (ex : CDD, contrat de chantier), le temps de travail (ex : travail à temps partiel, contrat d'alternance), ou les obligations des parties (ex : contrat d'apprentissage).

Les différentes formes de travail non standard doivent être distinguées, car elles conduisent à des modes d'exercice de l'activité salariée très diversifiées, et leurs impacts sur les attitudes peuvent être différents. L'une des principales différences dans le contenu de ces contrats réside dans le nombre et le statut des employeurs du salarié. Le tableau suivant résume les principaux dispositifs existant en France, qui ont été significativement remaniés depuis le vote de la loi du 19 janvier 2005 dite de cohésion sociale. Nous avons fait figurer dans ce tableau certaines formes de contrats qui n'appartiennent pas à la catégorie des formes particulières d'emploi définie par l'INSEE, mais qui constituent des modes atypiques d'exercice d'une activité rémunérée (comme par exemple le contrat de chantier ou le travail en « free lance »), afin d'obtenir une vue globale des modalités d'exercice d'une activité rémunérée.

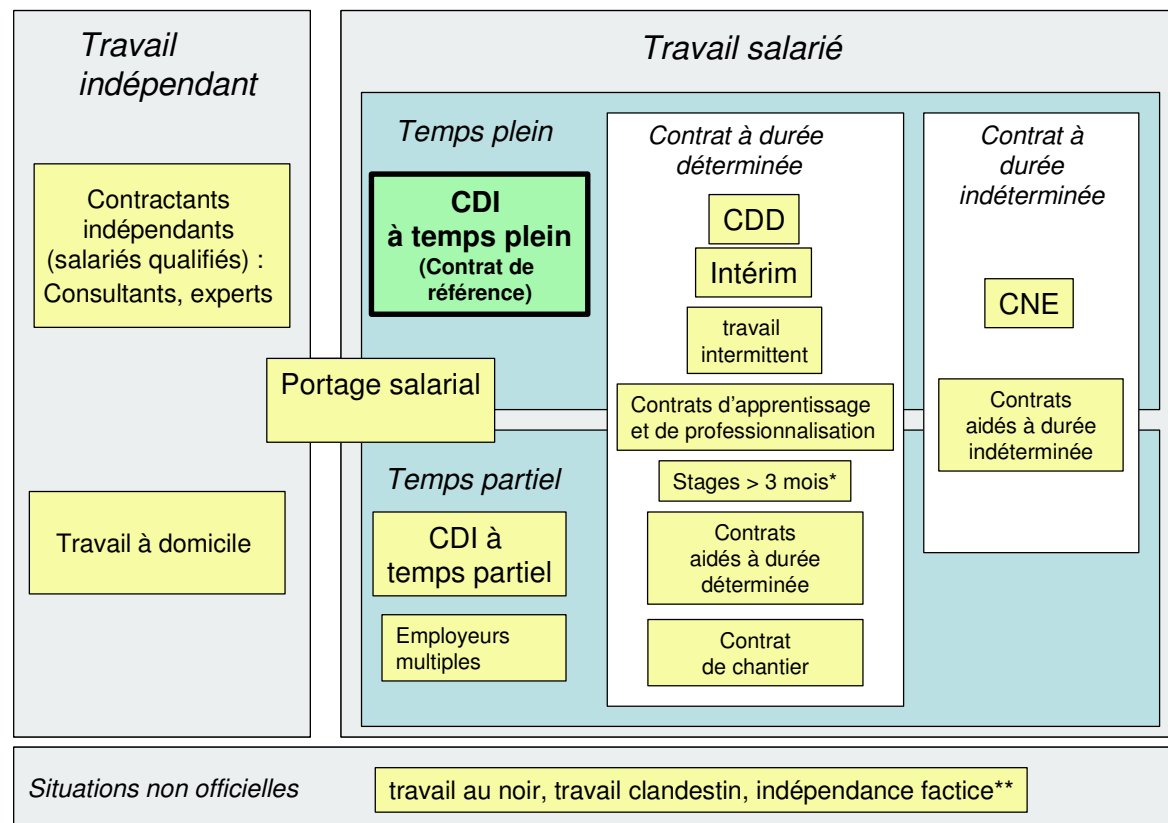
⁴⁹ Plus des trois quart des salariés français (77 %) travaillent en CDI à temps plein en 2007.

Tableau 1 : Les formes de relation d'emploi non standard en France (2007)

TYPE DE CONTRATS	CARACTERISTIQUES
Contrat commerciaux	
Travail indépendant (ex : consultant)	Le travailleur est son propre employeur, il est rémunéré par des honoraires versés par le client
Travail à domicile	Forme particulière de travail indépendant dans lequel la rémunération est forfaitaire, et dépend directement de la production effectuée
Contrats de travail	
Portage salarial	Forme d'emploi issue d'une évolution de l'activité de travail indépendant, dans laquelle le salarié autonome (le plus souvent consultant) est employé par une société de portage, qui encaisse les honoraires versés par les clients et reverse un salaire au consultant.
Salarié en sous-traitance	Un employeur légal met le salarié à la disposition d'un client pour lequel la prestation est effectuée
Temps partiel en contrat à durée indéterminée	Contrat liant le salarié à un employeur unique, sans terme fixé à l'avance, mais avec des horaires de travail atypiques (inférieurs à 35 h hebdomadaires)
Contrat à durée déterminée (à temps plein ou temps partiel)	Contrat liant le salarié à un employeur unique, avec un terme fixé à l'avance
Contrat de travail temporaire (à temps plein ou temps partiel)	Contrat liant un ou plusieurs employeurs légaux (les ETI) au salarié intérimaire, qui effectue des missions pour un ou plusieurs employeurs –clients (les entreprises utilisatrices)
Contrat de travail intermittent (ex : contrat saisonnier)	Forme particulière d CDI réservé à certaines activités à caractère saisonnier. Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées
Contrat multi-employeurs	Le salarié effectue un horaire de travail déterminé réparti entre plusieurs employeurs (ex : vacataire enseignant)
Contrat nouvelle embauche (CNE)	CDI réservé aux entreprises de moins de 20 salariés, dont les formalités de rupture sont simplifiées durant une période déterminée (2 ans en 2007)
Contrats de chantier	Contrat par lequel un employeur, engage un salarié en lui indiquant dès l'embauche que le contrat est exclusivement lié à la réalisation de travaux précis mais dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude.
Contrats de travail incorporant une formation	
Contrats de professionnalisation	Contrat réservé aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. L'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations patronales (sous conditions)
Contrat d'apprentissage	Contrat réservé aux jeunes de 14 à 26 ans. Le contrat organise une alternance entre organisme de formation et entreprise, sanctionnée par un diplôme.
Stages rémunérés	Type particulier de CDD supérieur à trois mois, rémunéré en deçà du salaire légal.
Contrats de travail aidés	
- Contrat d'insertion – revenu minimal d'activité (CI-RMA) - Contrat d'avenir	Contrats destinés à insérer les bénéficiaires d'allocations de solidarité (RMI, ASS, API, AAH). Il peut s'agir de CDD ou de CDI. Le salarié est rémunéré sur la base du SMIC horaire. L'employeur bénéficie d'une aide de l'état.
Contrat initiative emploi (CIE)	CDI ou CDD de 24 mois maximum, rémunéré sur la base du SMIC horaire avec aide de l'état versée à l'employeur.
Contrat jeune en entreprise (CJE)	CDI réservé aux jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés, rémunéré sur la base du SMIC horaire. L'employeur reçoit une subvention
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Les contours de l'emploi flexibles et des formes particulières d'emploi peuvent également être résumés sous forme de schéma en distinguant les différentes modalités juridiques d'emploi :

Figure 1 : les modalités juridique d'emploi en France



* les stages d'une durée supérieure à trois mois sont obligatoirement rémunérés (loi du 19 janvier 2005)

** L'indépendance factice caractérise la situation de contractants soumis à un seul donneur d'ordre (ex : salariés encouragés à devenir travailleurs indépendants et travaillant uniquement pour leur ancienne entreprise)

Afin de clarifier les terminologies utilisées dans le domaine de l'emploi précaire en France, nous allons recenser les différentes notions utilisées dans ce domaine, en précisant à chaque fois leurs contours. Nous en restons pour l'instant au cas de la France, car, comme le fait remarquer Cazal [1997], la notion même de norme d'emploi ou d'emploi typique est contingente : elle est susceptible de varier selon les pays. Nous verrons par exemple plus loin que la notion même de précarité, très présente dans la recherche française en économie et sociologie du travail, est quasiment absente dans les pays de l'Europe du nord [Barbier - 2005].

Les différentes terminologies sont classées en fonction de leur généralité : les conceptions les plus larges se trouvent en début de tableau.

Tableau 2 : Les terminologies employées pour les situations d'emploi non-standard

<i>Terminologie</i>	<i>Populations et/ou types de contrats concernés</i>
- Emplois atypiques - Situations d'emploi particulières (Fourcade – 1992)	Toutes les situations en dehors du CDI à temps plein
Salariés contingents (Manville - 2005, adapté de Nardone & Povlika – 1989)	Tous les salariés ne bénéficiant pas d'un contrat de long terme, et dont le volume de travail peut varier de manière aléatoire.
Salariés périphériques (Evaere – 1999, d'après Atkinson)	CDD, intérim, contractants extérieurs, stagiaires, contrats aidés, contrats à temps partiel
Formes particulières d'emploi ou emplois précaires (INSEE)	Intérim, CDD, travail à temps partiel, apprentissage et contrats aidés
Emplois à durée limitée (INSEE)	CDD, intérim, , les stages et contrats aidés, apprentissage
Salariés en relation d'emploi flexible (Charles Pauvert – 1997)	Intérim, CDD, temps partiel
Contrats précaires ou contrats temporaires (INSEE)	CDD et intérim
Salariés en sous-emploi (INSEE & OCDE)	Salariés en temps partiel subi (INSEE) ; salariés qui souhaitent augmenter leur temps de travail (OCDE)

Ces terminologies ne font pas toujours l'objet d'un consensus : c'est pourquoi nous avons fait figurer autant que possible les classifications provenant de sources officielles (INSEE, OCDE). Dans les recherches anglo-saxonnes, la situation est encore plus compliquée : l'emploi atypique reçoit diverses appellations⁵⁰. Bouhris & Wils [2001], qui ont recensé près de 700 études concluent à l'absence d'une typologie exhaustive de l'emploi atypique. Nous nous contenterons de présenter plus loin la notion d'emploi contingent (*contingent work*), qui semble de plus en plus utilisée dans les études empiriques, et qui est tout à fait adaptée à notre objet d'étude.

Les présentations précédentes illustrent parfaitement l'éclatement de la norme d'emploi en France depuis le début des années 1980⁵¹ : on assiste à une forme de « balkanisation de l'emploi », selon l'expression d'Alain Supiot [1995], qui conduit à un éparpillement des situations et des modalités d'emploi, au point que certains auteurs décrivent aujourd'hui un « effritement de la société salariale » [Castel – 1995], et un « emploi en miettes » [Lebaube - 1985]. Castel [1995] voit

⁵⁰ On trouve par exemple les expressions suivantes : peripheral work ; alternative work arrangements ; non-standard work ; flexible employment ; contingent work ; precarious employment...aux Etats-Unis, Bureau of Labor Statistics (organisme statistique fédéral) utilise l'expression « Contingent and Alternative Employment Arrangements ».

⁵¹ Si certains modes d'activité comme le travail à domicile ont une origine très ancienne, la plupart des formes particulières d'emploi ont été développées à partir des années 80 (ex : la réglementation du CDD, qui constitue le contrat atypique le plus fréquemment employé en France, date seulement de 1979)

par exemple dans la montée en puissance des formes particulières d'emploi le signe d'une marchandisation du travail, qui conduit à éloigner progressivement les salariés de la norme d'emploi traditionnelle et des protections qui y sont associées. Il faut cependant remarquer à ce propos que les conséquences de l'éclatement de la norme d'emploi sur la protection des salariés est progressivement prise en compte par le législateur français, qui tend le plus possible à harmoniser les conditions de travail et le niveau de protection des salariés atypiques pour tenter de les aligner sur celui des salariés en CDI. Un exemple intéressant nous est fourni par l'évolution de la réglementation sur le travail temporaire, qui permet aujourd'hui aux intérimaires de bénéficier d'un régime de protection équivalent à celui des salariés en CDI (voir plus loin).

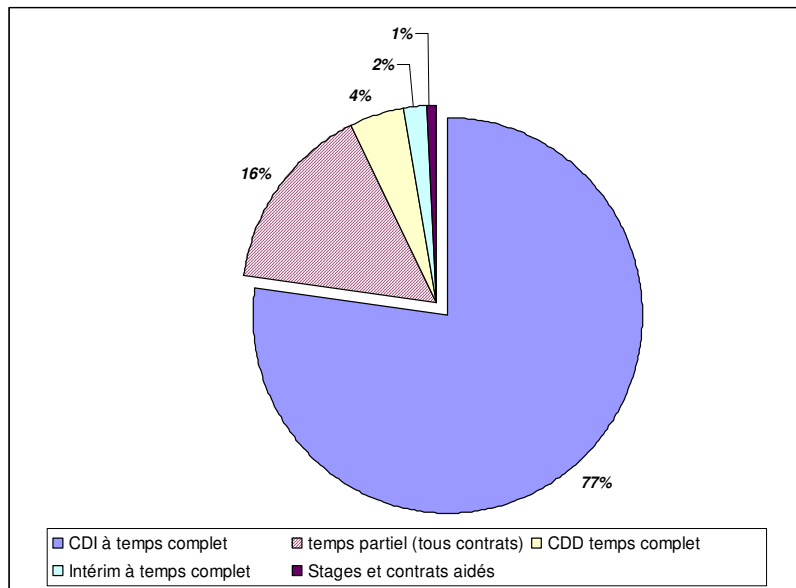
Le contrat nouvelle embauche (CNE) mis en place en août 2005, est venu récemment relancer le débat sur la norme d'emploi : il s'agit d'un CDI, dont les formalités de rupture facilitées durant les deux premières années font qu'il peut être considéré comme une forme d'emploi flexible. Ces types de contrats sont pour l'instant comptabilisés comme des CDI, et les études disponibles jusqu'à présent sont peu nombreuses : une enquête de la DARES [2007] consacrée au bilan de la première année du dispositif relève que plus de 50% des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 ont quitté l'entreprise 12 mois plus tard (le pourcentage n'est que de 20% pour les embauchés en CDI) : ces chiffres pourraient accréditer l'idée selon laquelle le CNE est un contrat précaire, mais il faut nuancer en remarquant que certaines créations d'emploi n'auraient pas eu lieu sans la présence du dispositif.⁵²

Il faut à présent noter que si l'éclatement de la norme d'emploi est un phénomène indéniable au niveau juridique, on se doit de rester prudent sur son ampleur statistique : en termes de stock, les emplois atypiques représentent aujourd'hui moins du quart de l'emploi total, comme le montre le graphique 1. Par contre, en termes de flux, il faut noter que près de des trois quart des créations d'emploi se font grâce à des contrats sous statut différencié : les CDD représentent à eux seuls 72 % des nouvelles embauches début 2006.

Les contrats atypiques représentent donc un phénomène significatif en France car, s'ils représentent une faible part du stock d'emploi, ils constituent un « passage obligé » pour la quasi-totalité des salariés débutants.

⁵² Le CNE a fait l'objet de remises en causes très sérieuses, et il semble être aujourd'hui en cours d'abandon (tous les CNE devraient être requalifiés en CDI avant la fin de l'année 2008).

Graphique 1 : Les formes d'emploi en France (en % du nombre de salariés – 2006)



source : Insee – enquête emploi

Ces données chiffrées, ainsi que des séries plus longues, sont mobilisées par C. Ramaux pour affirmer que l'idée selon laquelle les emplois seraient de plus en plus instables en France doit être relativisée [Ramaux – 2006] : l'auteur remarque que la plupart des études statistiques disponibles en France et dans les pays industrialisés sur les 30 dernières années concluent que la durée du lien d'emploi n'a que peu varié : l'ancienneté moyenne dans l'emploi, qui constitue un indicateur de stabilité a par exemple augmenté entre 1980 et 2000, passant de 9 à plus de 11 ans [Auer & Cazes – 2000]. De même l'ancienneté médiane est aujourd'hui en France de 8 ans.

Ces travaux prennent le contrepied de ceux publiés récemment sur l'instabilité de l'emploi en France [ex : Maurin – 2002 ; Germe – 2003 ; Vivier – 2003], qui sont basés sur l'exploitation de statistiques concernant le risque de perte d'emploi⁵³ : les statistiques issues de l'enquête emploi de l'INSEE compilées par Maurin [2002] montrent par exemple une aggravation du risque de perte d'emploi depuis 20 ans (ce risque est passé de 3,2 % en 1983 à 4,8 % en 2000).

Cette aggravation est indiscutable, mais demeure cependant d'une ampleur limitée puisque, comme le remarque Ramaux, 95,2 % des salariés n'ont pas connu de perte d'emploi en 2000.

Dans un autre ordre d'idées, on peut aussi remarquer que les emplois temporaires (CDD et intérim pour l'essentiel) ont tendance en France à évoluer sur une base conjoncturelle, et se développent surtout en période de ralentissement de la croissance [Deneuve – 2001], ce qui montrerait qu'il s'agit aussi et surtout d'un outil de flexibilisation utilisé par les entreprises pour faire face aux aléas conjoncturels.

⁵³ Le risque de perte d'emploi se mesure par la probabilité pour un salarié en année t de se retrouver au chômage en année $t+1$.

1.1.2. Les salariés « contingents », une vision anglo-saxonne de l'emploi atypique

Le terme de « *contingent work* » est devenu aujourd'hui dominant dans la littérature anglo-saxonne lorsqu'il s'agit de décrire les situations d'emplois atypiques à durée limitée.

Un emploi « contingent » est un emploi pour lequel le salarié ne bénéficie pas d'un contrat implicite ou explicite de long terme, ou un emploi pour lequel le nombre d'heures travaillées peut varier de manière non systématique [Nardone & Povlika - 1989]. Sous cette acception sont donc regroupées des formes d'emplois dont le point commun est la présence d'un terme fixé pour la fin du contrat. A. Povlika & P. Nardone tentent de donner des limites précises à la notion de travail contingent : ils ne considèrent donc pas comme faisant partie des salariés contingents les salariés à temps partiels employés en contrat à durée indéterminée, lorsque ce temps partiel est organisé et stable (les heures ne varient pas), non plus que les salariés sous-traitants travaillant au sein d'une firme cliente.

Cette approche présente l'intérêt d'opérer une distinction fondée sur un critère objectif : les emplois contingents sont objectivement précaires par rapport aux autres formes d'emplois flexibles, car le salarié sait que leur durée est limitée. Les intérimaires, qui constituent notre objet de recherche, sont donc un exemple-type de salariés contingents

Plus récemment, D. Feldman [2006] propose une nouvelle taxonomie du travail contingent permettant, selon lui, d'en envisager tous les aspects. Cette taxonomie est fondée sur trois critères : le temps de travail, le nombre d'employeurs et l'espace de travail. Les modalités d'emploi sont construites en opposant les situations possibles en fonction des critères, selon le tableau suivant :

Tableau 3 : Taxonomie de l'emploi contingent [Feldman – 2006, traduction personnelle]

<i>Critères</i>	<i>Versus...</i>	
Temps de travail	- Temps partiel - Contrats courts - Temps subi	- Temps complet - Contrats longs - Temps choisi
Nombre et statut des employeurs	- Travailleur indépendant - Employeur unique - Emploi par une agence et mise à disposition	- Travailleur salarié - Employeurs multiples - Emploi direct par l'employeur
Espace de travail	- Travail isolé (ex : télétravail) - Collègues majoritairement contingents	- Travail en groupe - Collègues majoritairement permanents

Cette taxonomie est utile pour opérer une classification des divers types de salariés contingents : il permet de différencier des formes d'emploi proches, comme le CTT et le CDD en s'appuyant sur une batterie de critères.

Nous pouvons noter que le terme de salariés contingent apparaît aussi progressivement en France : la thèse de C. Manville [2005] consacrée aux salariés en contrat à durée déterminée en est une illustration.

1.1.3. L'emploi précaire : une notion typiquement française ?

Il est fréquent que les formes particulières d'emploi soient définies dans les études françaises comme des « emplois précaires ». Nous avons vu précédemment que le terme d'emplois précaires est en principe réservé aux contrats temporaires (intérim CDD et certains contrats aidés). Il arrive cependant fréquemment que soient ajoutés à ces contrats temporaires les salariés en temps partiel subi, c'est-à-dire les contrats dans lesquels le salarié souhaiterait augmenter son temps de travail, mais n'en a pas la possibilité⁵⁴. En terme d'image sociale, ces contrats hors CDI sont définis comme précaires, car ils apparaissent encore souvent comme « en marge » : ils sont peu valorisés et véhiculent une image « d'insécurité sociale » [Castel - 2003]. Comment approcher précisément cette notion de précarité professionnelle, que Nicole Drancourt [1992] qualifie de « concept omniprésent, mais introuvable » car non défini de manière rigoureuse ? Plusieurs chercheurs (principalement sociologues et économistes du travail) ont proposé des définitions ou des typologies, qui sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 4 : Les définitions de la précarité professionnelle en France

<i>Auteur</i>	<i>Définition et/ou typologie</i>
Nicole-Drancourt (1992)	Distinction entre précarité de l'emploi (correspondant aux emplois atypiques) et précarité dans l'emploi (précarité vécue, associée à un sentiment d'insécurité et d'incertitude).
Paugam (2000)	Un emploi précaire est un emploi instable, qui génère de l'incertitude et de la vulnérabilité chez le salarié. L'auteur opère une distinction entre emploi précaire et travail précaire (défini comme un travail inintéressant, mal rétribué et non reconnu)
Revel (2001)	Les situations d'emploi précaires ont pour commun dénominateur une forte incertitude qui empêche de raisonner dans la durée. Elles sont associées à de faibles revenus et une forte protection sociale
Cingolani (2004)	La précarité correspond, à une sensation de discontinuité subie, combinée à un sentiment d'incertitude et d'inquiétude quant à l'avenir de l'emploi.

Plusieurs points communs apparaissent entre ces définitions : la précarité d'emploi est avant tout associée à l'incertitude, et plus généralement à des sentiments négatifs (insécurité, inquiétude). Il

⁵⁴ Le temps partiel subi est considéré comme une situation de sous-emploi par l'INSEE. Environ 30% des salariés à temps partiel se considéraient comme en situation de sous-emploi en 2005.

apparaît également chez plusieurs auteurs une distinction entre précarité de la relation d'emploi et précarité du vécu des salariés.

Ceci posé, il faut remarquer que la notion d'emploi précaire apparaît comme spécifiquement française : un article récent de J.C. Barbier [2005] sur l'émergence et la diffusion de ce terme permet de voir que l'usage du qualificatif « précaire » reste cantonné à la France : les pays anglo-saxons et la plupart des pays européens utilisent depuis longtemps l'expression d'emplois flexibles. Dans le même sens, L'Horty [1999] remarque « qu'il est difficile de fixer les frontières de l'emploi précaire. Celui-ci n'est ni une catégorie statistique, ni une notion juridique, ni un objet économique ».

Le terme de précarité semble avoir d'abord été utilisé dans le domaine sociologique, pour étudier la situation des familles en situation de pauvreté, puis a été étendu au domaine de l'emploi à partir des années 90 [Paugam – 1993 ; Paugam – 2000]. J.C. Barbier, après s'être livré à une analyse comparative internationale, en conclut que le terme français de précarité de l'emploi est tout simplement « inexportable » : il fournit en illustration l'exemple du Danemark, où le mot n'existe tout simplement pas...car ce pays combine une forte flexibilité du marché du travail (les emplois y sont donc « précaires ») avec une forte protection sociale (les salariés ne sont pas en situation précaires). Barbier remarque en conclusion que « la précarité de l'emploi n'est pas opératoire pour les comparaisons : elle n'est pas un concept universel. Pour étudier les caractéristiques de la mauvaise qualité des emplois, il faut construire des notions moins floues, comme celle de l'insécurité de l'emploi ».

Cette difficulté nous invite à éviter l'employer l'expression générale d'emploi précaire, au profit de notions plus précises (ex : CDD, CTT, voire contrats précaires), ou alors d'employer des expressions internationalement admises, comme celle d'emploi contingent (*contingent employment*), ou d'insécurité d'emploi (*job insecurity*).

Une autre remarque peut être faite concernant ce problème de terminologie : le terme de précarité est connoté négativement, et n'est pas propre aux contrats flexibles. Les salariés permanents peuvent se sentir précaires et les salariés dits précaires peuvent ne pas éprouver de sentiment d'insécurité (voir par exemple les « intérimaires de profession », dans l'étude de C. Faure Guichard - 2000).

Il s'agit là d'un problème central dans l'étude de la précarité ou de l'insécurité dans le travail : il semble qu'il y ait parfois une confusion dans plusieurs études entre une précarité objective et peu contestable liée aux caractéristiques juridiques de certains contrats (intérim et CDD principalement) que l'on pourrait appeler précarité de droit, et la précarité perçue ou vécue par les salariés, ou précarité de fait [Fourcade – 1992] : il est bien évident que si l'on parle de précarité

perçue, de nombreux salariés en CDI peuvent se considérer comme précaires car ils ne se sentent pas sécurisés face à la perte d'emploi, alors que certains intérimaires « professionnels » ou des salariés de la fonction publique en CDD renouvelable ne se sentent pas en situation de précarité car ils parviennent sans difficulté à enchaîner les missions.

La précarité objective de plusieurs contrats atypiques est aisément constatable, lorsque le terme du contrat est fixé à l'avance, et que la durée de ce contrat est limitée à quelques semaines, voire moins, ce qui est le cas pour le CDD et le CTT (au moins en France).

A l'opposé, le temps partiel n'est pas un emploi objectivement précaire, même si de nombreux salariés en temps partiel subi ressentent à juste titre une forme de précarité⁵⁵. Nous conserverons donc dans notre étude le terme de contrats précaires dans le cas de l'intérim et du CDD, en raison de leur caractère temporaire. Cette distinction est capitale dans notre cadre de recherche, puisque le but de notre étude consiste notamment à analyser les répercussions de la précarité de droit sur la précarité de fait : autrement dit, il s'agira de s'interroger sur la manière dont la précarité objective attachée à certains contrats (en l'occurrence le CTT) peuvent influencer sur la précarité perçue par les salariés, puis sur leur implication au travail.

1.2. Le développement de l'emploi atypique : une conséquence des stratégies de flexibilité menées par les entreprises

1.2.1. La flexibilité de l'emploi

Après avoir brièvement présenté le concept de flexibilité et ses domaines d'application en sciences de gestion, nous développerons plus particulièrement la flexibilité des ressources humaines, cadre dans lequel sont généralement envisagées les stratégies des entreprises les amenant à recourir aux emplois flexibles (contrats temporaires et contrats à temps partiel).

1.2.1.1 Les domaines de la flexibilité

Le concept de flexibilité est largement mobilisé en sciences de gestion : de nombreuses études ont été entreprises pour l'appliquer à tous les domaines de l'organisation : flexibilité de l'appareil productif [ex : Coriat - 1982 ; Bardelli – 1996] ; flexibilité des produits [ex : Cohendet & Llerena – 1989 ; Baldwin & Clark – 1997] ; flexibilité organisationnelle [ex : Tarondeau – 1999] ; flexibilité des ressources humaines [Zarifian – 1999 ; Beaujolin – 2003] ; flexibilité stratégique [ex : Hannan

⁵⁵ Ainsi que l'on montré les enquêtes menées par Maruani et Nicole-Drancourt [1989] auprès de salariés de la grande distribution.

& Freeman – 1989 ; Reix – 1997]. Cette polyvalence du concept a conduit à l'émergence de nombreuses définitions et typologies de la flexibilité.

Nous choisirons une définition simple et aisément transférable au domaine de la gestion des ressources humaines, proposée par Evaere [1997], pour qui « la flexibilité d'un système se définit comme sa capacité à s'adapter dans un système de contraintes et un environnement incertain ». Cette faculté d'adaptation, présente dans toutes les définitions de la flexibilité, peut se manifester dans différents domaines, au niveau micro et macro-économique. Plusieurs auteurs se proposent de recenser ces différents domaines. Nous présentons à titre d'exemple la typologie de Boyer [1986], souvent mentionnée à titre de référence dans les études françaises :

Tableau 5 : Les domaines de la flexibilité (d'après Boyer- 1986)

DOMAINE	DEFINITION
Flexibilité des équipements	Capacité des équipements à s'adapter aux variations quantitatives et qualitatives de l'activité
Flexibilité des travailleurs	Capacité d'adaptation des travailleurs au regard des tâches qui leur sont fixées
Flexibilité de l'emploi	Variation en volume et en durée du travail selon la conjoncture
Flexibilité des salaires	Sensibilité des salaires à la conjoncture interne et externe de la firme
Flexibilité « politique »	Elimination des dispositifs défavorables à l'emploi en matière de fiscalité et de transferts sociaux.

Dans notre cadre d'étude limité à la gestion des ressources humaines, c'est principalement les domaines de flexibilité liés au travail et à l'emploi que nous retiendrons.

1.2.1.2 La flexibilité des ressources humaines

Dans le domaine des ressources humaines, plusieurs auteurs, à la suite de Barbier & Nadel [2000] ont pour habitude de distinguer les notions de flexibilité de l'emploi et du travail.

La flexibilité de l'emploi concerne principalement les actions sur le stock de main d'œuvre ; elle se matérialise par des actions sur les contrats de travail, le volume de main d'œuvre et la durée du travail. La flexibilité du travail concerne plus spécifiquement l'activité du salarié ; elle passe par le développement des compétences et de la polyvalence.

On se doit d'ajouter à ces deux types de flexibilité la flexibilité des rémunérations, qui est parfois intégrée à la flexibilité du travail, et parfois considérée comme un domaine à part [ex : Tarondeau – 1999]

Cependant, force est de constater qu'il n'y a pas vraiment de consensus sur les termes de flexibilité du travail et de l'emploi. Rojot [1992] remarque par exemple que l'intérim est parfois considéré comme de la flexibilité quantitative externe et parfois comme de l'externalisation. Les

recensions des définitions et typologies de la flexibilité de l'emploi [ex : Charles-Pauvert – 1997 ; Manville – 2005] montrent une grande variabilité des conceptualisations. Nous choisirons pour notre part la typologie proposée par l'OCDE, qui s'avère simple et internationalement acceptée. Elle permet aussi de regrouper les deux critères le plus souvent mentionnés pour distinguer les formes de flexibilité des ressources humaines : le critère quantitatif/qualitatif et le critère interne/externe [ex : Evaere – 1997 ; Charpentier – 2001].

Cette typologie distingue trois modalités de flexibilité du travail : la flexibilité quantitative externe caractérisée par le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire, la flexibilité quantitative interne obtenue par l'aménagement souple des temps de travail et la flexibilité qualitative interne s'appuyant sur l'adaptabilité et la polyvalence des travailleurs.

On peut y jouter la flexibilité externe qualitative, qui s'appuie sur le recours à des compétences extérieures reconnues (comme dans le cas de l'externalisation, ou de la sous-traitance de spécialité), afin de présenter un tableau de synthèse :

Tableau 6 : les diverses modalités de flexibilité du travail et de l'emploi

	<i>Flexibilité quantitative</i>	<i>Flexibilité qualitative</i>
<i>Flexibilité interne</i>	- flexibilité du temps de travail (ex : ARTI) - chômage partiel	- développement de la polyvalence des salariés
<i>Flexibilité externe</i>	- Recours aux emplois temporaires (CDD, Intérim)	- Sous-traitance de spécialité - Externalisation

Les solutions pratiques à la disposition des entreprises pour mettre en oeuvre ces diverses modalités de flexibilité sont variées. Charpentier [2001] propose un recensement des pratiques qui s'appuie sur les deux critères que nous avons choisis (interne / externe ; quantitatif / qualitatif), présenté dans le tableau 7. Cette typologie met en rapport les besoins exprimés par les entreprises, avec les solutions disponibles dans le contexte français.

Tableau 7 : Principaux modes d'opérationnalisation la flexibilité du travail

	<i>Solutions externes</i>	<i>Solutions internes</i>
<i>Besoins quantitatifs</i>	- Intérim - CDD - Travail intermittent - Travail à façon	- Heures supplémentaires - Chômage partiel - Travail à temps partiel - Aménagement du temps de travail
<i>Besoins qualitatifs</i>	- Sous-traitance de spécialité - Partenariat - Réseau	- Polyvalence des salariés - Organisations flexibles

Parmi toutes ces modalités, les entreprises françaises ont généralement tendance, tous secteurs confondus, à s'appuyer sur la flexibilité quantitative. Nous allons analyser les raisons de ce choix

1.2.1.3. Le choix de la flexibilité quantitative (Pourquoi choisir une forme de flexibilité fondée sur l'ajustement quantitatif du volume d'emploi ?)

Comme le remarque Y. L'Horty [1999], « la flexibilité est largement imposée à l'entreprise de l'extérieur par l'évolution des conditions de la demande ; l'organisation du travail est de moins en moins commandée par la technologie utilisée, et l'est de plus en plus par les fluctuations de la demande, en quantité comme en qualité. La flexibilité du travail est ainsi, en quelque sorte, imposée au salarié par le consommateur ». La capacité à s'ajuster rapidement à la demande amène les entreprises à se tourner vers la flexibilité quantitative, car cette pratique apparaît relativement simple et rapide à mettre à oeuvre (en comparaisons des actions de plus longue haleine visant, par exemple, à rendre les salariés plus polyvalents). La flexibilité quantitative interne est assurée par le jeu des heures supplémentaires, et par des dispositifs d'aménagement du temps de travail qui se sont généralisés dans les entreprises à la suite de la réduction du temps de travail impulsée par les lois sur la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

La flexibilité quantitative externe peut être assurée par le recours à des salariés extérieurs, dont le nombre est calculé en fonction des fluctuations de la demande.

La protection juridique dont bénéficient les salariés en CDI en France, qui s'appuie notamment sur la nécessité de motiver le licenciement, ne permet pas aux entreprises d'utiliser ce type de contrat comme mode de gestion « flexible ». Par contre, les contrats atypiques présentent de nombreux avantages : on pense tout particulièrement au CDD et au CTT, dont les conditions de rupture sont prévues dès la signature. Le cas de l'intérim est à cet égard très instructif : les entreprises de travail temporaire ont développé une capacité de réactivité très forte, qui leur permet par exemple de répondre dans la demi-journée à la demande des entreprises clientes, pour des missions qui se réduisent parfois à quelques jours, voire quelques heures (ce qui est le cas dans la grande distribution, qui recourt massivement à l'intérim pour effectuer des opérations ponctuelles réclamant beaucoup de personnel : inventaires, réaménagements, etc..).

Un article de synthèse de Rachel Beaujolin [2003] permet d'aller plus loin dans la compréhension des logiques qui amènent les entreprises à recourir largement à la flexibilité quantitative externe, via l'utilisation de contrats atypiques. L'auteur distingue dans les stratégies des entreprises une logique de coût et de recherche de productivité, et une logique de réversibilité de la relation contractuelle et de report du risque d'emploi. La logique de coût renvoie directement au problème d'adaptation aux fluctuations de la demande, et donc à la nécessité de disposer d'un

volant de main d'œuvre rapidement mobilisable pour faire face aux variations d'activité. R. Beaujolin remarque que le recours à des salariés externes est perçu dans les entreprises comme un moyen de réduire les charges fixes au profit des charges variables, selon une logique purement comptable⁵⁶.

Les logiques de réversibilité et de report du risque d'emploi sont plus liées aux anticipations des chefs d'entreprise : en raison de la volatilité de l'environnement, le CDI apparaît comme un investissement « risqué », car il comporte une part d'irréversibilité : sa rupture génère des coûts (économiques, mais aussi psychologiques). En comparaison, des contrats à durée limitée comme le CDD et surtout l'intérim permettent un ajustement « en douceur », car ils reposent sur une logique marchande. Leur coût peut être envisagé comme une valeur d'option, permettant de différer une décision d'embauche définitive. Un autre avantage du recours aux contrats temporaires est que l'entreprise se retrouve déchargée des contraintes habituelles associées aux emplois fixes : contraintes administratives, de gestion de carrière, de formation, etc...L'intérim apparaît ici comme un modèle de relation flexible, car l'ensemble de la gestion administrative la plus grande partie de la fonction RH (formation, recrutement, rémunération, négociation collective) est prise en charge par l'entreprise de travail temporaire.

R. Beaujolin pointe enfin un phénomène d'engrenage mimétique dans les décisions des entreprises : confrontées à une forte incertitude, elles recourent à la flexibilité quantitative pour se conformer à une sorte d'impératif universel, qui assimile la « bonne » gestion à la réduction des coûts : les entreprises les plus performantes sont celles qui sont capables de réduire leurs coûts de fonctionnement, au premier rang desquels se trouvent les coûts de personnel. Faire comme les autres en situation d'incertitude élevée reste la moins mauvaise manière d'agir⁵⁷...

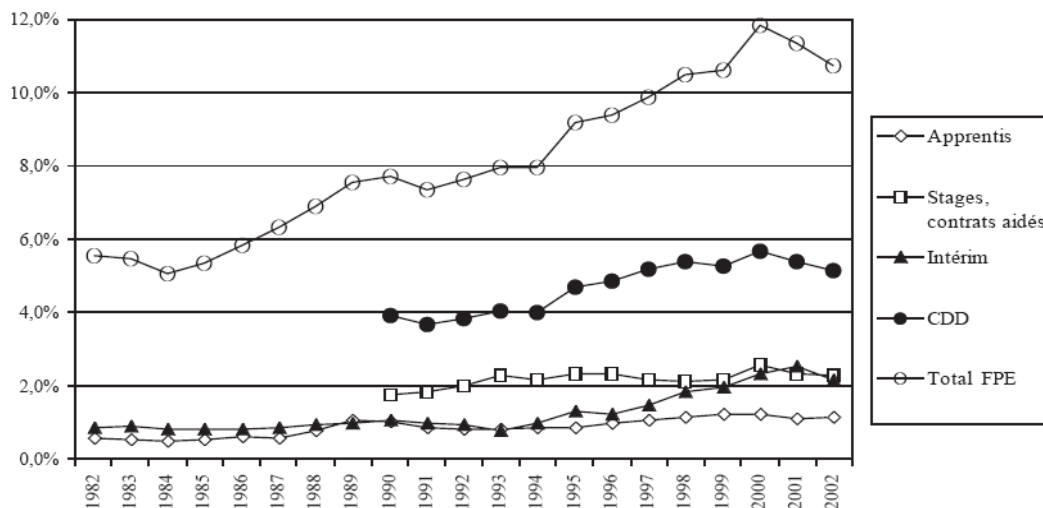
Les preuves statistiques de cette « préférence pour la flexibilité numérique » mise en évidence par les chercheurs peuvent se trouver dans le développement des emplois correspondant à cette stratégie : les CDD, les CTT et les contrats à temps partiel, ainsi que des formes plus marginales, comme le portage salarial ou le travail indépendant issus de processus d'externalisation (salariés devenant contractants indépendants). Il n'existe pas de statistiques officielles sur les mécanismes d'externalisation ou de portage ; c'est pourquoi il nous est seulement possible d'analyser l'évolution des contrats temporaires et du temps partiel. Statistiquement, l'augmentation du

⁵⁶ La transformation d'une partie des charges fixes en charges variables permet de diminuer le niveau du « point mort » (seuil minimal de charges fixes à couvrir avant de dégager un bénéfice)

⁵⁷ On retrouve l'idée célèbre de J.M. Keynes, selon qui il vaut mieux se tromper ensemble qu'avoir raison tout seul lorsque la situation est marquée par une forte incertitude (métaphore dite du « concours de beauté »). Dans le domaine de la gestion, on peut considérer que les notions de « best practices » ou le benchmarking, très présentes dans la littérature managériale sont une version à peine élaborée de ce mimétisme...

nombre et de la proportion de ces contrats en France par rapport à l'emploi total est indéniable en tendance, comme le montrent le graphique 2 :

Graphique 2 : Part des différentes formes particulières d'emploi (1982-2002)



Source : DARES (premières synthèses – avril 2006)

Ce sont donc des formes quantitatives de flexibilité (interne et externe) qui sont essentiellement utilisées en France : elles opèrent l'essentiel des ajustements en agissant sur le volume des heures travaillées. Lorsque cet ajustement se fait en interne, par le biais des heures supplémentaires, de l'aménagement du temps de travail et du chômage partiel, ses impacts macroéconomiques sont faibles. Par contre, lorsque l'ajustement se fait en externe, il conduit au développement de contrats atypiques (contrats précaires et temps partiel essentiellement).

1.2.2 Les impacts de la recherche de flexibilité de l'emploi pour les salariés :

Nous avons vu que la recherche de flexibilité quantitative externe conduisait au développement des emplois flexibles. Ce développement est significatif, même si les statistiques montrent que le CDI demeure sans conteste la norme d'emploi en France. Il est intéressant de noter que le développement des emplois atypiques dans les pays développés s'inscrit dans un débat beaucoup plus large sur l'évolution de la norme d'emploi. De nombreux travaux français et anglo-saxons constatent que l'évolution des conditions économiques (ralentissement de la croissance et montée du chômage en Europe continentale, mondialisation des échanges, intensification de la concurrence au niveau mondial) conduit à la remise en cause de la norme d'emploi stable. L'emploi dit « à vie » est depuis longtemps oublié [ex : Cascio – 1995 ; Boltanski & Chiapello –

1999], et les questionnements portant sur l'employabilité [ex : Taylor – 2005 ; Mc Quaid & Lindsay – 2005], les « nouvelles carrières » [Arthur & Rousseau – 1996 ; Capelli – 1999 ; Hall-1999], ou les « nouvelles relations d'emploi » [Kissler – 1994], voire sur la « fin de travail » [Rifkin – 1997] se sont développées au cours de la décennie 1990-2000. Ce débat étant extrêmement riche, nous en mentionnerons simplement quelques aspects directement liés à notre sujet d'étude, en prenant en exemple les travaux sur les carrières et les nouvelles relations d'emploi.

1.2.2.1. Les « nouvelles carrières »

Si l'on prend en exemple l'évolution des travaux sur la notion de carrière en GRH, on s'aperçoit que les impératifs de flexibilité à la fois quantitative et qualitative poussent les salariés à ne plus compter que sur eux-mêmes pour assurer leur trajectoire professionnelle. Les exigences de flexibilité quantitative peuvent rendre l'emploi à long terme plus incertain (surtout dans les pays anglo-saxons, où la rupture du contrat de travail est peu encadrée), et les exigences de flexibilité qualitative obligent le salarié à développer ses compétences afin de faire face aux évolutions des organisations [Sullivan – 1999]. C'est ainsi que les notions de carrières « protéennes » [Hall- 1996] et de carrières « nomades » [Arthur & Rousseau – 1997 ; Cadin – 1998] ont émergé au milieu des années 90. Dans ces cadres théoriques qui reposent principalement sur la notion de mobilité, les salariés prennent en main leur trajectoire professionnelle. Leur « carrière » va se dérouler auprès de plusieurs employeurs successifs, et s'appuie sur leur capacité à développer des compétences suffisamment solides et transférables pour leur assurer une employabilité suffisante. Cette nouvelle vision des carrières est compatible avec les emplois flexibles, puisque ceux-ci peuvent être envisagés comme une suite de « missions » permettant aux salariés de développer leurs compétences.

De manière paradoxale, certains salariés atypiques apparaissent alors parfois non plus comme des repoussoirs, mais comme des modèles du « nouveau salarié ». Un article récent paru dans la revue *Human relations* [Inkson & al. – 2001] est par exemple intitulé « Le manager intérimaire, prototype du salarié du 21^{ème} siècle ? ». Les auteurs retrouvent les conclusions principales des nouvelles théories des carrières, en remarquant que la carrière de ces salariés intérimaires qualifiés est fondée sur une accumulation de connaissances acquises dans des organisations variées.

Il faut cependant noter que la majorité des développements sur les « nouvelles carrières » que nous venons de survoler concernent avant tout des salariés très qualifiés, ou dotés de compétences « rares » : les études ayant donné lieu à la construction du concept de carrières nomades portent par exemple sur des ingénieurs-entrepreneurs en informatique (cas de la société TCG étudiée par Miles & Snow – 1996) ou sur des techniciens très qualifiés de l'industrie cinématographique [ex : Jones – 1996]. La situation de la plupart des salariés en contrat atypique

est moins enviable : leur niveau moyen de formation est inférieur à la moyenne de la population active dans la plupart des cas, ce qui ne leur permet pas d'envisager aisément une carrière « nomade »⁵⁸. Nous verrons cependant qu'il existe des exceptions chez les salariés intérimaires.

1.2.2.2. Les « nouvelles relations d'emploi »

Si l'on s'intéresse aux modalités d'emploi de manière plus générale, de nombreuses recherches se sont penchées sur les nouvelles formes de la relation d'emploi [ex : Kissler – 1994 ; Roehling & al. – 2000 ; Veltz & Zarifian – 1993]. Le point commun de ces recherches est la remise en cause de la relation d'emploi stable, qui est censée entraîner un certain nombre de conséquences sur l'organisation du travail et les attitudes des salariés. La plupart des auteurs affirment que les mutations de l'environnement des entreprises a conduit à des réorganisations internes (allègement, reconfiguration, aplatissement des hiérarchies) conduisant à la fin du « contrat salarial traditionnel », par lequel le salarié offrait un certain nombre de ressources (implication, engagement, loyauté, ...) en échange d'un certain nombre de contreparties, au premier rang desquelles figurait la stabilité de l'emploi, qui autorise des possibilités de carrière interne⁵⁹ [ex : Sparrow – 1996]. L'impossibilité pour les entreprises d'assurer la stabilité de l'emploi remet en cause l'équilibre contractuel : les salariés se trouvent privés d'une source importante de motivation et de sécurité, ce qui peut les amener à revoir leurs investissements et leurs attitudes vis-à-vis de l'organisation qui les emploie, en développant par exemple un comportement « mercenaire » ou en privilégiant une implication de type calculée.

On peut remarquer que cette situation d'instabilité caractérise notre population d'étude : les salariés en contrat flexibles se trouvent naturellement dans une situation d'incertitude : le « nouveau contrat » n'a pour eux rien de nouveau : il s'agit en quelque sorte du cadre normal de leur relation avec les employeurs, ce qui rend pertinente l'utilisation de certaines conclusions tirées des recherches sur les nouvelles relations d'emploi.

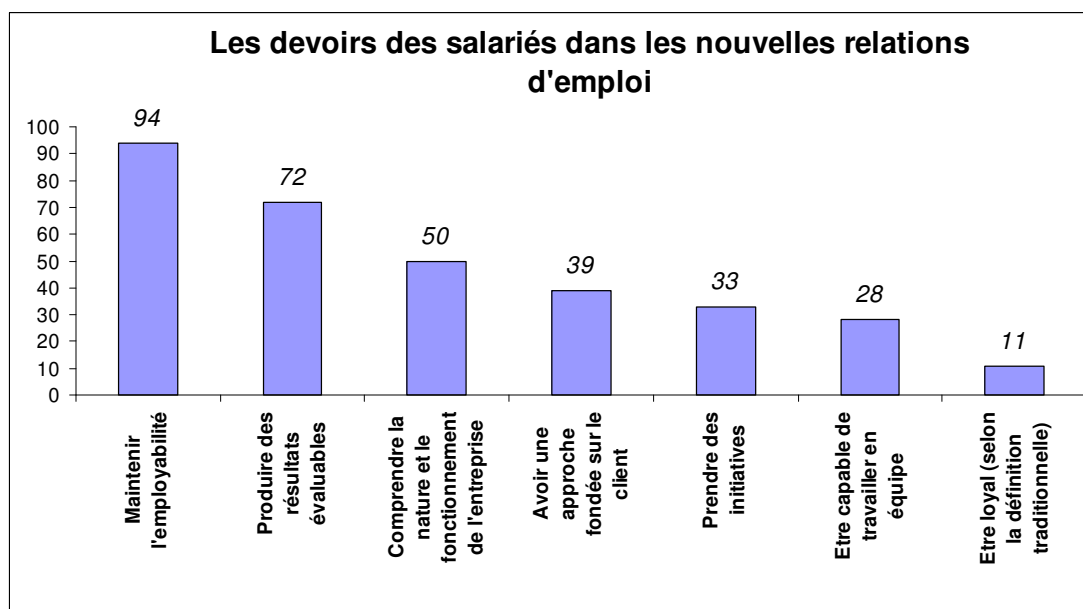
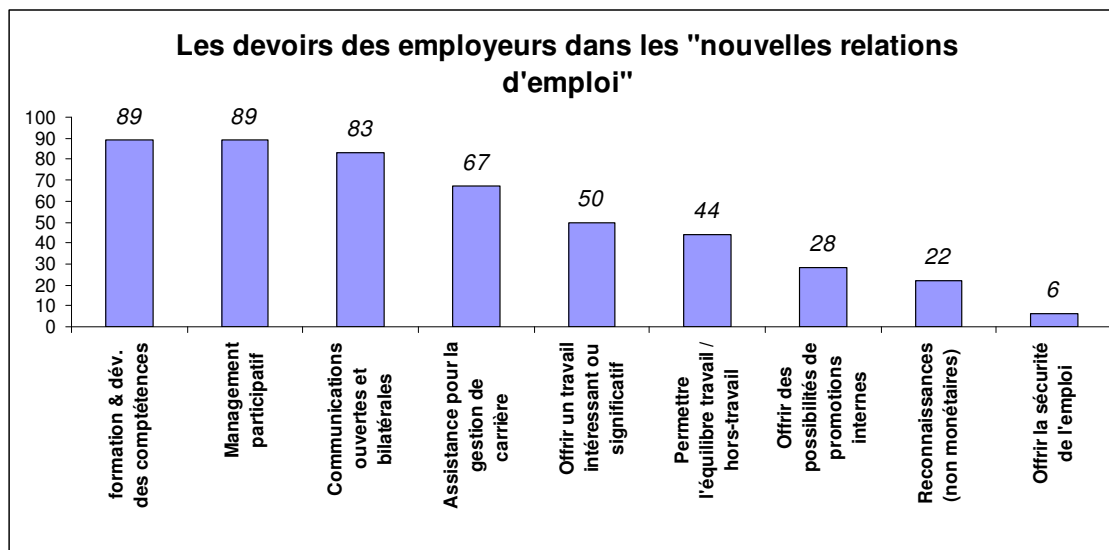
Le « nouveau contrat » comporte des droits et des devoirs différents pour les deux parties. Une étude de Roehling & al. [2000] tente de préciser les contours des nouvelles relations d'emploi, à l'aide d'une revue de littérature portant à la fois sur des publications scientifiques et des articles de magazines spécialisés. Il en ressort une liste de caractéristiques des nouvelles relations d'emploi, assortie de nouvelle définition des droits et devoirs des employeurs et des salariés résumées dans

⁵⁸ Plus de la moitié des intérimaires travaillant dans l'industrie en France en 2005 sont des ouvriers non qualifiés.

⁵⁹ Remarquons une fois encore que ces affirmations ne remettent pas en cause la prééminence des contrats à durée indéterminée dans le stock d'emplois. Les recherches anglo-saxonnes témoignent de pratiques de flexibilité beaucoup plus répandues et plus intenses qu'en France : la notion de stabilité d'emploi n'est pas liée à une forme contractuelle particulière, puisque l'équivalent du CDI (*open ended contract*) ne garantit aucune stabilité d'emploi à son titulaire

les graphiques suivants (reconstitués d'après les résultats de l'enquête de M. Roehling et ses collègues ; les données sont exprimés en pourcentage de citation dans les articles sélectionnés).

Graphiques 3 & 4 Les « nouvelles relations d'emploi »



Au niveau français, Morin [1997] s'intéresse également au « nouveau contrat implicite de travail », qu'il assimile à des contrats de travail atypiques comme l'intérim ou le CDD : les obligations y sont plus nettement spécifiées, la durée est implicitement ou explicitement limitée, et l'investissement et la motivation attendus de la part du salarié sont plus limités.

Nous terminerons ce tour d'horizon sur les nouvelles relations d'emploi en mentionnant un ouvrage de synthèse de Freiche & le Boulaire [2000], qui analyse précisément les mutations du lien salarial induites par le développement des entreprises flexibles, et leurs conséquences sur les

attitudes des salariés. Les auteurs relient le développement des emplois flexibles à l'émergence des firmes flexibles, recentrées sur un noyau dur de salariés permanents, peu nombreux et soigneusement sélectionnés. Ce mouvement conduit à un « brouillage des règles du jeu, et perturbe le rapport contribution-rétribution » (p. 39), selon l'expression empruntée à March & Simon [1958/2005]. Ce brouillage des anciennes règles du jeu salarial a des effets différenciés sur les salariés. Les salariés les plus qualifiés peuvent considérer que la flexibilité induite par les nouvelles relations d'emploi peut être source d'opportunités, leur permettant d'enrichir leur professionnalisme ; à l'inverse, les salariés les moins qualifiés ou ceux qui occupent des métiers banalisés peuvent ressentir cet impératif de flexibilité comme une menace pour leur sécurité. Les auteurs esquissent alors une typologie (p. 105) des travailleurs dans l'entreprise flexible, en distinguant les « gagnants » (experts, sur-diplômés) et les « perdants » (les travailleurs faiblement ou moyennement qualifiés).

Nous allons à présent aborder la forme d'emploi atypique qui constitue notre terrain de recherche : le travail temporaire.

2. Le travail temporaire : un exemple-type de relation d'emploi atypique

Parmi toutes les formes de contrats atypiques utilisés en France, l'intérim ou travail temporaire⁶⁰ occupe une place à part, pour plusieurs raisons :

Sur le plan statistique d'abord, la France est l'un des premiers marchés du monde en matière de travail temporaire (4^{ème} rang mondial et deuxième rang en Europe). L'intérim concerne toutes les professions et toutes les qualifications (ce qui n'est pas le cas du temps partiel, plutôt réservé aux emplois peu qualifiés). Sur le plan de la recherche, la relation de travail temporaire est organisée par un réseau de contrats complexes, dont l'étude est particulièrement instructive, car elle combine relation de travail et relation commerciale. Le travail intérimaire présente également un certain nombre de caractéristiques spécifiques comme la présence d'une « relation d'agence multiple » [Mc Lean Parks & al. – 2001] entre employeur, salarié et utilisateur, qui propose des pistes de recherches intéressantes dans le domaine de la théorie des organisations. Etant donné la durée limitée des missions d'intérim (particulièrement en France), il nous semble finalement pertinent d'utiliser l'intérim comme objet d'étude représentatif des problématiques de l'emploi atypique en France.

⁶⁰ Nous considérerons les termes intérim et travail temporaire comme équivalents dans la suite de nos développements, car le code du travail assimile le travail temporaire à la relation d'intérim. Dans les recherches anglo-saxonnes, une différence est parfois faite entre salariés en emplois temporaires (temporary workers) et emplois en intérim (temporary help service workers).

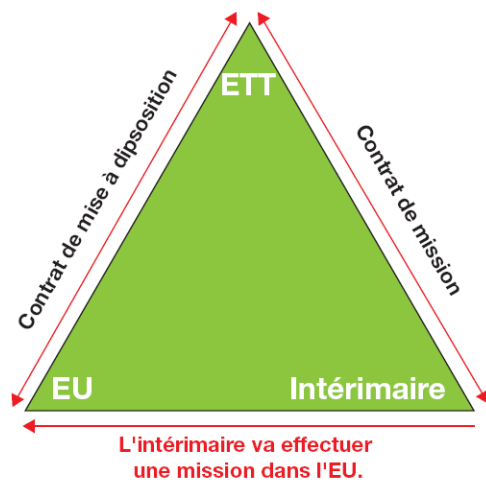
Après une présentation succincte du cadre légal du travail intérimaire, et de certaines données chiffrées destinées à apprécier l'ampleur du phénomène, nous nous intéresserons aux facteurs qui déterminent l'offre et la demande de ce type de contrat⁶¹.

2.1. Définition et cadre juridique

2.1.1. La relation de travail temporaire

Le travail temporaire met en relation trois types d'acteurs, dans une relation triangulaire (figure 2) : le salarié intérimaire, l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice. Les ETT assurent un rôle d'intermédiation sur le marché du travail entre offreurs et demandeurs de travail.

Figure 2 : Le triangle du travail temporaire



Source : SETT - 2005

Les entreprises sont liées par un contrat commercial (contrat de mise à disposition) et l'intérimaire est lié à l'ETT par un contrat de travail temporaire (contrat de mission).

Ce schéma triangulaire peut être complexifié, car un même salarié peut être employé par plusieurs ETT : plus de 30% des intérimaires en France ont travaillé pour plusieurs ETT durant l'année 2005, ce qui montre que les ETT doivent faire face au défi de la fidélisation de leurs intérimaires [Galois – 2006].

La particularité de la relation intérimaire est qu'il y a découplage entre employeur légal et employeur réel : l'intérimaire travaille pour une entreprise dans laquelle il n'est pas salarié, et il est salarié d'une entreprise dans laquelle il ne travaille pas... Ce découplage pose des problèmes particuliers de gestion des ressources humaines, puisque nous avons vu dans notre introduction

⁶¹ Nous considérons par convention, en accord avec l'approche économique du marché du travail, que l'offre de travail provient des salariés et la demande d'emploi provient des entreprises.

que les « leviers » de GRH à la disposition des employeurs sont en quelque sorte répartis entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice, et que chacune d'entre elle ne dispose finalement que d'une partie de la « boîte à outils RH » du manager [Mc Lean Parks & al – 2001].

Les travail temporaire sous sa forme actuelle a une assez longue histoire : les premières grandes entreprises de travail temporaire apparaissent et se développent aux Etats-Unis avant la seconde guerre mondiale, puis en France à partir des années 1950 [Caire – 1973]. Ces entreprises proposent principalement des services dans le domaine administratif (secrétariat, emplois de bureau) et emploient très majoritairement des femmes. L'intérim va ensuite progressivement se diffuser au secteur industriel et au BTP, et employer majoritairement des salariés masculins [Glaymann – 2005, p.51]. C'est à partir des années 70 que le travail temporaire commence à se développer de manière vraiment significative dans notre pays, le nombre d'intérimaires en équivalent-emploi temps plein (ETP⁶²) ayant été multiplié par 5 entre 1975 et 2004.

2.1.2 L'encadrement juridique du travail temporaire

L'encadrement juridique de la relation de travail temporaire est assez précis en France : ce contrat étant dérogatoire par rapport au contrat de travail normal, le législateur a prévu des cas de recours précis et une limitation de la durée.

Les cas de recours au travail temporaire sont les suivants :

- Remplacement d'un salarié absent (sauf s'il s'agit d'une grève).
- Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié
- Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (ex : congé parental d'éducation...).
- Embauche d'une personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales ou professionnelle particulières.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (saut dans les établissements ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement).
- Travaux saisonniers
- Emplois « d'usage » : Pour certains emplois, par nature temporaires, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée (ex : les emplois d'extras dans l'hôtellerie ou la restauration).

⁶² La notion « d'équivalent-emploi temps plein annuel » correspond à la méthode habituelle de comptage des intérimaires, pour ne pas surestimer leur importance. Un emploi en équivalent temps plein annuel est un emploi effectué selon la durée du travail légale sur un an, soit, par convention de la DARES, 52 semaines (exemple : deux intérimaires totalisant respectivement 20 et 27 semaines de mission correspondent à un emploi équivalent temps plein.)

Dans tous les cas, il est interdit de recourir à des intérimaires pour effectuer des travaux dangereux (ex : manipulation de substances dangereuses).

La durée des contrats de travail temporaires est strictement limitée : cette durée est en principe mentionnée dans le contrat, sauf dans le cas des contrats sans terme certain ; elle ne peut en aucun cas dépasser 24 mois). Les différentes durées maximales sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 8 Durée maximale du contrat de travail temporaire selon les cas de recours

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat

Source : fiches pratiques – Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale

Lorsqu'une mission prend fin il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, avant l'expiration d'un délai de carence (égal au tiers de la durée du contrat pour les missions de plus de 14 jours).

En ce qui concerne ses conditions de travail, le salarié intérimaire est soumis aux mêmes règles que les salariés permanents, et bénéficie de compléments salariaux liés au particularisme de sa situation : sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Des indemnités et des mesures particulières sont prévues pour compenser la précarité d'emploi : au terme de chaque mission l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission et une indemnité compensatrice de congés payés.

Ces dispositifs permettent aux intérimaires, à travail et qualification égale, de percevoir une rémunération supérieure à celle des salariés permanents, ce qui constitue pour certains d'entre eux une motivation pour choisir cette forme d'emploi.

Ces dispositifs juridiques contraignants pour les entreprises utilisatrices sont parfois contournés, surtout en ce qui concerne les durées de contrat et les conditions de recours. Plusieurs travaux consacrés à l'intérim en France [ex : Glaymann - 2005, p.91 ; Gorgeu & Mathieu – 1995] font mention de contournements fréquents de la loi concernant les conditions de recours, particulièrement dans certains secteurs, comme l'industrie automobile.

Certaines grandes entreprises automobiles françaises ont par exemple été condamnées pour abus d'intérim : les juges ayant considéré que certains intérimaires occupaient des emplois permanents, leur embauche ne correspondait pas à un surcroît temporaire d'activité. On peut citer en exemple le cas de la SOVAB (filiale de Renault), condamnée pour licenciement abusif de 18 salariés intérimaires de longue durée, dont les contrats ont été requalifiés en CDI par le Conseil des Prud'hommes de Nancy, décision confirmée par la Cour de Cassation en 2004⁶³. Selon des sources syndicales, il apparaît en effet que l'industrie automobile utilise de manière massive et régulière un volant d'intérimaires, y compris en dehors des fluctuations d'activité : Selon un témoignage d'un délégué syndical de Peugeot-Sochaux, « la part des CDI dans les effectifs du groupe ne cesse de diminuer au profit de l'intérim, alors que la production est passée du simple au double en dix ans. Entre 1995 et 2005, les effectifs en CDI sont passés de 57 500 à 51 900 ouvriers, tandis que le nombre d'intérimaires passait de 700 à 5 800, et les CDD de 375 à 3 300 »⁶⁴.

Une autre forme d'abus concerne la durée des contrats : Nous avons par exemple pu recueillir lors de nos entretiens exploratoires le témoignage d'un salarié qui travaillait depuis 18 mois dans la même entreprise sur la base de contrats d'intérim renouvelés toutes les semaines. Certains responsables d'agence nous ont confié que cette pratique était courante, voire fréquente, dans le secteur industriel⁶⁵.

2.2. Le travail temporaire en France et dans le monde

2.2.1. Le travail temporaire en France

2.2.1.1. Données quantitatives

La France constitue l'un des marchés les plus dynamiques du monde en matière d'intérim, puisqu'elle se classe au quatrième rang mondial en termes de chiffre d'affaires (derrière les Etat-

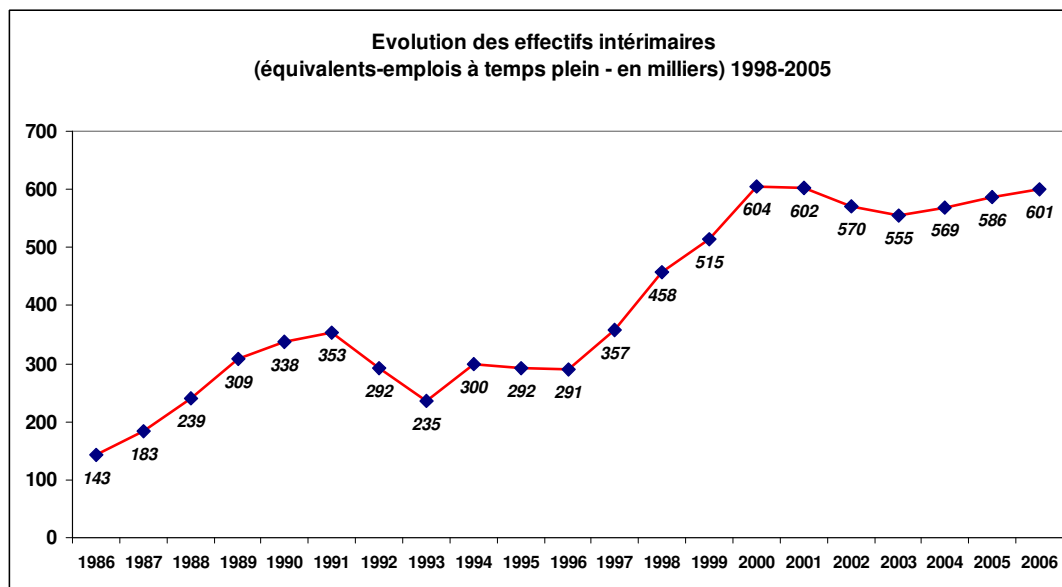
⁶³ Arrêt n° 43 du 21 janvier 2004 - Cour de cassation - Chambre sociale

⁶⁴ Témoignage de Franck Plain, délégué CGT, cité dans « l'Humanité »- 20 mai 2006.

⁶⁵ Nous avons même recueilli des témoignages sur des cas extrêmes d'usage de l'intérim : une société de nettoyage de la région PACA employait par exemple il y a quelques années des intérimaires sur des contrats à la journée, renouvelés quotidiennement durant de longues périodes...ce qui se rapproche de la situation des salariés journaliers du 19^{ème} siècle.

Unis, le Royaume- Uni et le Japon). Les effectifs des salariés intérimaires évoluent régulièrement depuis 5 ans (*graphique 5*), en suivant les évolutions de la conjoncture économique : la période de reprise économique actuelle permet de se rapprocher des chiffres constatés en 2000/2001. Il faut noter que l'emploi intérimaire augmente en moyenne plus vite que la moyenne de l'emploi salarié sur les 5 dernières années, selon l'Insee.

Graphique 5 :



Source : reconstitué à partir des séries statistiques sur l'emploi intérimaire (DARES)

Au troisième trimestre 2007, 632.600 salariés sont intérimaires dans notre pays, ce qui représente 3,5 % de l'ensemble des salariés du secteur marchand (2,5% de l'ensemble des salariés).

Le pourcentage de 3,5% de l'effectif salarié apparaît faible, mais ce chiffre doit être relativisé, comme nous l'avons mentionné en introduction : la comptabilisation en équivalent – temps plein minore énormément le nombre de salariés intérimaires, puisque la plupart d'entre eux ne travaillent pas en temps plein sur l'année. Une enquête menée par la DARES en 2002 avait estimé à environ 2 millions le nombre de salariés ayant travaillé au moins une fois en intérim durant cette année, en appliquant un coefficient multiplicateur de 3,3 aux ETP (ce qui signifie qu'un ETP annuel d'intérimaire correspond environ à 3 salariés ayant réellement travaillé en intérim). Si l'on applique ce coefficient aux effectifs salariés de 2005, on obtient également près de deux millions de salariés ayant travaillé en intérim (1,983 millions), ce qui correspond à environ 11% des salariés du secteur marchand : un salarié sur 10 a donc eu recours à l'intérim durant cette période, ce qui constitue un pourcentage très significatif.

Une autre constatation vient renforcer l'idée que les chiffres globaux doivent être appréciés avec précaution : sachant que le taux de recours à l'intérim varie fortement selon les secteurs, les valeurs moyennes calculées sur l'ensemble des salariés sont peu pertinentes : si l'on prend en

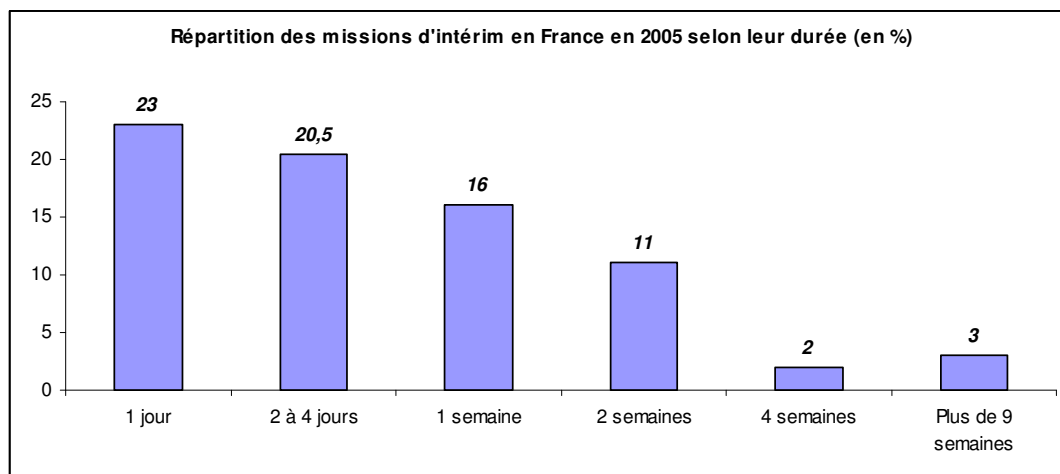
exemple le BTP, où l'intérim représentait en 2005 environ 8,2% du total de l'emploi salarié (en équivalent-emploi temps plein), et que l'on applique le coefficient multiplicateur de la DARES, on peut en déduire que près d'un quart des salariés travaillant dans le BTP en 2005 étaient intérimaires.

Si l'on s'intéresse à présent à la composition de la population intérimaire, on note des spécificités très marquées. L'intérimaire français type est un homme (72% des salariés) de moins de 30 ans, occupant un emploi d'ouvrier qualifié (39,5%) dans le secteur industriel ou le BTP.

En ce qui concerne la durée des missions d'intérim (*graphique 6*), il faut remarquer que les missions de courte durée prédominent largement en France. Selon les données fournies par l'Unedic, près de 60% des missions confiées aux intérimaires ne dépassent pas une semaine, et ce sont les missions d'une journée qui constituent la plus forte proportion.

Selon les calculs de l'Unedic, la durée moyenne d'une mission d'intérim est d'environ 10 jours en 2005. Il existe cependant de fortes disparités selon les secteurs : c'est dans le secteur tertiaire que les missions sont les plus courtes (ex : 7 jours en moyenne dans le commerce), et dans l'industrie qu'elles sont les plus longues (ex : 29 jours en moyenne dans l'industrie automobile).

Graphique 6



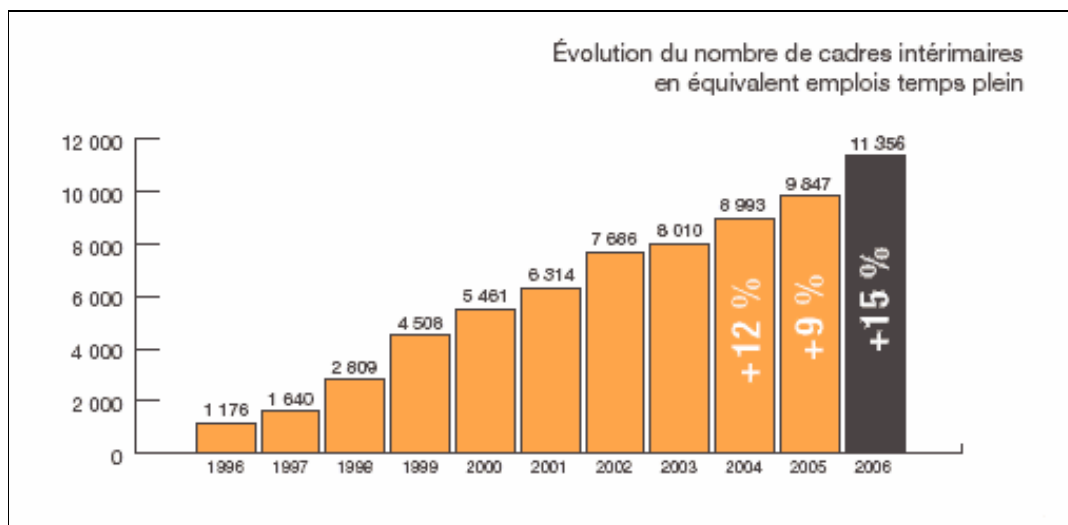
Source : Unedic – Point statis n° 18 - avril 2006

Cette forte prédominance des missions de courte durée constitue une caractéristique importante de l'intérim en France, et ce point devra être pris en compte lors de l'étude de l'implication au travail des salariés intérimaires : il apparaît en effet crucial pour éclairer le débat sur l'implication organisationnelle « duale » des salariés intérimaires, c'est-à-dire la possibilité pour eux de développer simultanément une implication envers l'entreprise utilisatrice et envers l'ETT.

2.2.1.2. Evolutions qualitatives

L'intérim a beaucoup évolué ces dernières années. On peut différencier des évolutions dans la composition de la population intérimaire et des évolutions juridiques et sociales venant modifier le statut du travail temporaire. En ce qui concerne la population des salariés intérimaires, l'évolution la plus marquante de ces dernières années est l'augmentation de la qualification moyenne des salariés, qui s'est accompagnée d'une hausse importante des effectifs cadres et techniciens supérieurs (*graphique 7*).

Graphique 7 (Source : PRISME – rapport économique 2006)



Durant la dernière décennie, le nombre de cadres intérimaires a été multiplié par plus de 10. Parmi les raisons de cette montée en puissance, on peut mentionner plusieurs facteurs [Prisme – 2005, p. 17] : Du côté de la « demande », les entreprises fonctionnent de plus en plus en recourant à des groupes de projet, et les solutions proposées par les agences sont particulièrement appropriées à cette forme de management. Du côté de « l'offre », certains cadres font le choix de l'intérim comme un mode de vie : cela leur permet d'enchaîner des missions permettant de développer leur employabilité et d'accéder à des avantages sociaux que le portage salarial ou le travail en indépendant ne permettent pas d'assurer.

L'apparition des « interim manager » ou managers de transition constitue un bon exemple des évolutions récentes du secteur de l'intérim, et font l'objet de travaux de recherche [ex : Smid & al. – 2006 ; Inkson & al. 2001]. Ces salariés sont en général missionnés pour des tâches complexes et limitées dans la durée : il peut s'agir de l'animation d'un projet ponctuel, ou de la mise en place d'un plan social. Les « interim managers » sont également appelés pour assurer les transitions dans les entreprises qui changent de direction. Les chercheurs étudient alors par exemple les

risques d'agence liés au management de tels salariés [Smid & al. – 2006] ou les procédures de recrutement et de suivi qui leur sont propres. L'augmentation du nombre des salariés intérimaires « hautes compétences » a conduit au développement d'un segment particulier sur le marché du travail temporaire : certaines ETT ont créé des filiales spécialisées sur le créneau l'intérim « haute compétence » (on peut citer en exemple Expectra, filiale de Védior bis).

Ce développement du nombre d'intérimaires cadres n'est toutefois pas le signe indiscutable d'une augmentation des compétences « sur le terrain ». Une étude récente de l'Unedic⁶⁶ révèle que les "cadres ou profession intermédiaires" en intérim effectuent plus d'une mission sur trois en tant qu'employé ou ouvrier. Ce déclassement concerne tous les degrés de qualification : 10 % des intérimaires professeurs, professions scientifiques et ouvriers qualifiés servent de manutentionnaires ou de déménageurs, de même que 8 % des ingénieurs, cadres techniques et employés administratifs. Les chercheurs de l'Unedic remarquent que « les emplois de manutentionnaires mobilisent des intérimaires de toutes les qualifications ».

Si l'on s'intéresse à présent aux évolutions qualitatives du statut intérimaire, on peut constater au niveau juridique que des efforts ont été faits pour « normaliser » le statut du salarié temporaire en matière de droits sociaux. A la suite des négociations menées dans la branche de l'intérim, les salariés intérimaires bénéficient aujourd'hui d'un accès simplifié à la formation, de droits transférables d'une ETT à l'autre, de systèmes de prévoyance retraite et d'un fonds social, le FASTT (Fonds d'action sociale du travail temporaire) qui offre des services spécifiques, notamment destinés à pallier les difficultés dont peuvent être victimes les intérimaires, en raison de l'instabilité de leur situation professionnelle.

Le FASTT propose par exemple un système de garantie des prêts, des mesures facilitant la location d'un logement, ainsi que la possibilité d'adhérer à une mutuelle dès la première mission d'intérim. Le statut social « officiel » des intérimaires apparaît ainsi moins précaire que celui des salariés employés en CDD (dont le sort est plus directement lié à l'entreprise qui les emploie).

Les ETT participent également à ce mouvement : certains grands groupe de travail temporaire ont signé des conventions avec des groupes bancaires afin de proposer des services financiers adaptés à la situation des intérimaires.

Nous avons pu constater lors de nos visites dans les ETT que de nombreuses brochures et affichages étaient consacrés à ces avantages sociaux, mais, au dire des responsables d'ETT, et au vu des données fournies par le FASTT⁶⁷, les intérimaires ont assez peu recours aux solutions que nous venons d'évoquer. La principale raison invoquée par les salariés et les responsables d'agence

⁶⁶ Point statis n° 26 – février 2007 (http://info.assedic.fr/assurance_chomage/travail/documents/pstatis26.pdf)

⁶⁷ Fast-Mut, la mutuelle proposée par le FASTT ne couvrait en 2006 que 10% environ des intérimaires (65.000 personnes). Seuls 4000 prêts à la consommation ont été souscrits par les intérimaires cette même année.

que nous avons rencontrés est « la paperasse » : les salariés sont réticents à entamer les démarches administratives, et les responsables d'ETT, qui acceptent de les aider, ne proposent pas spontanément de réaliser ces démarches à leur place (en raison du temps nécessaire à la constitution des dossiers).

Les évolutions que nous venons de mentionner viennent relativiser (sans les invalider) certaines critiques sur les inégalités entre salariés permanents et intérimaires au niveau des conditions de travail et de protection sociale. Il est par exemple vrai d'affirmer que les intérimaires en France ont un salaire en moyenne plus faible que les salariés permanents, mais cette affirmation est biaisée par la sur-représentation des ouvriers dans la population intérimaire. Si l'on effectue la comparaison à qualification, temps de travail et poste égal, les intérimaires ont un salaire plus élevé que les permanents⁶⁸.

2.2.2. Le marché du travail temporaire en France : acteurs et stratégies

Ce paragraphe et le suivant s'appuieront en partie sur des données issues des organismes officiels et des grandes entreprises de travail temporaire, complétées par les informations recueillies lors d'une série d'entretiens semi-directifs (enregistrés et intégralement transcrits pour permettre une analyse de contenu thématique), que nous avons réalisés auprès de responsables d'agences de travail temporaire de la région PACA. Ces entretiens, qui avaient pour but principal de mettre en lumière les diverses méthodes de sélection et de fidélisation des intérimaires (*voir chapitre 3*), nous ont cependant permis au cours des conversations menées d'obtenir des confirmations et, parfois, des approfondissements sur certaines pratiques des ETT et des entreprises clientes en matière de recours à l'intérim.

Après avoir rapidement présenté les principaux acteurs du marché de l'intérim en France, nous ferons le point sur les évolutions du rôle des ETT.

2.2.2.1. Le marché français du travail temporaire

La France est, nous l'avons vu, un marché très important pour le travail temporaire : le marché français a occupé le troisième rang mondial en termes de chiffre d'affaires durant les années 1990, avant d'être récemment supplanté par le Japon.

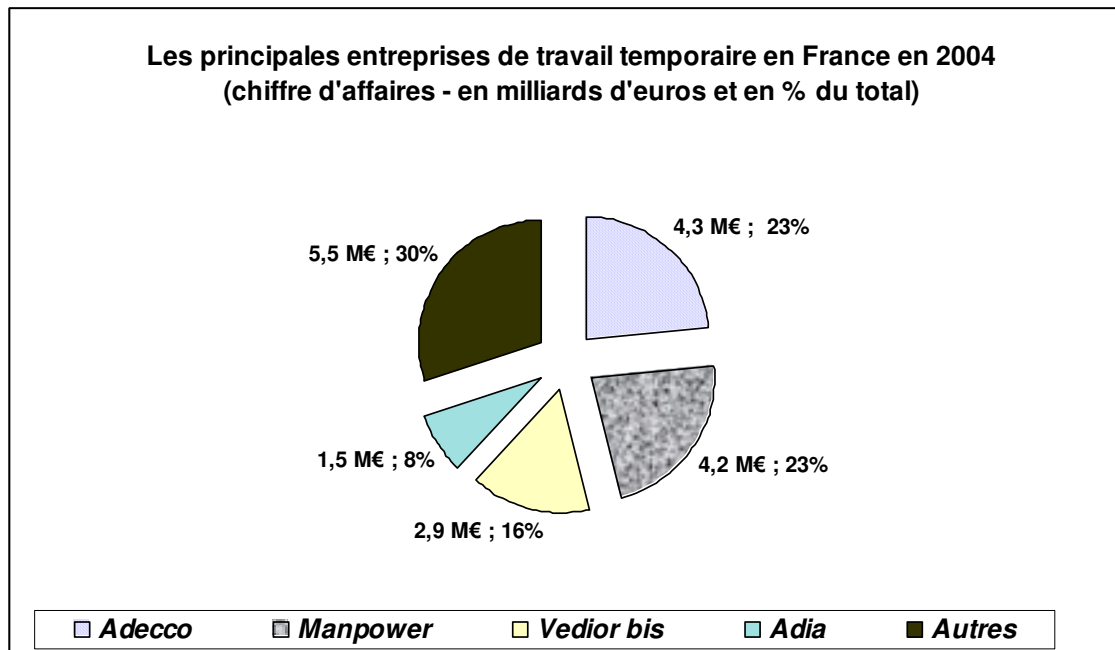
La France compte environ 6500 ETT, qui ont réalisé un chiffre d'affaires de 20,4 milliards d'euros en 2006 (source : Prisme – 2007⁶⁹). le marché est oligopolistique, dominé par trois grands groupes : Adecco, Manpower et Vedior bis, qui réalisent à eux trois 70% du chiffre d'affaires de

⁶⁸ Ce qui n'est pas le cas par exemple aux Etats-Unis, où l'obligation d'égalité de traitement salarial entre permanents et intérimaires n'existe pas. Ceci explique en partie les résultats des études empiriques nord-américaines.

⁶⁹ Le PRISME (professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi), anciennement SIETT (syndicat des entreprises de travail temporaire) est l'organisme syndical représentant la profession.

la profession. Le groupe Adecco (qui comprend les entreprises Adecco et Adia⁷⁰) domine le marché (*graphique 8*).

Graphique 8



2.2.3.2. Le rôle et la stratégie de développement des ETT en France

Les entreprises de travail temporaire ont peu à peu élargi leur champ d'action. Très marqués par l'image péjorative de « marchands d'hommes » (expressions que nous avons retrouvées dans le discours de plusieurs responsables d'ETT lorsqu'ils nous parlaient de l'intérim « d'avant »), les professionnels de travail temporaire ont aujourd'hui considérablement étendu leur « offre », et tentent d'accompagner les évolutions économiques et organisationnelles dans le secteur marchand.

Belkacem [1998] affirme que les ETT sont passées d'une simple aide à la gestion des fluctuations à une véritable activité de sous-traitance des ressources humaines en se chargeant des activités de sélection, de recrutement, et même de formation des personnels intérimaires⁷¹. Plusieurs interlocuteurs responsables d'ETT nous ont par exemple confirmé que les formations qu'ils proposaient aux intérimaires étaient en règle générale directement liées aux besoins exprimés par les entreprises clientes : il s'agit bien ici d'une prestation de service qui dépasse largement la simple gestion d'effectifs.

⁷⁰ L'entreprise Adecco est issue de la fusion des entreprises Adia et Eco en 1996, mais l'enseigne Adia a conservé un certain nombre d'agences sous leur ancienne dénomination.

⁷¹ Selon le Prisme, la profession consacre chaque année environ 2,2% de la masse salariale à la formation des intérimaires (210.000 intérimaires ont bénéficié d'une formation en 2005, ce qui représente environ 10% des salariés du secteur).

La présence de plus en plus importante des ETT sur le segment des hautes compétences manifeste leur volonté de concurrencer directement les entreprises de recrutement spécialisées, sur un marché à forte valeur ajoutée [Lefèvre – 2002].

Cette diversification des domaines de compétences des ETT leur a permis d'acquérir une véritable « expertise en ressources humaines » [Glammann - 2005], qui leur permet de répondre à tous les types de besoins, y compris dans les domaines de hautes compétences. Le discours officiel de la profession est sans ambiguïté sur cette volonté :

Extrait du dossier de presse 2007 du Prisme :

« À l'heure des nouvelles technologies où la sous-traitance et l'externalisation gagnent du terrain, les ETT peuvent aider leurs clients à optimiser la gestion de leurs ressources humaines. (...) Plus que de simples « fournisseurs de main-d'oeuvre », elles disposent d'un réel savoir-faire et d'une véritable expertise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et de conseil en ressources humaines. »

Le but stratégique de ces actions est de prouver que l'intérim peut être une alternative concurrentielle face aux CDD, qui restent encore majoritaires en France⁷².

Une mesure récente est venue enrichir encore le métier des ETT : depuis La loi de Cohésion Sociale du 25 janvier 2005 (dite loi Borloo) qui a mis fin au monopole de l'ANPE, elles peuvent devenir intermédiaires en recrutement, c'est-à-dire qu'elles peuvent proposer d'assurer des recrutements pour tous types de contrats pour le compte des entreprises utilisatrices, tout en conservant leur activité sur le travail temporaire. Cette activité semble se développer : les chiffres fournis par le syndicat des entreprises de travail temporaire (Prisme) en 2007 indiquent que 26.500 salariés ont été placés par les ETT en 2006 ; 70 % d'entre eux ont été recrutés en CDI, le reste se répartissant entre CDD et CNE. L'activité de placement était encore trop peu développée au moment de notre enquête sur le terrain pour qu'il soit possible de l'étudier en détail, mais nous avons pu constater au cours de nos entretiens avec les responsables d'ETT que l'usage de l'intérim dans les processus de recrutement était déjà répandu, les entreprises utilisatrices utilisant les missions d'intérim comme de véritables périodes d'essai. Plusieurs responsables d'agence nous ont confirmé que la loi du 25 janvier 2005 leur permettait simplement d'officialiser des pratiques de pré-recrutement qui existent depuis que le travail temporaire s'est institutionnalisé [voir par exemple Germe & Michon – 1979].

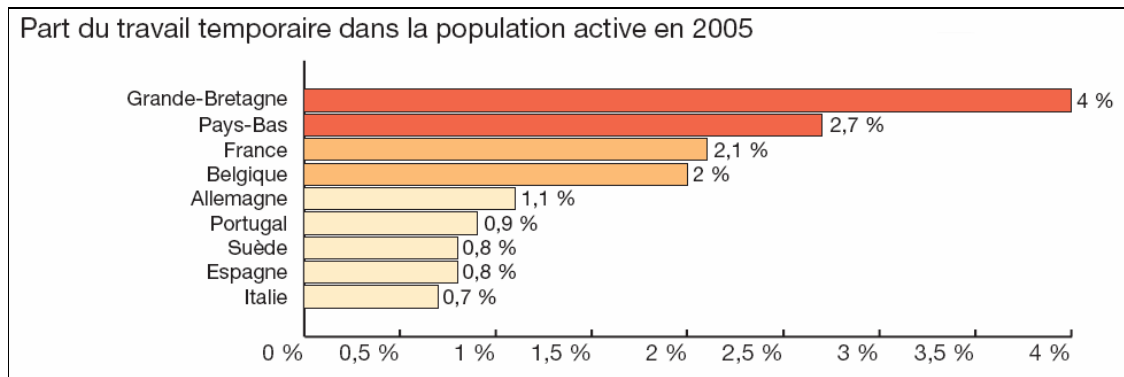
⁷² Le dossier de presse du Prisme relaie très clairement le discours (p 16.) : « Les intérimaires trouvent dans l'ETT un employeur responsable avec lequel ils peuvent négocier sur le long terme. Au contraire des intérimaires, les salariés en CDD ne bénéficient pas d'un encadrement spécifique et d'un statut conventionnel ; ils profitent peu d'opportunités de formation et disposent d'une plus faible visibilité dans l'avenir.

2.2.3. Données étrangères

Au niveau international, on peut noter que l'intérim est plutôt développé dans les économies anglo-saxonnes (Etats-Unis, Royaume-Uni, Australie), mais également dans certains pays latins (Espagne, Mexique) et aux Pays-bas [OCDE – 2002]. Les Etats-Unis et le Royaume –Uni constituent les deux premiers marchés mondiaux pour cette activité, en termes de chiffre d'affaires.

Cependant, pour mieux apprécier l'importance que revêt le travail temporaire dans les économies des pays développés, il vaut mieux s'intéresser à la part du travail temporaire dans la population active (*graphique 9*)

Graphique 9



On constate alors que la Grande-Bretagne apparaît encore comme le pays qui comporte la plus forte proportion de salariés intérimaires, suivi par les Pays-Bas et la France.

Les spécificités économiques des pays et de la réglementation du travail conduisent à des formes et des usages particuliers de l'intérim d'un pays à l'autre. L'encadrement du travail temporaire n'est pas homogène selon les pays. Le tableau suivant, qui résume les modalités d'encadrement du travail temporaire dans les principaux pays développés nous permet de constater que des éléments fondamentaux du contrat de travail temporaire peuvent largement varier d'un pays à l'autre, ce qui doit nous amener à être prudents dans l'utilisation des études effectuées auprès d'intérimaires en dehors de la France.

Tableau 9 : L'encadrement du travail temporaire

Pays	Cas de recours autorisés	Forme de la relation d'emploi	Durée maximale autorisée
Allemagne	Pas de restriction	L'ETT est l'employeur du salarié (en CDI sauf exception)	Pas de durée maximale
Royaume-Uni	Pas de restriction	L'ETT n'est pas forcément l'employeur du salarié	Pas de durée maximale
Pays-bas	Pas de restriction	L'ETT est l'employeur du salarié	Durée maximale variable selon le type de contrat
Italie	Cas de recours limités	L'ETT est l'employeur du salarié (en CDI ou CDD)	30 mois maximum
Espagne	Cas de recours limités	L'ETT est l'employeur du salarié (en CDI sauf exception)	6 mois maximum
Etats-Unis	Pas de restriction	----	Pas de durée maximale
France (rappel)	Cas de recours limité	L'ETT est l'employeur du salarié (en CTT)	24 mois maximum

Source : D'après les données du Prisme (rapport économique 2005)

Ce tableau appelle un commentaire important, sur lequel nous aurons l'occasion de revenir : les variations dans l'encadrement juridique de la relation de travail temporaire peut avoir des implications indirectes sur les attitudes des salariés [Biggs & al. – 2006].

Nous pouvons noter que dans plusieurs pays l'intérimaire est salarié de l'ETT sous la forme d'un CDI : il s'agit donc d'un salarié « normal » dont le temps de travail est susceptible de varier au gré des missions. Dans le cas de la France, un intérimaire qui n'est pas en mission n'a pas d'emploi (dans le vocabulaire de certaines ETT, il n'est plus un « collaborateur », et devient un « candidat » ; il est encouragé à prendre contact avec les Assedic si aucune mission ne peut lui être proposée). Il est probable que le statut de salarié (même à temps partiel) est moins insécurisant que celui de « candidat ».

On note aussi que dans plusieurs pays (dont les Etats-Unis et le Royaume-Uni), l'encadrement réglementaire des missions d'intérim est très souple : la durée des missions n'est pas limitée, de même que la possibilité d'enchaîner des missions : il est donc tout à fait possible pour les entreprises utilisatrices de choisir des stratégies très diversifiées, allant de l'usage purement ponctuel de l'intérim jusqu'à la fidélisation ou l'emploi sur le long terme de salariés intérimaires, qui peuvent théoriquement alors développer des relations et une implication durable avec les entreprises clientes. Dans le cas de la France au contraire, la limitation de la durée des missions, ainsi que la demande de contrats de très courte durée par les entreprises peut engendrer un sentiment de précarité chez le salarié, lié à l'angoisse permanente face au renouvellement des missions.

3. Le recours au travail temporaire : une typologie des pratiques

Nous allons envisager dans les développements suivants les raisons qui peuvent amener à recourir au travail temporaire, en distinguant le point de vue des entreprises utilisatrices (qui déterminent la demande de CTT), puis celui des salariés (qui déterminent l'offre de CTT).

3.1. Le recours au travail temporaire envisagé du côté de la demande (les entreprises)

Nous avons vu précédemment que le recours à l'intérim constituait une réponse possible aux exigences de flexibilité quantitative de la main d'œuvre : il ne s'agit pourtant pas de la seule motivation. Plusieurs études menées en France à des périodes différentes [ex : Ramaux – 1994 ; Coutrot – 2000 ; Glayman – 2005] ont en effet montré que plusieurs motifs de recours alternatifs à l'intérim pouvaient être invoqués par les employeurs.

Le tableau suivant, issu des travaux de Deneuve [2002] détaille les motifs de recours à l'intérim recueillis lors d'une enquête de terrain menée par le CIETT (Confédération des entreprises de travail temporaire).

Tableau 10 : Motifs de recours à l'intérim [extrait de Deneuve – 2002]

Pour quelles raisons faites-vous appel à l'intérim ?	
- Fourniture d'employés pour emplois réguliers :	15 %
- pour les recruter	11 %
- car ils reviennent moins cher	1 %
- autres raisons	3 %
- Fourniture qualification professionnelle spécialisée	4 %
- Pouvoir absorber les fluctuations :	81 %
- remplacement	27 %
- fluctuations saisonnières	23 %
- pics d'activité inattendus	21 %
- cycle économique	10 %

Nous pouvons voir que ces motifs dépassent parfois la simple logique économique des coûts (administratifs ou financiers), et concernent directement les stratégies et politiques de ressources humaines dans l'entreprise. On remarque par exemple que 11% des répondants recourent à des intérimaires « pour les recruter »).

Nous distinguerons donc quatre séries de justifications, souvent complémentaires, de recours à l'intérim de la part des entreprises clientes, en distinguant deux types de motifs directement inspirés par une logique de coûts (motif économique, et motif administratif) et deux types de motifs liés à des logiques de gestion des ressources humaines (motif gestionnaire et motif politique).

3.1.1. Les motifs économiques : L'intérim comme amortisseur de fluctuations

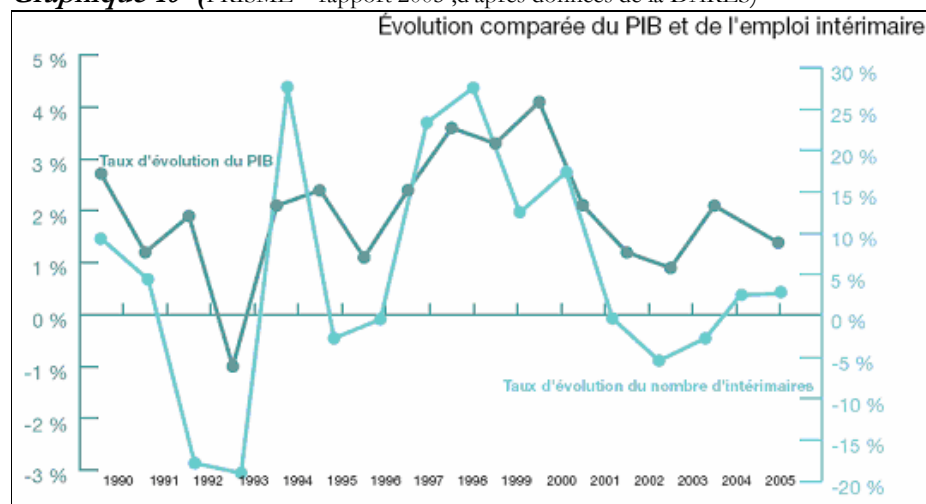
L'usage de l'intérim pour faire face aux variations de l'activité est largement répandu dans les entreprises : il s'agit de l'usage pour lequel les CTT ont été créés.

Si l'on observe les réponses fournies dans le tableau 10, on peut s'apercevoir que les motifs de recours pour des besoins de flexibilité (ie : « pouvoir absorber les fluctuations », « fluctuations saisonnières », « pics d'activité inattendus » et « cycle économique ») sont les plus souvent cités par les recruteurs.

L'intérim apparaît bien comme un moyen de mettre en œuvre une forme de flexibilité quantitative de la main d'œuvre. Il faut noter que c'est également le principal motif autorisé par la loi, à savoir faire face à un surcroît temporaire d'activité.

Cette place prédominante du motif conjoncturel trouve une confirmation claire dans les travaux statistiques [ex : Deneuve- 2002] : il existe un lien clair entre les évolutions du PIB et celle de l'emploi intérimaire (voir graphique 10). Les évolutions de l'intérim sont nettement corrélées à celles de la conjoncture économique. Les travaux de Deneuve [2002] soulignent même la « pertinence de cet indicateur dans le diagnostic de l'évolution de l'activité économique ».

Graphique 10 (PRISME – rapport 2005 ,d'après données de la DARES)



On note sur le graphique une forte réactivité de l'emploi intérimaire à la croissance économique. Les points de retournement des effectifs de l'intérim coïncident relativement bien avec ceux du PIB, tant en ce qui concerne les phases de reprise que de ralentissement : il n'y pas de délai d'ajustement de l'emploi intérimaire à l'activité.

L'emploi d'un volant d'intérimaires pour « lisser » les besoins et s'ajuster précisément à la demande présente un autre avantage économique pour l'entreprise, selon Beaujolin [2003] : les

intérimaires représente une force de travail qui n'est payée que lorsqu'elle est employée, ce qui permet d'accroître la productivité du travail⁷³.

3.1.2 Les motifs administratifs et financiers : une logique de coûts

Malgré l'aspect paradoxal de cette affirmation, certains recruteurs affirment s'adresser aux ETT pour trouver une main d'œuvre moins chère (1%), alors que les rémunérations des intérimaires sont légalement supérieures à celle des permanents, à poste égal.

Après avoir proposé un cadre théorique permettant d'éclairer ces comportements d'arbitrage adoptés par les entreprises, nous détaillerons les méthodes permettant de réduire les coûts par le recours au travail temporaire.

3.1.2.1 Base théorique : la théorie des coûts de transaction

La théorie des coûts de transaction [ex : Coase- 1939 ; Williamson- 1985] représente un cadre théorique tout à fait adapté pour analyser les motifs économiques de recours au travail intérimaire. Les auteurs qui travaillent sur le sujet mentionnent souvent cette théorie [ex : Abraham – 1998 ; Evaere – 1999 ; Freiche & le Boulaire – 2002]. Pour notre part, nous nous appuierons tout particulièrement sur l'analyse des « formes de gouvernance » initiée par O. Williamson [1991].

Il apparaît que l'intérim constitue une forme de flexibilité qui permet de réduire à la fois les coûts de marché (ex : recherche et sélection des candidats) et les coûts de hiérarchie (surveillance, évaluation et suivi de carrière du salarié): autrement dit, l'entreprise utilisatrice bénéficie *à la fois* des avantages du marché et de ceux de l'intégration hiérarchique. Kunda & al. [2006] remarquent que le recours accru aux travailleurs intérimaires conduit au développement de la contractualisation de l'emploi, qui apparaît comme le signe que les mécanismes de marché gagnent progressivement sur la bureaucratie.

Si l'on utilise le vocabulaire de la théorie des coûts de transaction, le recours à l'intérim permet à l'organisation d'adopter une forme de gouvernance hybride : elle confie à un prestataire extérieur le soin de sélectionner la main d'œuvre sur le marché, pour un prix négocié à l'avance, et cette main d'œuvre travaille au sein même de l'entreprise (au contraire de ce qui se passe en cas d'externalisation complète).

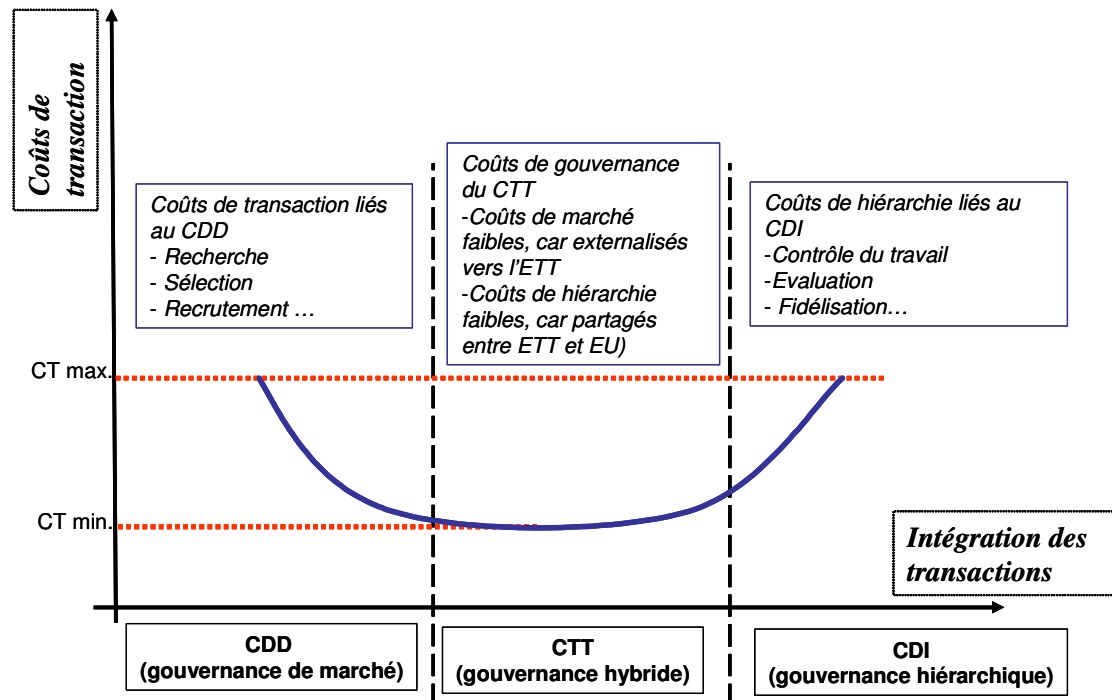
L'emploi direct des intérimaires par l'entreprise cliente permet d'assurer un meilleur contrôle des comportements opportunistes, et ce d'autant plus que le salarié intérimaire ne connaît pas bien

⁷³ Le productivité du travail peut par exemple se calculer par le ration quantité produite/heures de travail utilisées. Plus le travail est utilisé de manière intensive (c'est-à-dire si tout es les heures payées sont des heures de travail efficaces), plus le ratio augmente.

l'entreprise utilisatrice, et aura donc de la peine à y développer ce type de comportements (ex : comportement de « tire au flanc »), [Abraham – 1998].

Dans ce cadre théorique, le CTT apparaît plus économe que le CDD et le CDI en termes de coût de transaction : on peut à titre d'illustration représenter sur un schéma le niveau théorique des coûts de transaction associés à chaque forme contractuelle (*Figure 3*)

Figure 3 : Intérim et coûts de transaction



3.1.2.2. Le recours à l'intérim comme facteur de réduction des coûts dans l'organisation

Confrontées à des situations concurrentielles et des contraintes de rentabilité de plus en plus pesantes, les entreprises peuvent chercher à externaliser certains coûts de main d'œuvre, en déléguant la prise en charge du recrutement, de la sélection et de la formation aux ETT, ce qui leur permet d'avoir des salariés immédiatement opérationnels [Deneuve – 2002] : ces services sont bien évidemment facturés par les ETT dans le coût global de leur prestation, ce qui conduit à un coût global à peu près équivalent au double du salaire de référence pour l'entreprise utilisatrice⁷⁴. Ce coût peut paraître élevé, mais l'avantage pour l'entreprise utilisatrice est d'obtenir une meilleure visibilité : les coûts sont forfaitaires et prévus au contrat, et l'ETT prend en charge le risque de recrutement, en s'engageant en règle générale à remplacer rapidement un salarié si

⁷⁴ Ce coût est obtenu en multipliant le salaire de référence par un coefficient en général voisin de 2, variant selon la qualification du salarié (1,9 pour un manoeuvre jusqu'à 5 pour un cadre doté de compétences rares). Ce coefficient intègre les divers coûts supportés par l'ETT et sa marge bénéficiaire [Glaymann – 2005].

celui-ci se révèle inadapté au poste proposé. Ceci peut réduire les coûts de transactions par rapport au recours direct au marché, si l'entreprise souhaite par exemple embaucher elle-même un salarié en CDD.

Nous avons également vu que les salariés intérimaires étaient rémunérés à un niveau supérieur à celui des permanents, en raison des primes de précarité. Il pourrait alors sembler paradoxal d'engager des intérimaires pour faire des économies sur les coûts de main-d'oeuvre. Dans la réalité, ce paradoxe n'est qu'apparent, car l'évaluation des coûts salariaux, des coûts administratifs et des coûts d'usage peut être favorable au CTT par rapport aux autres formes d'emploi précaire [Ramaux - 1994] , voire même au CDI [Gorgeu & Mathieu – 1998]. Nous avons pu en obtenir la confirmation auprès de plusieurs responsables d'agence appartenant à de grandes enseignes : la négociation des tarifs de mise à disposition combinée aux économies réalisées sur la gestion administrative rendent le recours à l'intérim rentable pour les grands entreprises utilisatrices. De plus, par rapport au CDD, le recours à l'intérim peut se faire avec des formalités réduites, car l'ETT est l'employeur légal de l'intérimaire.

Une évaluation des coûts annuels comparés des trois types de contrats principaux (CDD,CTT et CDI) a été effectuée par Gorgeu & al. [1998] dans le cas précis de l'industrie automobile. Le tableau suivant résume les résultats de leur estimation :

Tableau 11 : Comparaison du coût annuel d'un salarié pour l'entreprise utilisatrice en CDD, CTT et CDI (d'après Gorgeu &, 1998 p70)⁷⁵

Intérim	Calcul sur la base d'un coefficient de 1.95 sur une moyenne journalière de 7h42 et de 220 jours par an pour un agent de production, rémunéré au SMIC. Coût : 20 455 euros (il faut y ajouter la prime d'équipe, l'indemnité de transport). Le paiement se fait 30 jours fin de mois, voire à 90 jours fin de mois (les sommes sont ainsi placées).
CDD	Calcul réalisé sur la base du coefficient 155 de la convention collective de la métallurgie, soit une base supérieure au SMIC, sur une durée de 12 mois, et qui inclut la prime d'équipe. Le CDD est payé au prix du poste, à la différence de l'intérimaire. Coût : 21 952 euros
CDI	Calcul réalisé sur la base du coefficient 155 de la convention collective de la métallurgie, soit une base supérieure au SMIC, sur une durée de 12 mois. Coût : 21 288 euros. A ce salaire de base, doivent être ajoutées les charges patronales, la prime d'équipe, l'indemnité de transport, la prime d'assiduité(il faut 13 mois de présence), la prime de vacances, la prime liée à l'ancienneté de 3 ans minimum.

Nous pouvons remarquer que l'intérim s'avère la forme contractuelle la plus économique pour l'entreprise utilisatrice, dans ce cas précis.

De manière plus générale, si l'on considère que le coefficient d'un salarié titulaire avoisine les 1,8 (en raison des charges sociales et des coûts indirects), on peut affirmer, en suivant Evaere [1999], que le coût marginal de l'intérim est réduit par rapport au CDI.

⁷⁵ Les sommes ont été converties en euro ; les calculs ont été fait sur le niveau du SMIC de 1997.

Il faut noter pour terminer que le chiffre de 1% de recruteurs affirmant que l'intérim « revient moins cher » mentionné dans le tableau 12 ci-dessus est faible, mais il ne tient pas compte de la taille des entreprises des répondants : seules les grandes entreprises ont un pouvoir de négociation suffisant pour faire pression sur les ETT afin d'obtenir des rabais sur le volume d'heures demandées. Les travaux de Deneuve [2002] évaluent la part des contrats négociés avec des « grands comptes » à 40% des contrats signés⁷⁶.

3.1.3 Les motifs gestionnaires : l'intérim comme « outil RH »

L'intérim peut être utilisé comme outil pour gérer indirectement certains problèmes particuliers dans le domaine de la gestion des ressources humaines, dans les phases de recrutement et durant le travail en entreprise.

3.1.3.1. L'intérim comme mode de sélection

Les CTT apparaît comme un mode de sélection des salariés : ce phénomène apparaît à la fois en France [Gorgeu & al.- 1998, Evaere – 1999], et dans les études étrangères [ex : Houseman – 1997 ; Von Hippel & al. – 1997].

Cette méthode de pré-recrutement est très ancienne, et d'utilisation courante dans les entreprises utilisatrices. Elle permet de réduire fortement les coûts liés à une erreur d'appréciation en retardant parfois durant plusieurs années l'embauche définitive du salarié.

A. Gorgeu R. Mathieu et M. Pialoux [1998], dans leur enquête menée auprès des équipementiers pour l'industrie automobile, présentent le recours au CDD et à l'intérim comme un élément décisif de la gestion de la main d'œuvre dans la filière. Ils remarquent que l'embauche en CDI se fait dans le vivier d'intérimaires des usines : l'intérim est devenu le seul canal de recrutement pour les ouvriers de la production, car il permet de réduire les risques en cas d'embauche en CDI ; les employeurs attendent le moment opportun et choisissent « l'élus » en s'entourant d'un maximum de précautions. L'intérim (tout comme le CDD) apparaît ainsi comme une véritable « mise à l'épreuve » du futur embauché, ce que confirment de manière évidente les statistiques sur les créations d'emplois en France que nous avons citées plus haut (plus des trois-quarts des créations d'emploi se font sous statut précaire).

3.1.3.2. L'intérim comme moyen de protéger les « insiders »

Cette affirmation prend sa source dans le vaste courant d'études né des travaux économiques sur le dualisme du marché du travail [Piore & Doringier- 1971 ; Lindbeck & Snower – 1996 ; Gazier- 2003]. Le marché du travail y est modélisé comme fondamentalement hétérogène, segmenté en

76 Toutefois, De neuve [2002] remarque que, « depuis la mise en place des allègements de charges pour les emplois non qualifiés dans le cadre des 35 heures, l'avantage comparatif de l'emploi intérimaire s'est quelque peu émoussé ».

diverses catégories de travailleurs plus ou moins favorisés. Les salariés évoluant sur les « marchés internes », à l'intérieur des grandes firmes, sont soigneusement sélectionnés, mieux formés, mieux payés et mieux protégés contre les fluctuations (ils sont généralement employés en CDI) : ce sont des « insiders », selon l'expression proposée par Lindbeck & Snower [1996]. A l'opposé, les salariés évoluant sur les marchés « externes », sont soumis à une forte concurrence, leurs conditions de travail sont moins sécurisantes, leurs contrats de travail sont plus souvent précaires (CDD et CTT), et leurs perspectives d'emploi dépendent plus étroitement de la conjoncture économique ; ils peuvent être considérés comme relativement défavorisés par rapport aux salariés évoluant sur les marchés internes : ce sont les « outsiders », ou les « salariés périphériques » [Atkinson – 1984]. Cette théorie a beaucoup évolué [voir Gazier – 2003, pour une synthèse], mais la distinction fondamentale entre salariés du cœur et de la périphérie demeure : les intérimaires sont toujours considérés comme l'exemple-type de salarié périphérique.

Dans cette optique, le recours à l'intérim, et plus généralement aux emplois précaires, peut être envisagé comme un moyen de « protéger » les salariés du noyau dur (les « insiders ») contre les fluctuations conjoncturelles.

3.1.3.3. L'intérim comme outil de « mobilisation »

L'intérim recèle, selon certains auteurs [ex : Ramaux – 1994 ; Beaud & Pialoux – 1999 ; Evaere – 1999, Arnaud & Lorient – 2002] des vertus « pédagogiques » lorsque les intérimaires cohabitent avec des salariés permanents. La présence minoritaire d'intérimaires dans une entreprise a un double impact. En premier lieu, les intérimaires peuvent être incités à fournir des efforts importants pour accéder à un statut de CDI ou à un renouvellement de leur contrat, surtout s'ils savent que l'entreprise utilisatrice pratique un pré-recrutement sur le modèle étudié au paragraphe précédent. Cette mobilisation peut conduire les intérimaires à réaliser un travail plus intensif que les permanents. Plusieurs études semblent indiquer que la motivation et l'effort au travail chez les intérimaires désireux d'obtenir un emploi fixe peuvent être supérieurs à ceux constatés chez les permanents : ils sont prêts à se « dévouer » si ils estiment avoir une chance d'accéder à un CDI [ex : Mc Donald & Makin – 2000 ; Gorgeu & Mathieu – 1998 ; Beaud & Pialoux – 1999 p. 52]. Une étude empirique menée en Suisse par A. Engelandt & R. Riphahn [2005] montre par exemple que les intérimaires ont un niveau d'absentéisme plus faible et un niveau d'effort supérieur aux salariés permanents.

En second lieu, les salariés permanents peuvent se retrouver confrontés avec une main d'œuvre prête à faire des efforts importants, souvent jeune, diplômée, et désireuse d'accéder à un emploi stable. Cette concurrence peut avoir des effets contradictoires : elle peut être incitative, si les titulaires, « pour ne pas perdre leurs acquis consentent à davantage d'efforts, modèrent leurs

vellités contestataires et revendicatives [Evaere – 1999] ; mais elle peut aussi être à la base de tensions entre intérimaires et permanents [Geary – 1992 ; Gorgeu & al. – 1998]. Une étude empirique menée aux Etats-Unis [Davis-Blake & al. – 2003] sur les impacts de la cohabitation entre permanents et intérimaires conclut par exemple à la prédominance d'effets négatifs (du point de vue de la direction) chez les salariés permanents, tels que la diminution de la loyauté, l'insatisfaction par rapport aux managers, et l'incitation à l'action revendicative.

3.1.4. Les motifs « politiques » : l'intérim contre l'action syndicale

Cette question a été développée en France par S.Beaud & M.Pialoux [1999], qui ont étudié sur une longue période l'organisation des usines Peugeot Sochaux. La politisation et la syndicalisation ouvrière dans la filière automobile française a longtemps été forte, surtout depuis les années 70. Selon les auteurs, de nombreux facteurs sont progressivement venus remettre en cause cette forte politisation et la solidarité à l'intérieur des usines : la généralisation des nouveaux modes de gestion de la production (flux tendus, automatisation, réduction des niveaux hiérarchiques) a entraîné la suppression pour les militants de moyens de lutte contre les chefs au travail, ce qui a entraîné leur remise en cause progressive. Une des autres raisons de cette usure du militantisme ouvrier à Sochaux est l'hostilité des jeunes à l'égard du syndicat. Les auteurs citent l'exemple de jeunes intérimaires (qui travaillent chez Peugeot depuis 7 à 8 ans) qui aspirent avant toute chose à un emploi stable, un logement à eux, une situation matrimoniale fixe. Le militantisme de lutte leur semble le vestige d'un luxe de privilégiés ; ils respectent la hiérarchie qui « les aide en les couvrant vis à vis de l'agence d'intérim ». De plus, pour eux, les « exploiters » ne sont pas les patrons, mais plutôt les agences d'intérim, voire l'Etat (« qui laisse faire »). La coexistence entre permanents syndiqués et précaires non syndiqués permet l'affaiblissement des syndicats lors des conflits, qui sont de moins en moins suivis, et une stabilisation des salaires. En utilisant de la main d'œuvre jeune, scolarisée, diplômée, connue, mise à l'épreuve en situation de travail pendant une longue période (souvent au moins deux ans d'ancienneté dans les usines de la filière), peu absente, l'entreprise utilisatrice parvient à affaiblir la « culture d'atelier » fondée sur la lutte syndicale.

Cette analyse, dont les conclusions sont sans doute limitées aux seules grandes entreprises fortement syndiquées, repose sur l'idée présente dans la littérature suivant laquelle les salariés temporaires sont moins enclins à développer des stratégies de « résistance » [Prasad & Prasad – 2000] et de revendication sur leur lieu de travail, en raison de la brièveté de leurs missions. Ils ne sont pas non plus enclins à entreprendre des actions syndicales au sein des entreprises

utilisatrices, sachant qu'ils ne pourront pas recueillir les fruits de leur engagement : les sacrifices financiers consentis lors des grèves ne sont pas compensables par les avantages acquis⁷⁷.

On peut noter que le législateur français, peut-être conscient des risques de dérive, encadre très précisément l'usage « stratégique » de l'intérim, puisqu'il est rigoureusement interdit de remplacer un salarié gréviste par un intérimaire lors d'un conflit social.

Nous allons à présent aborder le recours au travail temporaire du point de vue des salariés, en nous interrogeant sur les motifs conduisant ceux-ci à choisir, selon divers niveaux de contrainte, cette forme d'emploi.

3.2. Le recours au travail temporaire envisagé du côté de l'offre (les salariés)

Dans une logique de marché, la demande de travail temporaire, adressée par les entreprises utilisatrices et les ETT, va se trouver confrontée à une offre émanant des salariés. Cette offre de travail peut être plus ou moins « libre » : les études empiriques consacrées aux salariés intérimaires [ex : Lautsch – 2002 ; Jourdain – 2002 ; Ellingson & al. – 1998] montrent que ceux-ci présentent différents profils vis-à-vis de l'intérim, qui vont du choix assumé et raisonné pour cette forme d'emploi jusqu'au « non-choix », où la décision est dictée par l'impérieuse nécessité de trouver un emploi, quelles que soient ses modalités d'exercice.

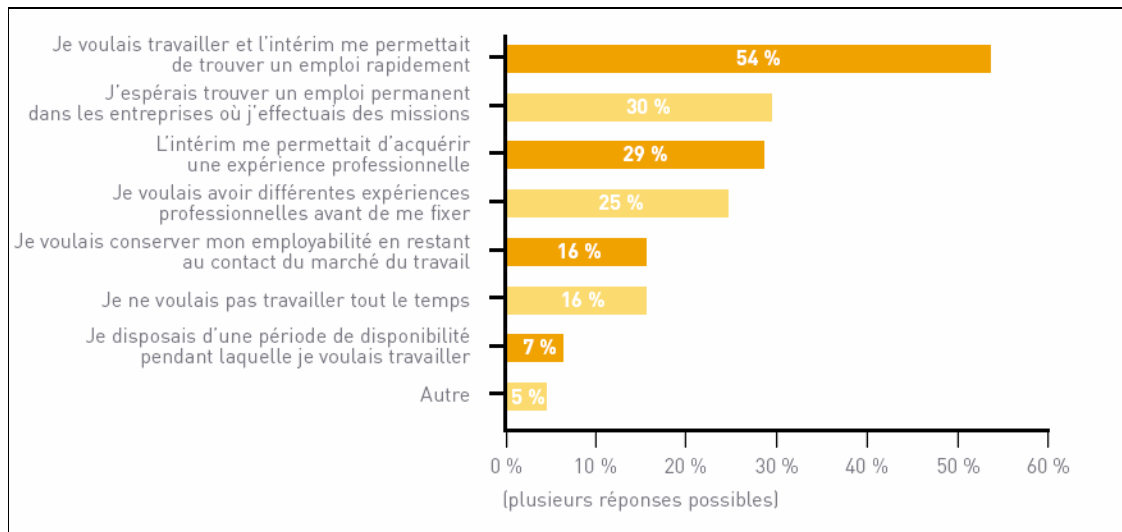
Nous nous appuyons en partie dans ce paragraphe sur les données issues d'entretiens semi-directifs menés auprès de 15 salariés intérimaires. Ces entretiens avaient pour but principal de mieux comprendre les processus d'implication des intérimaires (*chapitre 3*). Ils nous ont cependant permis au détour des conversations menées d'obtenir la confirmation des conclusions de plusieurs études qualitatives menées en France sur le sujet [Faure Guichard – 2000 ; Jourdain – 2002 ; Glayman- 2005], qui font toutes état de la variété des motifs amenant les salariés à travailler en intérim.

Une enquête publiée en 2003 par l'institut CSA pour le compte du FPETT (Fonds pour l'emploi dans le travail temporaire), intitulée « regards des intérimaires sur l'intérim⁷⁸ » qui a notamment recensé dans le cas de France les divers motifs ayant mené les salariés à s'inscrire en intérim (*graphique 11*) pourra nous servir de fil directeur dans notre analyse de l'offre de travail temporaire dans le cas de la France.

⁷⁷ Ce principe connaît des exceptions : les intérimaires des usines Peugeot d'Aulnay sous bois et de Renault Flins se sont engagés dans une grève très suivie fin 2006. L'ampleur inattendue de ce mouvement est lié au nombre de salariés concernés (près d'un tiers des ouvriers de production de Flins sont intérimaires).

⁷⁸ Enquête téléphonique menée sur un échantillon de 1101 intérimaires

Graphique 11 : Réponses à la question « quelles raisons vous ont amené à travailler en intérim ?(plusieurs réponses possibles) » (CSA-FPETT- 2003, p5)



Dominique Glayman [2005, p.156] remarque à juste titre que ce type d'enquête « représente le point de vue des professionnels du travail temporaire, et correspond inévitablement à la logique de cet acteur ». Les réponses données par les intérimaires peuvent, selon lui, être interprétées plus ou moins positivement. Par exemple, l'item « je disposais d'une période de disponibilité pendant laquelle je voulais travailler » peut représenter des situations d'attente avant un emploi stable. On peut remarquer que seuls certains énoncés (ex : « je voulais avoir différentes expériences professionnelles avant de me fixer ») laissent apparaître un véritable choix pour l'intérim. Nous allons développer les diverses justifications du choix de l'intérim par les salariés en tentant de différencier les motifs de recours « par défaut » et les motifs fondés sur les avantages réels ou supposés de l'intérim.

3.2.1. L'offre de travail temporaire « par défaut »

L'offre de travail temporaire par défaut correspond à toutes les situations dans lesquelles les salariés recourent à l'intérim en raison de l'impossibilité d'obtenir un CDI. Ce recours aux contrats temporaires peut certes apparaître comme volontaire et assumé dans le discours des intéressés, il n'en constitue pas moins une solution par défaut dans le sens où les salariés concernés auraient accepté un CDI si celui-ci leur avait été proposé.

3.2.1.1. Le travail temporaire « faute de mieux »

On se trouve ici dans le cas de l'intérim contraint : les salariés s'inscrivent auprès d'une ETT car ils ne peuvent pas obtenir d'emploi par d'autres méthodes.

On note sans surprise que l'intérim contrait concerne surtout les population en difficulté face aux procédure de recrutement et de sélection des entreprises françaises. Plusieurs travaux ont en effet mis l'accent sur le particularisme du marché du travail français, qui semble être organisé de manière à rendre l'accès au « noyau dur » des salariés en CDI très difficile [ex : Eymard-Duvernay 2004 ; Blanchard & Landier – 2002]. La sélectivité des procédures de recrutement et d'intégration est particulièrement forte en France : la frilosité des recruteurs vis-à-vis du CDI [Beaujolin – 2003 p.562] constitue l'une des manifestations de la spécificité du modèle français d'emploi, qui se caractérise par un taux d'activité relativement faible, un chômage important qui touche des catégories de salariés très spécifiques (les jeunes faiblement diplômés, les salariés âgés).

Les salariés qui cumulent les facteurs potentiels de discrimination vis-à-vis de l'emploi stable sont alors amenés à se tourner vers l'intérim, souvent après plusieurs échecs dans l'obtention d'un CDI. La discrimination peut être liée à l'âge (salariés jeunes et âgés), au niveau scolaire (faible niveau de qualification), ou bien, de manière plus insidieuse, à des aspects sociaux ou culturels, qui entraînent des difficulté à mener une recherche d'emploi et à se montrer performants lors des procédures de recrutement (manque de maîtrise de la langue ou des codes sociaux de l'entreprise). On peut prendre en exemple les travailleurs immigrés dans l'industrie et le BTP, qui sont par exemple particulièrement orientés vers les ETT, car ils cumulent souvent les facteurs de discrimination. Les ETT peuvent favoriser leur intégration en se chargeant des tâches administratives et en facilitant la recherche d'emploi à travers l'enchaînement des missions.

Témoignage : Mme D., responsable d'une agence de BTP- St Raphaël (83) – entretien réalisé le 9/11/2006

(...) Vous savez, ici on a beaucoup d'immigrés qui travaillent dans le BTP ...il y en a des anciens qui parlent pas français, et qui parfois ne savent ni lire ni écrire... il y en a beaucoup. Alors nous, on fait du social, on les aide dans toute la paperasse, parce que vous savez, ils ne pourraient pas se débrouiller tout seuls (...) Ils viennent nous voir parce qu'ils savent que nous on peut les aider dans tout l'aspect administratif, et faire les papiers à leur place...(.)

3.2.1.2. Le travail temporaire comme vecteur d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail

Ce type d'usage concerne les jeunes salariés et les salariés ayant perdu leur emploi. L'intérim est ici utilisé comme une sorte de « sas » permettant d'accéder ou de revenir sur le marché du travail. Il semble, d'après l'étude CSA/FPETT que ce type de population soit majoritaire chez les

entrants dans l'intérim (53 % des nouveaux entrants en intérim en 2002 étaient inscrits l'ANPE, et 23% étaient étudiants ou élèves).

Dans son enquête, C. Jourdain [2002, p 10] distingue un « intérim d'appoint », utilisé par les jeunes pour assurer un revenu leur permettant de financer leur études, ou de vivre en attendant un poste fixe, et un « intérim tremplin » permettant aux jeunes salariés de développer leur employabilité et enrichir leur CV. L'intérim d'appoint permet indirectement aux jeunes de découvrir le marché du travail, en exerçant des activités souvent peu qualifiées et éloignées de leur projet professionnel. A l'opposé, l'intérim tremplin constitue une réelle préparation à la vie professionnelle, puisque les salariés recherchent des missions qui correspondent à leur qualification et leur permettent de se forger une expérience professionnelle autorisant une transition vers des contrats en CDI. Jourdain [2002, p 13] remarque que ces intérimaires sont en général plus diplômés que la moyenne ; ils envisagent l'intérim comme une période transitoire de quelques années et considèrent les missions comme une méthode de pré embauche efficace.

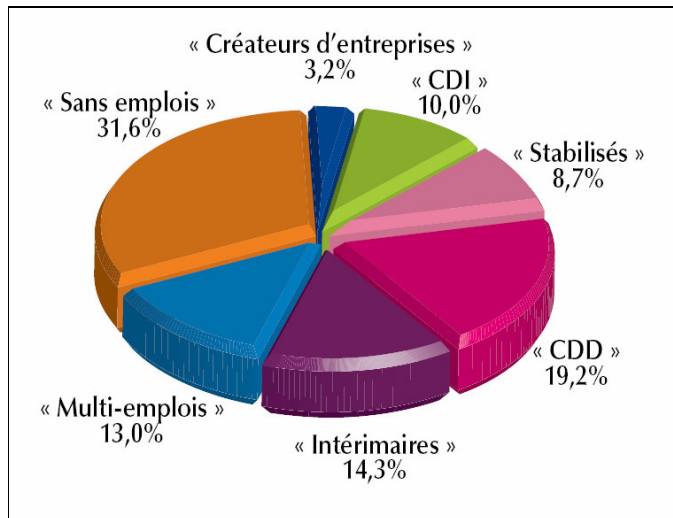
En ce qui concerne l'usage du travail temporaire comme vecteur de retour à l'emploi pour les chômeurs, les données disponibles montrent que l'intérim constitue le moyen le plus rapide et le plus efficace pour retrouver un emploi, sans préjuger de la stabilité de cet emploi : selon l'Unedic⁷⁹, plus de 50% des emplois retrouvés par les chômeurs inscrits depuis un mois auprès de l'ANPE sont des contrats d'intérim. Si l'on envisage le retour à l'emploi de manière plus détaillée et à moyen terme, une étude de l'Unedic⁸⁰ montre que l'intérim et le CDD demeurent les formes d'emplois majoritaires chez les chômeurs indemnisés ayant retrouvé un emploi interrogés un an après leur inscription (*graphique 12*).

De manière générale, on constate que l'intérim peut constituer un point de passage, souvent contraint, vers un emploi stable. Cette capacité à permettre la transition vers l'emploi stable est souvent mise en avant par les professionnels du travail temporaire, car elle s'appuie sur des données solides. Elle est invoquée par les professionnels pour combattre l'idée selon laquelle l'intérim serait une forme d'emploi précaire. Le rapport économique du PRISME pour l'année 2005 [Prisme - 2006 p. 12] affirme que « à l'opposé des « clichés » véhiculés sur l'intérim, l'enquête de l'UNEDIC montre que loin d'être un facteur de précarité, l'intérim représente le meilleur moyen de s'insérer durablement sur le marché du travail : 43 % des anciens intérimaires, sont, 18 mois après la fin de leur mission, en emploi pérenne (c'est-à-dire ayant travaillé de façon continue depuis au moins 6 mois) contre 36 % des personnes ayant terminé un CDD et 34 % un CDI).

⁷⁹ Unedic – point Statist n° 14-2005

⁸⁰ Unedic – point Statist n°19-006

Graphique 12 : Les « parcours d'emploi » des inscrits à l'assurance chômage en France : situation des salariés 12 mois après leur inscription auprès de l'assurance –chômage (mai 2005)



Légende :

- les salariés « stabilisés » sont des allocataires ayant décroché un CDI après être passés par le CDD ou l'intérim.
- les salariés « multi-emplois » sont des allocataires qui ont accédé à plusieurs types d'emploi, sans parvenir à retrouver une activité stable

Cette capacité de l'intérim à assurer une transition vers l'emploi durable est attestée aussi dans les pays de l'OCDE. Selon plusieurs enquêtes consacrées aux trajectoires des salariés temporaires [ex : Houseman – 1997 ; Dekker – 2001 ; Storrie – 2002, cités dans les « perspectives de l'emploi OCDE » – 2002 p 174] les données recueillies dans les pays européens et aux Etats-Unis montrent qu'il existe une trajectoire très identifiable des travailleurs temporaires vers des emplois permanents. De 30 % (en France) à 65% des travailleurs temporaires (en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni) peuvent espérer obtenir un emploi permanent au bout de deux ans d'intérim.

3.2.3. L'offre de travail temporaire par choix

Les intérimaires ne sont pas tous victimes de leur situation : un certain nombre d'entre eux ont volontairement choisi cette forme d'emploi. Les chiffres disponibles pour la France et les Etats-Unis montrent qu'un pourcentage significatif d'intérimaires affirme avoir choisi cette forme d'emploi⁸¹. Ce choix repose sur un certain nombre de caractéristiques des missions d'intérim, qui apparaissent comme des avantages aux yeux des répondants, à la fois sur le plan personnel et professionnel.

⁸¹ 15% des intérimaires d'un échantillon de 130 salariés constitué par la DARES en 2000 ont délibérément choisi de travailler en intérim sur le long terme [Jourdain – 2002 p 10]. 30% des salariés de l'échantillon national américain (current population survey) utilisé par Morris & Vekker [2001, p382] affirment préférer travailler en contrats temporaires

3.2.3.1. La liberté d'organisation

La volonté de gérer librement son temps apparaît fréquemment dans les motivations des salariés intérimaires. Qu'il s'agisse du choix dans les horaires de travail [Gannon – 1984], de la volonté de gérer ses périodes de congé [Nardone & Povlika – 1989] ou de la volonté de garder du temps libre pour s'occuper de sa famille [ex : Morris & Vekker – 2001] ou poursuivre ses études [ex : Polivka – 1998], les intérimaires « volontaires » affirment que le travail temporaire leur permet un niveau de flexibilité impossible à envisager dans le cadre d'un CDI.

Ce désir de liberté et d'indépendance, qui ne se réduit pas forcément au seul temps de travail, apparaît fréquemment dans les témoignages des intérimaires volontaires interviewés sur la période récente par Faure Guichard [2000] et Glayman [2005]. C. Faure-Guichard [2000, p. 111] distingue parmi les intérimaires volontaires un sous-groupe d'individus qui mettent en pratique une conception « polycentrée » de leur vie, dans laquelle la sphère professionnelle ne constitue qu'un lieu d'investissement parmi d'autres. Ces salariés trouvent dans l'intérim une relation d'emploi qui leur permet de rester maîtres de leur temps. D. Glaymann [2005, p.183] utilise l'expression de salariés « sans carrière » pour désigner ces intérimaires, qui font volontairement le choix de rester à la lisière des organisations et de travailler lorsqu'ils le désirent. L'auteur constate que seuls des salariés dotés de compétences suffisamment rares et/ou demandées par les entreprises utilisatrices peuvent se permettre de suivre de pareilles trajectoires professionnelles.

On peut remarquer que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est très fréquemment invoquée par les salariés qui choisissent de travailler à temps partiel, mais moins souvent par les intérimaires [Morris & Vekker 2001, p. 382]. La forte proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel et la forte proportion d'hommes parmi les intérimaires illustre en partie ce phénomène. Ceci s'explique par le fait que les contrats à temps partiels donnent aux salariés la possibilité non pas d'obtenir une réelle flexibilité du temps de travail, mais plutôt la possibilité d'aménager leurs horaires de manière relativement stable, afin de pouvoir se consacrer à leur vie de famille [de Grip & al. – 1997]. L'exemple –type en France est le travail à 80% du temps plein, ou « semaine de quatre jours ».

3.2.3.2. L'affaiblissement de la contrainte hiérarchique

Plusieurs études mentionnent également un point intéressant, proche du précédent mais néanmoins distinct, et que nous avons pu confirmer lors de plusieurs entretiens : un nombre significatif d'intérimaires « par choix » a choisi cette forme d'emploi pour garder leur indépendance et échapper à une contrainte hiérarchique trop forte: D. Glaymann [2005, p. 189] emploie l'expression forte d'intérim « libertaire » pour mettre l'accent sur le rejet de l'autorité et la volonté d'indépendance manifestée par ces salariés

Nous sommes au-delà de la simple liberté d'organisation du travail, car ces intérimaires insistent davantage sur leur autonomie et leur indépendance vis-à-vis de l'autorité hiérarchique que sur leur marge de liberté dans l'organisation de leurs horaires de travail.

Ces salariés, lointains cousins des « sublimes » du 19^{ème} siècle décrits dans un ouvrage récent par B. Gazier [2003] sur lequel nous aurons l'occasion de revenir plus tard, se considèrent presque comme des travailleurs indépendants, s'offrant parfois le luxe de « choisir » leur employeur, et se représentant la relation avec les employeurs (ETT ou entreprises utilisatrice) comme une relation égalitaire, entre professionnels. Ils possèdent souvent un niveau de qualification élevé, et sont conscients de leur valeur professionnelle.

Lors de nos entretiens, nous avons pu retrouver ces caractéristiques chez certains salariés :

Témoignage : Jean-Louis M. - plombier chauffagiste - entretien réalisé le 24/11/06

« Des plombiers chauffagistes, de toute façon il n'y en plus...

- *Il n'y en a plus ?*

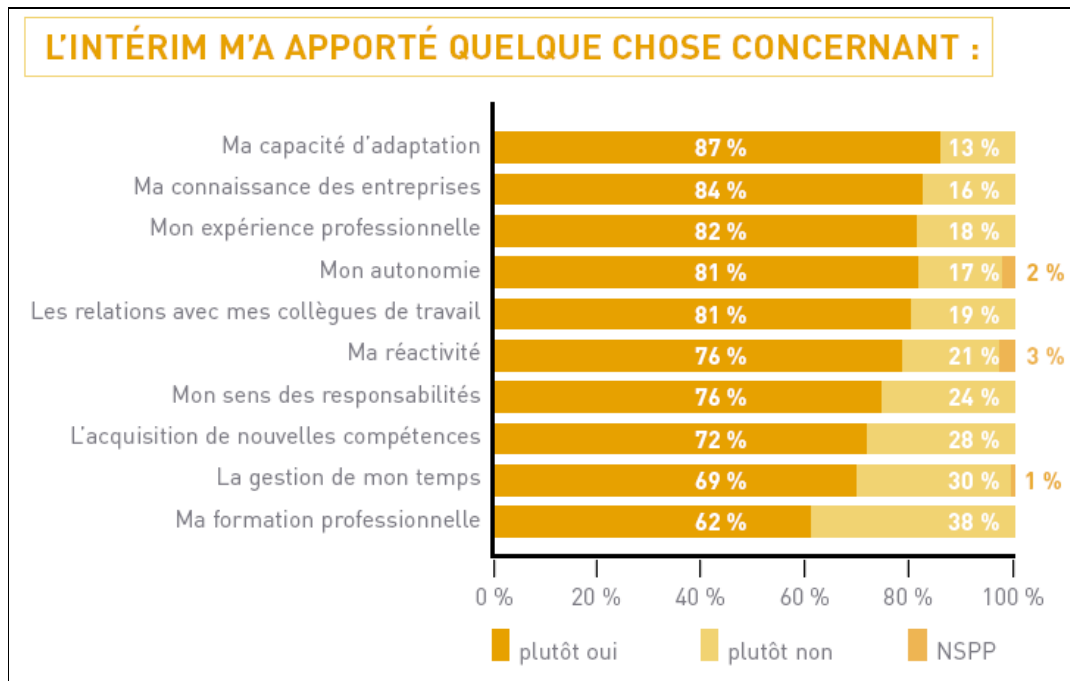
- Je veux dire des bons il n'y en a plus : des plombiers on en trouve, mais des gars qui savent lire les plans, on en trouve pas...Moi vous savez, ça m'arrive souvent d'être responsable d'équipe : je suis intérimaire sur le chantier, mais comme je suis qualifié, c'est moi qui fais le chef d'équipe...je suis l'intérimaire qui s'occupe des autres. »

(...) Moi j'aime bien qu'on me laisse travailler tranquille. De toutes manières, les clients ils voient bien que ça marche, et ils sont pas sur mon dos à me dire quoi faire : tant que le boulot est fait, ils viennent pas me voir ».

3.2.3.3. L'intérim comme outil au service de l'employabilité des salariés :

Les résultats de l'enquête CSA/ FPETT (2003) que nous avons mentionnée, montrent que les missions d'intérim peuvent avoir des effets positifs sur l'employabilité des salariés (*graphique 13*) : Un certain nombre de savoirs, savoir-faire et compétences sont spontanément cités par un grand nombre de salariés de l'échantillon

Graphique 13 : Les apports de l'intérim selon les intérimaires (CSA-2003 p8)



Pour certains salariés, souvent très qualifiés, l'intérim peut constituer une relation d'emploi très souple et très efficace pour assurer et développer leur employabilité. Le comportement individualiste de ces salariés parfois qualifiés de « mercenaires experts » [Freiche & le Boulaire – 2000, p 99] cadre parfaitement avec les analyses économiques en terme de capital humain [Becker - 1964]. Le capital humain se définit comme « l'ensemble des aptitudes productives des individus, y compris donc leur potentiel physique et leur disponibilité géographique⁸² ». Pour Becker, la formation accroît la productivité de l'individu et donc les gains salariaux potentiels (sans compter la satisfaction « non monétaire » qui en découle).

L'approche en terme de capital humain appliquée au secteur de l'intérim indique que la multiplication rationnelle des expériences, à travers les missions d'intérim développe le savoir et l'employabilité du salarié (qui attend de son investissement une rentabilité dans le futur, c'est à dire une augmentation de son revenu du travail).

Lors de nos entretiens avec une responsable d'agence d'intérim médical, nous avons pu obtenir des confirmation de ce type de pratiques à travers les exemples d'infirmières travaillant volontairement en intérim afin de pouvoir exercer et se former dans différentes spécialités (anesthésie, bloc opératoire, maternité...) et améliorer leur employabilité, tout en échappant à la routine.

⁸² Gazier [2001], page 62.

Dans le domaine de la gestion, un parallèle nous semble possible entre l'intérim choisi et les recherches sur les carrières nomades que nous avons brièvement mentionnées plus haut [ex : Cadin & al. - 2003 ; Martin - 2002]. Certains intérimaires peuvent utiliser la souplesse de cette forme d'emploi comme outil au service d'une carrière « nomade » (*boundaryless career*), dont le fil directeur est l'accumulation de compétences et le maintien d'une employabilité forte. Les exemples fondateurs présentés par les auteurs traitant des carrières nomades ne concernent pas, à notre connaissance, des salariés en contrats d'intérim, mais il s'agit dans plusieurs cas de salariés travaillant sous des régimes de CDD ou de contrats de mission ou de projets à terme défini (ex : les techniciens des industries cinématographiques étudiés par Jones – 1996).

A notre connaissance, un seul article de recherche a explicitement mis en rapport carrières nomades et intérim [Marler & al. – 2002] : les auteurs s'appuient sur les travaux fondés sur l'exploitation des panels d'enquête nationaux sur les conditions de travail et d'emploi aux Etats-Unis [ex : Cohany – 1996] pour remarquer qu'une partie significative des intérimaires choisissent cette forme d'emploi dans le but d'accroître et de diversifier leurs compétences et d'augmenter leurs gains salariaux : ils proposent de considérer ces intérimaires comme des exemples de salariés ayant choisi de mener des carrières nomades. Dans un ouvrage francophone récent consacré aux carrières nomades [Cadin & al. – 2003, p78], les auteurs esquissent également un lien entre formes particulières d'emploi et carrières nomades, en remarquant que « certaines personnes qui choisissent de travailler sous ces formes d'emploi atypiques apprécient et recherchent leur flexibilité ».

Synthèse de la section 1 :

En guise de conclusion de ce tour d'horizon consacré aux emplois atypiques en général et à l'intérim en particulier, il paraît important de retenir deux idées importantes : l'hétérogénéité du phénomène de l'emploi atypique et la variété des motifs de recours à ces formes d'emplois.

En premier lieu, il est crucial pour la suite de notre travail de prendre en compte l'hétérogénéité de l'emploi atypique. Les diverses formes d'emplois non standard correspondent à des définitions juridiques différentes et reflètent des modèles d'emploi diversifiés : la multiplicité des formes particulières d'emploi en France peut ainsi apparaître comme la manifestation d'une volonté de réglementation et d'organisation du marché du travail (surtout si l'on compare avec les pays anglo-saxons, où les « contrats aidés » sont pratiquement absents). Il apparaît donc fondamental de définir un objet d'étude spécifique et limité si l'on souhaite tirer des conclusions opératoires : c'est pourquoi nous avons choisi de nous intéresser à l'intérim, qui présente l'avantage d'être une forme particulière d'emploi utilisée depuis longtemps en France, mais également présente dans tous les pays occidentaux.

Malgré cette restriction dans le choix des formes d'emploi étudiées, il conviendra de rester prudent quant aux résultats de recherches menées sur l'intérim : nous avons en effet pu constater que la réglementation des contrats de travail temporaire pouvait varier selon les pays, et que la France se caractérise notamment par la sévérité et la précision de l'encadrement juridique de l'intérim.

Nous avons pu également constater une grande hétérogénéité dans les motifs de recours aux emplois temporaires, à la fois du côté des entreprises utilisatrices et des salariés eux-mêmes, qui présentent des profils très différenciés dans leur approche du travail temporaire. Si l'on souhaite étudier en particulier les attitudes des salariés intérimaires, il est donc important de prendre en compte cette complexité.

Section 2. L'implication au travail des salariés intérimaires : une revue des recherches publiées

Nous allons à présent aborder notre domaine de recherche spécifique, en nous attachant à appliquer les concepts présentés dans le chapitre consacré à l'implication au travail au cas spécifique des salariés intérimaires. Nous verrons dans un premier temps que de nombreux travaux reposent sur l'hypothèse que la relation de travail temporaire est « par essence » peu favorable à l'implication des salariés. Nous verrons ensuite que les recherches empiriques recensées sur le sujet de l'implication des salariés temporaires présentent des résultats nuancés, qui ne permettent pas de valider sans restriction cette hypothèse pessimiste.

Nous proposerons pour terminer quelques pistes pour expliquer la relative inconsistance des résultats empiriques, lesquelles pistes constitueront la base de notre cadre de recherche, exposé en détail dans le troisième chapitre.

1. Les attitudes au travail des salariés intérimaires

Nous allons tout d'abord procéder à une revue des analyses portant sur les conséquences attitudinales supposées de la précarité des contrats temporaires, en mettant l'accent sur les impacts concernant notre sujet d'étude : l'implication au travail

1.1. Le « paradoxe flexibilité-implication » : un a priori pessimiste

Le point de départ choisi par une majorité de chercheurs qui se sont intéressés aux conséquences des emplois temporaires (CDD et intérim) sur le vécu des salariés est plutôt pessimiste. Il repose sur le raisonnement hypothétique suivant : la recherche de flexibilité quantitative de la part des entreprises conduit au développement de contrats temporaires, dont la précarité de fait devrait avoir des effets négatifs sur la situation économique et sociale, ainsi que sur les attitudes des salariés qui y sont soumis.

De nombreuses recherches ont choisi ce point de départ, dans le domaine de l'économie, de la sociologie du travail et des sciences de gestion. Dans le domaine de l'économie du travail par exemple, les recherches se sont appuyées sur le cadre théorique dualiste forgé par Piore & Doeringer [1971], ainsi que sur la théorie insiders/outsiders [Lindbeck & Snower- 1986] pour souligner les avantages accordés aux salariés du cœur (« *core workers* »), qui sont sélectionnés, formés et fidélisés, ainsi que la ségrégation opérée sur les travailleurs précaires (*peripheral workers*), qui servent de variable d'ajustement face aux fluctuations, et dont le statut est jugé systématiquement moins enviable que celui des salariés permanents.

Dans le champ de la gestion des ressources humaines, plusieurs auteurs mettent l'accent sur l'impact négatif des politiques de flexibilité quantitative des ressources humaines sur les attitudes au travail : il existerait une ligne de partage entre une « bonne » et une « mauvaise » flexibilité [Cadin & al . 2004 p174]. La « bonne flexibilité » serait la flexibilité qualitative interne, fondée sur la compétence et la mobilisation des salariés ; elle reposerait sur la stabilité de l'emploi et de la situation de travail [Evaere- 1998 p. 21], et serait tout à fait compatible avec une implication organisationnelle forte. A l'inverse, la « mauvaise » flexibilité externe de l'emploi est censée être « peu apte à créer de la performance durable laquelle suppose de mettre en œuvre l'implication et la motivation des salariés » [Donnadieu – 1999 p 30]. Dans le même ordre d'idée, J. Freiche et M. le Boulaire [2000 - p 82] mettent en évidence les difficultés engendrées par « le paradoxe d'une gestion simultanée de l'implication et de la précarité. »

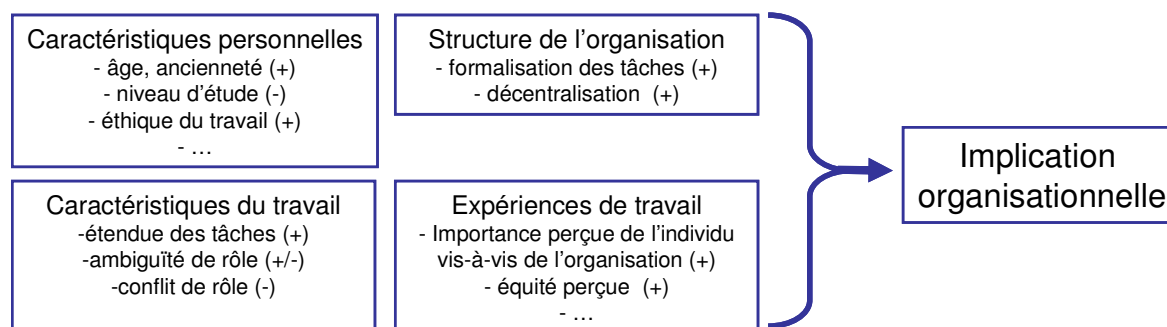
Les travaux que nous venons de citer reposent donc sur le postulat que l'exigence de flexibilité quantitative de l'emploi et les conditions nécessaires au développement de l'implication apparaissent contradictoires, tout spécialement dans le cas de l'implication organisationnelle.

Nous allons détailler ce mécanisme, en présentant rapidement ces conditions telles qu'elles apparaissent dans la littérature de recherche, et en essayant de montrer en quoi elles peuvent ne pas être compatibles avec la situation des intérimaires. Nous distinguerons les antécédents de l'implication (variables identifiées comme ayant un impact sur l'implication) et les conditions de l'implication telles qu'elles ont été présentées par M. Thévenet [2004, p195].

1.1.1. Les antécédents de l'implication

Plusieurs auteurs de référence ont analysé les processus de développement de l'implication sur le lieu de travail, en tentant d'isoler et de classifier les différentes variables susceptibles d'influer [ex : Mowday & al. 1982, p.30 ; Meyer & Allen 1997, p.106 ; Mathieu & Zajac – 1998]. Le modèle classique de Mowday & al. [1988] présente par exemple une classification des antécédents en quatre groupes (*Figure 4*) :

Figure 4 : Les antécédents de l'implication organisationnelle (Mowday & al. – 1982 p30):



De manière plus générale, les études empiriques consacrées aux variables personnelles et situationnelles susceptibles d'avoir un impact sur les différents objets de l'implication au travail (implication dans l'organisation, la carrière et le travail) peuvent nous fournir des informations transposables au cas des intérimaires. L'absence d'antécédents « classiques » de l'implication chez les intérimaires peut constituer une présomption de faible implication...mais peut également être un indice que leur implication est d'une nature différente de celle des salariés permanents (cibles quasi-exclusives des travaux de recherche en la matière) : il faut donc rester prudent sur l'interprétation des résultats.

Ces antécédents sont relativement nombreux⁸³. Les plus importants peuvent être résumés dans le tableau suivant construit à partir de plusieurs travaux de synthèse sur les antécédents de l'implication au travail [Mathieu & Zajac – 1990 ; Meyer & Allen -1997 ; Peyrat-Guillard – 2002 ; Cohen – 2003].

Tableau 12 : les antécédents de l'implication au travail

	<i>Implication organisationnelle</i>	<i>Implication dans la carrière ou la profession</i>	<i>Implication dans les valeurs du travail</i>
Implication affective (relationnelle)	- Age et ancienneté (+) - Niveau de formation (-) - Locus of control interne (+) - Etendue du poste et autonomie (+) - Conflit et ambiguïté de rôle (-) - Équité et soutien perçus (+)	- Age (+) - Ancienneté dans la profession (+) - Locus of control interne (+) - Utilité du poste pour la carrière (+) - Ambiguïté de rôle (-) - Climat organisationnel (+)	- Locus of control interne (+) - Climat organisationnel (+)
Implication cognitive (calculée ; transactionnelle)	- Age et ancienneté (+) - Non transférabilité des compétences (+) - Attractivité des alternatives (-)		
Implication normative	- socialisation familiale (+) - socialisation organisationnelle (+) - Investissements réalisés par l'entreprise et non compensables (+) - soutien perçu (+)		

Nb : le signe + indique une corrélation positive entre l'antécédent et l'implication

Cette classification, établie à partir d'enquêtes menées auprès de salariés permanents, paraît transposable aux intérimaires, une fois précisé le champ d'application de certaines variables situationnelles (qui peuvent faire référence à l'ETT ou l'entreprise cliente).

On peut noter tout d'abord que les variables liées à la personnalité des individus (ex : locus of control ou socialisation familiale) ne présentent pas de caractère discriminant : aucun argument ne permet d'affirmer qu'elles ne s'appliquent pas aux intérimaires. Par contre, un certain nombre d'antécédents de type situationnels apparaissent comme défavorables à l'implication dans le cas des intérimaires, car elles sont dépendantes du temps de présence dans l'organisation, comme le montrent les exemples suivants :

⁸³ Une étude de référence effectuée par Mathieu & Zajac [1990] en recense 26

Autonomie et l'étendue du poste	Les postes confiés aux intérimaires sont en général peu étendus, en comparaison avec ceux des salariés permanents, qui bénéficient en moyenne d'une expérience supérieure. La marge d'autonomie est plus faible (sauf pour les intérimaires très qualifiés).
Socialisation organisationnelle	La brièveté des missions dans les entreprises clientes et l'absence de présence dans l'ETT ne permettent pas une réelle socialisation organisationnelle.
Utilité du poste pour la carrière	La notion de carrière organisationnelle classique est inopérante pour les intérimaires
Climat organisationnel	Le climat organisationnel dans l'ETT peut avoir un impact théorique sur l'implication de l'intérimaire, mais celui-ci ne fait en général que passer dans son agence

1.1.2. L'analyse de M. Thévenet : les freins et les conditions de l'implication dans l'entreprise

Les travaux de M. Thévenet [1992 ; 2004] permettent de mettre à jour certaines conditions favorisant l'implication, qui peuvent être appliquées au cas des intérimaires afin d'éclairer le paradoxe flexibilité / implication.

Il faut noter que dans l'approche de M. Thévenet, l'implication des salariés n'est pas une variable facile à « manipuler » : l'auteur insiste plusieurs fois sur le fait que l'implication ne se décrète pas ; c'est le salarié qui choisit de s'impliquer. Le rôle du management consiste à mettre en place un environnement favorable à l'implication, autrement dit de tenter de réunir un certain nombre de conditions nécessaires et de réduire les « freins » empêchant les salariés de s'impliquer dans leur travail.

Les freins à l'implication peuvent apparaître à plusieurs niveaux : l'individu, l'entreprise (siège de la relation d'emploi) et la société en général [Thévenet - 2004, p 141]. Si l'on s'en tient au niveau de l'entreprise, où apparaît la spécificité du salarié intérimaire par rapport au salarié permanent, Thévenet remarque que « la multiplicité des contrats qui lient la personne à l'entreprise pour laquelle il travaille n'aide pas à la clarification de sa relation à l'entreprise, qui paraît bien utile pour l'implication. On a suffisamment parlé du travail précaire, de la sous-traitance, des contrats à durée déterminée qui ne montrent pas un grand engagement de la part de l'entreprise. Le lien juridique est symbolique (...). Les impératifs économiques à court terme semblent parfois le faire oublier. [op. cité p 153] ». Ce passage met en lumière plusieurs problèmes tout à fait applicables au cas des intérimaires : on peut tout d'abord remarquer que ceux-ci n'ont pas une relation très claire avec leurs « employeurs », puisque l'ETT est un employeur légal, et les entreprises utilisatrices sont les employeurs « effectifs » des intérimaires : l'implication auprès de l'un ou

l'autre des employeurs n'aura pas forcément d'effet tangible sur les conditions de travail et la vie professionnelle de l'intérimaire⁸⁴.

L'usage de l'intérim par les entreprises clientes est évidemment utilitariste, et celles-ci n'ont aucune raison de manifester un engagement particulier vis-à-vis d'une main d'œuvre « de passage » : ce manque d'engagement ne favorise pas d'implication en retour.

Enfin, si on partage l'idée avancée par l'auteur selon laquelle le lien juridique caractérisant la relation de travail est « symbolique », il est évident que les intérimaires perçoivent leur situation comme peu favorable car leur relation de travail avec l'ETT n'est pas favorable sur le plan symbolique : nous avons en effet remarqué précédemment que les intérimaires ne sont pas salariés de l'ETT au sens classique : ils deviennent « candidats » (selon la terminologie utilisée dans une grande enseigne de travail temporaire), dès lors que leur mission se termine, et sont fortement incités à s'inscrire auprès des Assedic si l'ETT ne peut pas leur proposer immédiatement une nouvelle mission. Au contraire, dans certains pays, comme l'Allemagne, les intérimaires sont liés à leur ETT par un contrat de travail « normal », en CDI : ils ne sont pas rémunérés lorsqu'ils ne sont pas en mission, mais restent « membres » à part entière de leur agence, ce qui constitue une situation plus favorable à leur implication.

Une fois identifiées les pratiques pouvant nuire à l'implication dans l'entreprise, M. Thévenet distingue ensuite trois conditions nécessaires (mais non suffisantes...) de l'implication, résumées dans le tableau 13 : si on étudie ces conditions dans le cadre de la relation de travail temporaire, il apparaît qu'elles ont peu de chance d'être réunies.

Tableau 13 : les 3 conditions de l'implication (d'après Thévenet – 2004 p.195 et suiv)

CONDITIONS DE L'IMPLICATION	COHERENCE	RECIPROCITE	APPROPRIATION
<i>Définition</i>	Cohérence perçue dans le comportement de l'employeur (cohérence des discours, des actes, des relations...).	Réciprocité perçue par le salarié entre ses investissements et leurs « récompenses » au sens large (équité perçue)	Sentiment que la situation et les résultats obtenus sont contrôlés par le salarié (concept de contrôle perçu)
<i>Conséquences générales</i>	L'absence de cohérence perçue prive le salarié de lisibilité ; elle est source de stress et d'insécurité	L'absence de réciprocité engendre un sentiment d'injustice	L'absence d'appropriation ne permet pas au salarié de mesurer sa contribution : il n'a qu'un faible contrôle sur son activité
<i>Conséquences dans le cas des intérimaires</i>	La multiplicité des employeurs dans le cadre de la relation de TT (l'intérimaire peut être inscrit dans plusieurs ETT et travailler pour plusieurs entreprises clientes)	La réciprocité est difficile à matérialiser dans le cas de l'intérim : l'ETT et les entreprises clientes disposent de peu de leviers de « récompense »	La faible durée des missions d'intérim ne permet pas toujours une appropriation de son travail par le salarié

⁸⁴ L'intérimaire ne sait pas toujours « pour qui » il travaille : s'il s'implique fortement auprès des entreprises clientes, il n'est jamais certain que l'ETT en sera correctement informée, et pourra en tirer les conséquences en lui proposant de « bonnes » missions.

Nous allons maintenant envisager les travaux qui ont tenté de modéliser les conséquences possibles des contrats temporaires sur l'implication des salariés, avant de présenter dans le paragraphe suivant une revue de littérature des études empiriques entreprises pour valider ces modèles.

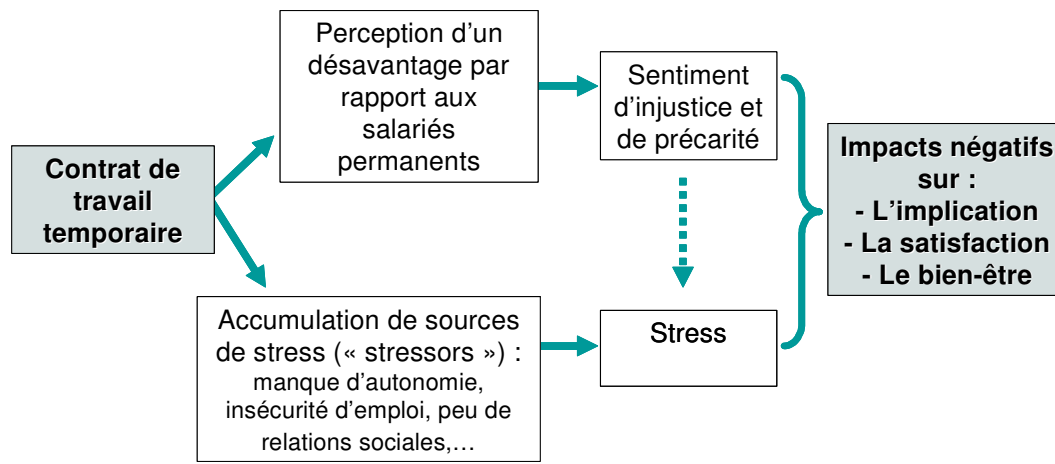
1.2 Le lien travail temporaire – implication : une étude des mécanismes théoriques

La plupart des travaux consacrés aux intérimaires qui tentent de détailler l'impact de la relation d'emploi temporaire sur l'implication des salariés sont dans leur grande majorité consacrés à l'implication organisationnelle. Ils sont fondés sur des modèles incorporant des variables médiatrices, qui reposent sur une série d'hypothèses que l'on peut synthétiser en deux idées-forces (*figure 6*) : les contrats temporaires engendrent une précarité qui est perçue comme injuste et qui est source de stress chez les intérimaires ; et le stress et l'injustice perçus sont censés avoir des impacts négatifs sur l'implication.

Les salariés intérimaires percevraient tout d'abord leur situation comme moins favorable que celle des salariés permanents au niveau du salaire, des perspectives de carrière, du contenu du travail ou de l'accès à la formation professionnelle [Beard & Edwards – 1995 ; De Witte & Naswall – 2003]. Leur « contrat psychologique » avec leur employeur [Rousseau – 1989] aurait des caractéristiques moins favorables que celui des salariés permanents. Ces conclusions, issues d'un processus de comparaison sociale des intérimaires avec leurs collègues de travail « permanents » ont tendance à engendrer un sentiment d'injustice, qui peut à son tour avoir un impact négatif sur des variables attitudinales comme la satisfaction la motivation ou l'implication. Les salariés intérimaires se jugeraient finalement comme étant « hors-norme », ce qui engendrerait un sentiment d'exclusion.

Les situations d'emploi précaire favoriseraient d'autre part le développement de « stressseurs » psychologiques spécifiques liés aux conditions de travail (manque d'autonomie, insécurité perçue de la relation d'emploi, ambiguïté de rôle, manque d'information, peu de possibilités de carrière, peu de relations sociales) qui peuvent engendrer un niveau de stress élevé, des problèmes somatiques, et une réduction de la satisfaction et de l'implication. Nous allons développer successivement ces deux aspects

Figure 6 : L'impact théorique des contrats temporaires sur les attitudes et le bien-être des salariés.



1.2.1 Un sentiment d'injustice et de carence ?

Deux perspectives théoriques peuvent être mobilisées pour montrer que les intérimaires peuvent ressentir un sentiment d'injustice et/ou de carence néfaste à leur implication organisationnelle : la notion de processus de comparaison sociale et l'approche en termes de contrat psychologique.

Les processus de comparaison sociale sont souvent mobilisés dans les travaux de psychologie sociale : on peut citer exemple la théorie de la comparaison sociale [ex : Festinger – 1954], la théorie de l'équité [ex : Adams – 1965] ou la théorie de la privation relative [ex : Runciman – 1966 ; Dif & al. – 2001]. Dans le domaine de la psychologie des organisations, de nombreuses recherches ont été entreprises sur la base de la théorie de l'équité d'Adams [Thibault & Walker – 1978 ; Cohen-Charash & Spector – 2001 ; Manville – 2005]. L'idée de base consiste à affirmer que l'individu a besoin de se fixer un référent lorsqu'il souhaite évaluer des aspects de sa situation économique et sociale (par exemple sa rémunération, ou la manière dont ses contributions sont prises en compte dans son avancement de carrière). Selon Adams [1965], les individus ont tendance à choisir comme référent un individu ou un groupe dont ils se sentent proche : la comparaison entre les avantages reçus par l'individu et le référent lui permettent d'évaluer le niveau d'équité de sa situation.

Dans une revue de littérature portant sur les problèmes de choix de référents dans les processus de comparaison sociaux, Kulik & Ambrose [1992] remarquent que le choix du référent de comparaison est généralement effectué par l'individu dans son environnement immédiat : si l'on considère le cas d'un intérimaire, on peut considérer que les référents les plus évidents seront ses

collègues de travail permanents (en CDI) , et non les autres intérimaires, puisque, sauf exception, les salariés intérimaires sont toujours très minoritaires dans les organisations qui les emploient [Beard & Edwards – 1995].

La comparaison des avantages reçus (ex : promotion, primes...) en fonction des efforts effectués est censé engendrer un sentiment d'injustice et de privation relative chez les intérimaires, de même que la comparaison entre leur niveau de sécurité perçu et celui des permanents. Ce sentiment de privation relative et d'injustice dont souffriraient les salariés intérimaires est censé avoir un impact négatif sur un certain nombre d'attitudes au travail, dont l'implication organisationnelle [Liden & al. – 2003, Manville - 2005], ce qui permet de démontrer la présence d'une relation médiée entre une forme d'emploi particulière et certaines attitudes au travail.

Une autre perspective est fréquemment mobilisée par les chercheurs en gestion pour analyser le vécu de la relation d'emploi : il s'agit de l'approche en termes de contrat psychologique [Rousseau – 1989], qui modélise les attentes mutuelles de l'individu et de l'organisation qui l'emploie sous la forme d'un contrat implicite ou psychologique, recensant les obligations que chacune des « parties » estime être en droit d'attendre de l'autre. Le contrat psychologique est avant tout une manière de représenter la relation d'échange qui se tisse entre l'individu et l'organisation. Comme le rappelle J.P. Neveu [2002 p27], cet accord tacite peut être envisagé comme un contrat de type transactionnel, reposant sur un mode d'échange calculé dans la lignée du modèle contribution-rétribution de March & Simon [1958/2005], ou alors comme un contrat relationnel, reposant sur une communion entre l'individu et l'entreprise, envisagée comme une « famille ».

Les contrats transactionnels sont fondés avant tout sur des échanges économiques (salaire), les obligations sont assez clairement définies, et sont de nature largement économique et non affectives : ils sont supposés peu favorable à l'implication dans l'organisation [Rousseau – 1989]. A l'inverse, les contrat relationnels ne reposent pas uniquement sur des échanges économiques, mais incluent des dimensions socio-émotionnelles et affectives (la récompense des efforts effectués n'est pas uniquement salariale) : ils sont considérés comme susceptibles de favoriser l'implication organisationnelle [Rousseau – 1989]

Outre cette distinction fondamentale entre contrat relationnel et transactionnel, il existe divers critères de classement des contrats psychologiques dans la littérature⁸⁵, ainsi que de nombreux travaux qui tentent d'analyser les conséquences des diverses formes et modes d'application des contrats psychologiques sur les attitudes au travail des salariés. Nous pouvons citer en particulier la distinction entre contrat symétrique, dans lequel les obligations sont équivalentes, et contrat asymétrique, dans lequel l'une des parties est dominante. [Shore & Tetrick – 1994]. La forme du

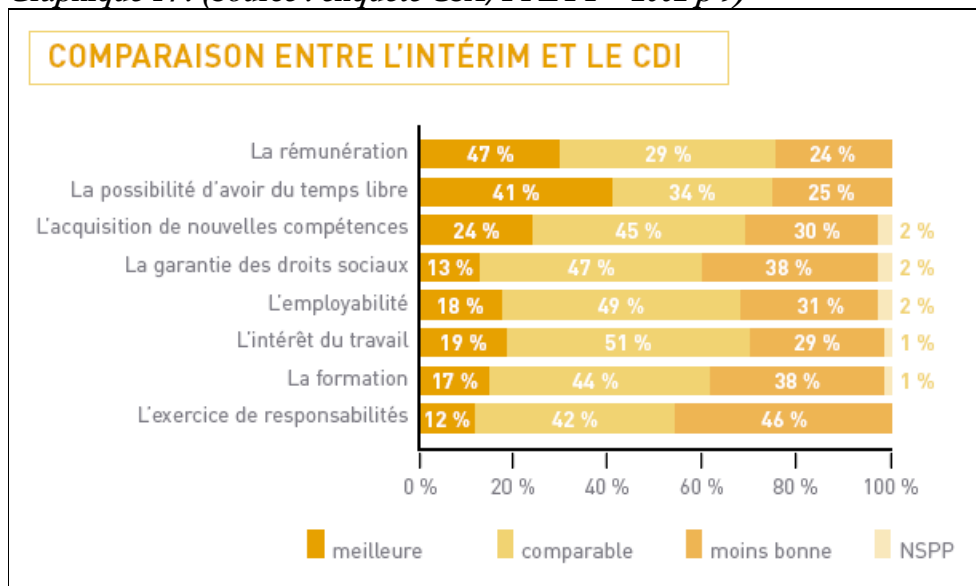
⁸⁵ On trouve par exemple les critères d'étendue du contrat (ampleur des obligations réciproques) ou de stabilité des obligations (Mc Lean parks & al. – 1998 p 716).

contrat psychologique et la manière dont il est appliqué sont censés avoir des impacts mesurables sur les attitudes des salariés envers l'organisation, et tout particulièrement leur implication organisationnelle.

Selon Beard & Edwards [1995 p.117], les salariés contingents (dont les intérimaires) sont supposés être liés à leur organisation par des contrats psychologiques de type transactionnel et asymétriques. Ce type de contrats est jugé beaucoup moins propices à l'implication que les contrats relationnels et symétriques [Rousseau & Mc Lean Parks – 1993], car les salariés sont censés les analyser comme la preuve d'un manque d'implication envers eux de la part des organisations qui les emploient : ils réduisent alors leur implication au travail afin de « contrebalancer » le déséquilibre ressenti [Schalk & Freese – 1993, cités par De witte & Näswall – 2003 p 153].

Les sentiments des intérimaires interrogés durant l'enquête CSA FPETT (2002) viennent étayer ce propos (*graphique 23*) : ils jugent leur situation systématiquement défavorable par rapport à celle des salariés en CDI, sauf en ce qui concerne la rémunération et la gestion du temps.

Graphique 14 : (Source : enquête CSA/FPETT – 2002 p 9)



1.2.2. Une situation potentiellement stressante ?

L'étude de l'impact des contrats temporaires sur les attitudes au travail a également été menée par des chercheurs qui ont utilisé une approche fondée sur l'impact des conditions de travail des intérimaires sur leur niveau de stress (« *job stress theory* » – Sverke & al. – 2000)

Partant du principe que ces conditions de travail présentent plusieurs particularités considérées comme psychologiquement difficiles, ils considèrent que les situations de stress induites par les emplois temporaires vont avoir des impacts négatifs à la fois physiques (sur l'état de santé) et

psychologiques (sur la satisfaction, le bien être et l'implication) sur les salariés intérimaires. Ce courant de recherche prend appui sur les postulats de base de la théorie de la segmentation [Piore & Doeringer – 1971] et de la théorie de firme flexible [Atkinson – 1986], selon lesquels les salariés de la « périphérie » sont utilisés comme variable d'ajustement, et ont des emplois de moins bonne qualité (en terme de protection, de rémunération et de contenu) que ceux du noyau central.

Quatre groupes de « stressseurs » ont été mentionnés dans la littérature de recherche [le Blanc & al – 2000], dont l'impact potentiel sur l'implication au travail est résumée dans le tableau 14. La plupart des données concernant les intérimaires sont extraites par nos soins de plusieurs enquêtes sur les conditions de travail en Europe publiées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (FEACVT⁸⁶).

Tableau 14 : Les « stressseurs » liés aux situations d'emploi temporaire (d'après De Witte & Näswal – p 153)

Stresseur	Application au cas des intérimaires	Conséquences
Contenu du travail	- Les intérimaires pourraient ressentir une ambiguïté de rôle, en raison de leur faible expérience dans les organisations clientes [Sverke & al. – 2000] - Les intérimaires ressentent leurs missions comme monotones, et offrant peu de possibilité de développement de leurs compétences [FEACVT – 2003 p 10] - L'autonomie des travailleurs temporaire est plus réduite [FEACVT – 2005 p 55]	L'ambiguïté de rôle et le manque de latitude dans le travail sont des sources de stress qui réduisent l'implication organisationnelle [Karasek & Theorell – 1990]
Conditions de travail	- Les intérimaires ont des conditions physiques de travail en moyenne plus pénibles que les permanents [Letourmeux – 1998]. - Ils sont plus exposés aux risques d'accident du travail [FEACVT – 2003 p12] - Ils s'estiment moins bien informés sur les règles de sécurité [FEACVT – 2005 p33]	Des conditions de travail difficiles augmentent le stress et les problèmes de santé, et réduisent le bien-être au travail [Quinlan & Bohle – 2004]
Conditions d'emploi	- Le niveau moyen de rémunération et d'avantages (primes, bonus) des intérimaires est inférieur à celui des permanents [Sels & al. – 2002] - Les intérimaires ressentent une insécurité plus forte que les permanents (De Witte & al. – 2003) - Ils estiment avoir moins d'accès à la formation professionnelle [FEACVT – 2003 p 11]	Le sentiment d'être désavantagé est source de stress et de réduction de l'implication (voir plus haut)
Relations sociales au travail	- Les intérimaires recevraient moins d'aide et de support de la part de leurs collègues [Sverke & al. 2000] - Ils ont moins de possibilité de s'exprimer et sont moins consultés que les salariés permanents [Aronson – 1999]	Le manque de considération et de support perçu est un frein à l'implication [Sverke & al – 2000]

⁸⁶ Enquête sur les conditions de travail en Europe [2005] – Enquête sur le travail temporaire en Europe [2003]

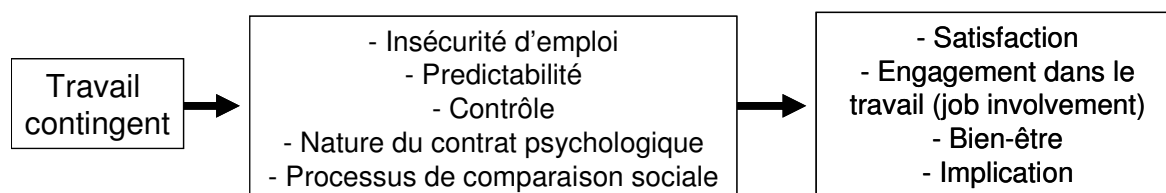
Après ce tour d'horizon consacré aux impacts théoriques du travail précaire sur les attitudes des salariés, nous allons nous intéresser pour conclure à une étude conceptuelle exemplaire, à la fois synthétique et très représentative des a priori négatifs concernant les emplois contingents en général et l'intérim en particulier. Cette étude présente l'intérêt de modéliser de manière relativement exhaustive le lien entre emplois contingent et implication, que nous aurons l'occasion de préciser et adapter dans le chapitre suivant.

1.2.3. Une illustration synthétique : Le modèle de Beard & Edwards [1995]

L'un des problèmes importants soulevés par l'implication des salariés précaires est le rapport entre une forme d'emploi (critère juridique) et l'implication (variable psychologique).

Un article conceptuel publié en 1995 par K Beard et J Edwards propose un modèle général de cette relation (non testé empiriquement), présentant l'impact des situations d'emploi précaire (*contingent work*) sur le ressenti des salariés, puis l'impact négatif de ce ressenti sur un certain nombre de variables psychologiques, dont l'implication (*figure 7*). Ils proposent d'étudier l'expérience psychologique associée au travail précaire en distinguant cinq domaines importantes : l'insécurité de l'emploi, la prédictabilité, le contrôle, la nature du contrat psychologique et le processus de comparaison sociale. Nous avons déjà envisagé le cas des processus de comparaison sociale et de la nature du contrat psychologique au paragraphe précédent, c'est pourquoi nous détaillerons simplement les trois premières variables médiatrices du modèle.

Figure 7 : Le modèle de Beard & Edwards (1995, p.113- traduction personnelle) :



- Le concept de « job insecurity »

Ce concept est défini pour un salarié donné comme la perception d'une incapacité à se maintenir dans une situation d'emploi désirée face aux menaces pesant sur son travail [Greenhaldt & Rosenblatt – 1984]. L'insécurité perçue sera d'autant plus forte que la menace de perdre son emploi est forte et que la perspective de retrouver un emploi est faible. Ce concept paraît proche de la notion de précarité d'emploi perçue. Les contrats précaires sont censés engendrer un sentiment de précarité en raison de leur durée limitée, de la non garantie de ré-emploi, et de l'impossibilité pour les salariés de se prémunir contre la fin du contrat. La précarité perçue est

considérée dans la littérature comme ayant des effets négatifs sur l'engagement au travail [Elloy & al. – 1991], et l'implication dans l'organisation [Ashford & al. – 1989].

- La notion de prédictabilité :

La prédictabilité se réfère à la possibilité de prévoir la survenance d'un événement, ainsi que le contenu et les effets de cet événement [Miller – 1981]. Les salariés précaires évoluent dans un environnement relativement peu prévisible. L'absence de prédictabilité crée un sentiment d'incertitude et d'ambiguïté de rôle chez les salariés, avec comme conséquence des effets négatifs sur l'implication organisationnelle et l'engagement au travail [Jackson & Schuler – 1985 ; Commeiras & Fournier – 2002]

- La notion de contrôle :

La notion de contrôle renvoie à la possibilité pour le salarié de contrôler une ou plusieurs données de son environnement (ce qui renvoie à l'autonomie, et à la possibilité d'adopter des comportements discrétionnaires). On peut s'attendre à ce que les salariés précaires aient en général peu de contrôle sur leur travail, que ce soit au niveau du choix de la mission ou de l'autonomie. L'absence de contrôle est considérée dans la littérature comme ayant des effets négatifs sur la satisfaction, l'engagement au travail et l'implication [Spector – 1986 ; Ganster 1989].

Ce modèle a le mérite de présenter la thèse générale suivant laquelle les situations d'emplois précaires ont des impacts négatifs sur certaines variables psychologiques qui peuvent à leur tour influencer négativement sur l'implication (il s'agit du principal élément du paradoxe précarité/implication qui sert de point de départ à la recherche).

L'ensemble des handicaps que nous venons de mentionner est vaste...ce qui explique que de nombreux chercheurs placent d'emblée les salariés en emplois temporaires dans une situation défavorable vis-à-vis des salariés permanents.

Nous allons cependant constater lors de notre revue des études empiriques, que ces handicaps théoriques à l'implication des salariés intérimaires n'ont pas nécessairement les impacts escomptés.

2. L'implication au travail des salariés temporaires : revue des enquêtes et des recherches

2.1. Revue de littérature des études publiées : des résultats mitigés

Nous distinguerons dans cette partie deux sources d'information : d'une part les études empiriques et revues de littérature publiées dans les revues académiques, qui sont spécifiquement consacrées à notre objet d'étude, et d'autre part un certain nombre d'enquêtes menées par des

instituts de sondage ou des institutions publiques auprès des salariés intérimaires. Ce type d'enquête ne porte pas directement sur l'implication, mais elles nous semblent intéressantes à mentionner car elles fournissent des informations sur des variables susceptibles d'avoir un impact sur l'implication (comme par exemple la satisfaction au travail, ou l'équité perçue vis-à-vis des salariés permanents). Il faut aussi noter que ces enquêtes sont en général commanditées par les professionnels de l'intérim : elles présentent donc aussi l'intérêt de faire apparaître en filigrane les besoins et les attentes de ces professionnels.

2.1.1. Les études empiriques publiées dans les revues académiques

Les études empiriques consacrées à l'implication des salariés en contrat temporaire ne sont pas très nombreuses, mais on constate depuis quelques années un intérêt croissant pour les salariés en situation d'emplois flexibles, qui se mesure par une augmentation du nombre d'articles publiés chaque année sur le sujet.

Nous prendrons en compte dans cette revue de littérature les articles traitant de l'implication des salariés en contrats temporaires. Ce choix un peu large s'explique par le fait qu'il n'est pas toujours facile de distinguer précisément quel type de contrat temporaire est étudié : certains auteurs ne précisent pas le statut d'emploi des salariés contingents de leur échantillon, en employant simplement le terme de contrats temporaires (*temporary contracts*) : c'est pourquoi nous avons retenu les études portant sur des salariés dont le contrat est à durée déterminée : il s'agit principalement des intérimaires, des salariés en CDD (ou son équivalent anglo-saxon : *direct hire temporary workers*), auxquels nous ajouterons les contractants et des sous-traitants. Nous avons exclu les salariés en temps partiel, dont le contrat n'a pas de terme fixé. Le tableau de synthèse suivant résume les apports essentiels de ces études.

Tableau 15 : Synthèse des études publiées traitant de l'impact des contrats temporaires sur les attitudes au travail des salariés contingents hors temps partiel (intérimaires, CDD, contractants)

<i>Auteurs/année</i>	<i>Type de recherche</i>	<i>Population de l'échantillon</i>	<i>Variables étudiées et/ou mentionnées</i>	<i>Conclusions</i>
Mangum & al. (1985)	Empirique (qualitative) <i>Echantillon multisectoriel</i>	Employeurs (80) et responsables d'ETT (15)	Attachement envers les entreprises clientes	Les employeurs ne cherchent pas à encourager l'implication et l'attachement des intérimaires ; ils privilégient les permanents.
Belous (1989)	Théorique (revue de littérature)		Insécurité perçue IPO	Les salariés contingents sont désavantagés par rapport aux permanents en ce qui concerne les avantages sociaux, ce qui amène à une plus faible implication
Lee & Johnson (1991)	Empirique <i>Echantillon multisectoriel</i>	Salariés temporaires (3544) et permanents (3551)	IPO affective (OCQ) Satisfaction Volition	Les salariés temporaires à temps plein sont plus impliqués et satisfaits que ceux travaillant à temps partiel. Les salariés temporaires sont plus impliqués que les permanents
Pearce (1993)	Empirique	CDD (13) Intérimaires (11) Permanents (199) <i>Secteur : Industrie</i>	IPO affective (OCQ) OCB Confiance dans l'organisation	Pas de différences dans l'implication affective entre permanents et contingents. La présence de salariés précaires influe sur la confiance dans l'organisation ressentie par les permanents.
Eberhardt & Moser (1995)	Empirique	Intérimaires (160) Permanents employés à temps partiel (80) <i>Secteur tertiaire</i>	IPO Job involvement Satisfaction	Les intérimaires sont moins impliqués dans l'organisation et leur emploi, et moins satisfaits que les permanents à temps partiel
Krausz & al. (1995) <i>Cité par krausz (2000)</i>	Empirique	Intérimaires Permanents	Satisfaction	Les intérimaires par choix présentent un niveau de satisfaction supérieur à celui des permanents et des intérimaires par défaut.
Turnley & al. (1995)	Empirique <i>Echantillon multisectoriel</i>	Intérimaires (200)	Volition Satisfaction Insécurité perçue	Les intérimaires par défaut sont moins satisfaits et ressentent une insécurité plus forte que les intérimaires par choix
Beard & Edwards (1995)	Théorique (revue de littérature + modèle conceptuel)		Insécurité, Incertitude Equité (comparaison sociale)	La relation de travail temporaire entraîne des effets psychologiques négatifs. Les salariés contingents sont en théorie systématiquement désavantagés par rapport aux permanents
Porter (1995) <i>Cité par Van dyne (1998)</i>	Empirique	Contingents <i>Secteur : Santé</i>	IPO (OCQ)	Pas de différence significative d'implication entre salariés permanents et temporaires
Charles Pauvert (1996)	Théorique / Empirique	Intérimaires (104) CDD (82) Permanents (266)	IPO affective et calculée (A&M)	Pas de différence significative d'implication entre les différents types de salariés.

Saks, Mudrack & Ashforth (1996)	Empirique	Travailleurs saisonniers (145)	Satisfaction IPO (OCQ) Ethique du travail	L'éthique au travail influence l'implication organisationnelle et la satisfaction au travail des intérimaires, et a un effet induit sur le turnover.
Nollen (1996)	Revue de littérature			Les intérimaires bénéficient de moins d'avantages sociaux et ont un accès moindre à la formation, ce qui nuit à leur employabilité et leur satisfaction
Allan & Sienko (1997)	Empirique	Contingents (48) Permanents (149) <i>Secteur : informatique</i>	Satisfaction	Les salariés contingents ont un niveau de satisfaction supérieur à celui des permanents
Galup & al (1997)	Empirique (étude de cas)	Intérimaires & permanents (99)	Satisfaction Job involvement	Les intérimaires présentent un niveau de satisfaction et d'engagement supérieur à celui des permanents
Van dyne & Ang (1998)	Empirique	Contingent (45) Permanents (110) <i>Secteur tertiaire</i>	CP IPO affective OCB	Petite différences dans l'implication affective entre permanents et contingents (plus faible pour les contingents). L'OCB des salariés contingents est très influencée par leur niveau d'implication.
Millward & Hopkins (1998)	Empirique	Intérimaires (113) Permanents (701)	CP IPO (OCQ) Job commitment	Les intérimaires perçoivent un contrat psychologique de type transactionnel. Leur implication organisationnelle envers l'entreprise cliente est plus faible que celle des permanents
Pearce & Randel (1998)	Empirique	Temporaires (24) Permanents (199) <i>Secteur : Industrie</i>	Satisfaction Insécurité perçue	Pas de différence significative dans l'insécurité perçue entre les deux populations
Barringer & Sturman (1998)	Empirique	Intérimaires (197)	IPO affective (OCQ) Support perçu	L'IPO peut être duale, mais elle repose sur des bases différentes, selon qu'il s'agisse d'implication envers l'ETT ou l'entreprise cliente.
Benson (1998)	Empirique	Intérimaires qualifiés en contrat de long terme (55)	IPO affective (OCQ)	Les intérimaires peuvent développer une IPO duale, à la fois envers leur ETT et les entreprises clientes
Gallagher & Futagami (1998)	Empirique	Intérimaires	IPO envers l'ETT	L'IPO envers l'ETT est liée à l'ancienneté dans l'agence et au nombre de missions assignées
Ellingson & al. (1998)	Empirique	Intérimaires (174) <i>Employés de bureau</i>	Satisfaction	Le niveau de satisfaction diffère selon que les salariés poursuivent volontairement ou non dans l'intérim
Sloboda (1999)	Empirique (test du modèle de Beard & Edwards - 1995)	Intérimaires (163) <i>Secteur administratif</i>	IPO affective IPO calculée Satisfaction Job involvement	Les attitudes des intérimaires ne sont pas significativement influencées par les caractéristiques de leur forme d'emploi (incertitude, inéquité perçue par rapport aux permanents...).
Newton Mc Clurg (1999)	Empirique <i>Échantillon multisectoriel</i>	Intérimaires (200)	IPO (ETT et clients) Support perçu (ETT) Intention de rester	Le support perçu augmente l'implication envers l'ETT. Pas de relation trouvée entre le niveau d'implication et l'intention de rester intérimaire.

Mc Donald & Makin (1999)	Empirique	Saisonniers (43) Permanents (102) <i>Secteur tertiaire</i>	IPO en 3 composantes CP Satisfaction	Les travailleurs temporaires montrent un niveau d'IPO affective et normative et un niveau de satisfaction supérieur aux permanents
Barringer & Sturman (1999)	Empirique	Intérimaires	IPO envers l'ETT et l'entreprise cliente	Les deux formes d'IPO sont distinctes ; l'IPO envers les clients est en moyenne supérieure, sauf pour les intérimaires par choix.
Hartmann & Bambacas (2000)	Empirique	Enseignants vacataires (108) <i>Secteur : éducation</i>	IPO (A&M)	L'IPO de salariés vacataires est globalement faible.
Krausz (2000)	Empirique	Intérimaires (224) <i>Secteur administratif</i>	Satisfaction	Les intérimaires par choix ont un niveau de satisfaction supérieur aux intérimaires par défaut, et préfèrent être assignés à des missions assez courtes.
Guest & al. (2000) <i>cité par Guest (2004)</i>	Empirique	Contingents <i>Secteur : santé</i>	IPO	Pas de différence significative d'implication entre salariés permanents et temporaires
Gallagher & Mac Lean Parks (2001)	Théorique (revue de littérature + modèle conceptuel)		Implication dans l'organisation, l'emploi, la carrière et le travail	L'implication au travail est de nature différente selon la forme de la relation d'emploi (CDD, intérim, free lance, permanent)
Coyle Shapiro & Kissler (2002)	Empirique <i>Échantillon multisectoriel</i>	Intérimaires (365) CDD (249) Permanents (4045)	CP IPO OCB Support perçu	Les intérimaires ont un niveau d'IPO plus faible que les permanents ; mais ils sont plus sensibles au support perçu
Parker & al. (2002)	Empirique	Intérimaires (167)	Insécurité perçue Contrainte perçue Etat des rôles	Les intérimaires ont un sentiment d'insécurité supérieur à celui des permanents, mais une contrainte de travail perçue plus faible
Begman (2002) <i>Citée par Connelly (2004)</i>	Empirique	Salariés contingents	Satisfaction	Les salariés contingents ont un niveau de satisfaction plus faible que les permanents, mais l'impact de la précarité perçue (subjective) est supérieur à celui du statut d'emploi (précarité objective)
Aronsson & al. (2002)	Empirique	Intérimaires (341) Permanents (1882) <i>Tous secteurs</i>	Support perçu Contrôle perçu	Les intérimaires ont un contrôle plus faible et reçoivent un support plus faible que les permanents.
Kaiser (2002)	Empirique (analyse de panel sur 14 pays)	Travailleurs en contrat temporaire <i>Échantillon multisectoriel</i>	Satisfaction Sécurité	Le niveau de satisfaction et de sécurité est en moyenne plus élevé pour les salariés permanents dans tous les pays, avec des variations selon les pays.
Booth & al (2002)	Empirique (analyse de panel) <i>Echantillon multisectoriel</i>	Salariés en contrat temporaire (253) Permanents (3468)	Satisfaction Formation reçue	Les salariés temporaires sont moins satisfaits, reçoivent moins de formation et sont en moyenne moins payés que les salariés permanents. Le passage par des contrats temporaires constitue un atout dans l'obtention de postes en CDI (dans le cas des femmes)

Tan & Tan (2002)	Empirique	Intérimaires (132)	Satisfaction Performance	Les intérimaires par choix sont plus satisfaits et moins performants que les intérimaires par défaut
Marler & al. (2002)	Empirique (analyse typologique)	Intérimaires (890)	IPO vis-à-vis du client	Le niveau d'implication diffère selon la volition et selon le niveau de qualification
Moorman & Harland (2002)	Empirique	Intérimaires (117)	IPO Support perçu Obligations perçues	Les comportements de citoyenneté organisationnelle (OCB) peuvent être prédits par l'implication à la fois dans l'entreprise cliente et l'ETT. La volition est un prédicteur d'implication
Liden & al. (2003)	Empirique	Intérimaires (98) <i>Tous secteurs</i>	IPO affective (A&M) Support perçu Justice procédurale	La justice perçue influence le support perçu et l'implication organisationnelle à la fois dans l'ETT et auprès des entreprises clientes
De Witte & Näswall (2003)	Empirique <i>Echantillon multisectoriel et multinational</i>	Intérimaires (449) Permanents & salariés à temps partiel (3447)	IPO Satisfaction Insécurité perçue	Aucune différence entre les groupes en ce qui concerne l'IPO et la satisfaction. Les impacts de l'insécurité perçue sur l'IPO et la satisfaction sont plus forts pour les salariés permanents.
Alach & Inkson (2003)	Empirique (recherche qualitative)	Intérimaires (31) <i>Employées de bureau</i>	Satisfaction volition	La majorité des salariés interviewés sont intérimaires par choix. Ils jugent l'intérim moins risqué qu'un emploi standard et ne ressentent pas d'isolement social
De Gilder (2003)	Empirique	Intérimaire (33) Permanents (34) <i>Secteur tertiaire</i>	IPO Justice perçue	L'IPO et le sentiment de justice des salariés contingents est plus faible que celle des permanents
Bernhard & Sverke (2003)	Empirique (analyse typologique)	Salariés contingents (196) <i>Secteur : Santé</i>	IPO affective (A&M) Satisfaction Etat des rôles	Mise en évidence d'une typologie en 5 groupes présentant des attitudes différentes
Guest & al. (2003)	Empirique	Intérimaires & CDD Permanents	satisfaction	Le niveau global de satisfaction est comparable entre intérimaires et permanents
Feather & Rauter (2004)	Empirique	CDD (53) Permanents (101) <i>Secteur : éducation</i>	IPO affective (A&M) Satisfaction OCB Insécurité perçue	Les salariés temporaires présentent un niveau d'insécurité supérieur aux permanents Aucune différence entre les deux groupes en matière d'implication et de satisfaction
Connelly & Gallagher (2004)	Théorique (revue de littérature + modèle conceptuel)		IPO Satisfaction Volition	Les salariés contingents ne forment pas une population homogène. Les concepts utilisés pour l'étude de ce type de salarié doivent être adaptés
Guest (2005)	Théorique (Revue de littérature + modèle conceptuel)		IPO, Satisfaction Contrat psychologique, insécurité	Les attitudes des salariés en contrats temporaires sont en général distinctes de celles des salariés permanents (ils ne sont pas systématiquement désavantagés)
Claes (2005)	Empirique	Intérimaires (100)	Contrat psychologique	Le contrat psychologique est perçu comme asymétrique par les intérimaires. Il est plus souvent considéré comme respecté que rompu

Manville (2005)	Empirique	CDD & CDI (305) <i>Secteur médical</i>	IPO (A&M) Justiceorganisationnelle.	Le type de contrat de travail (CDD ou CDI) n'a pas d'influence sur l'implication organisationnelle des salariés interrogés
Silla, Gracia & Peiro (2005)	Empirique	Intérimaires (131) Permanents (252)	Insécurité perçue Volition Employabilité	Le niveau d'insécurité perçue dépend de l'employabilité perçue et du degré de volition
Van Breugel & al. (2005)	Empirique <i>Échantillon multisectoriel</i>	Intérimaires (116)	IPO affective et calculée Support perçu	L'IPO affective des intérimaires est plus élevée que leur IPO calculée. L'implication dépend du support perçu, de la dépendance par rapport à l'ETT et du degré de volition
Chambel & Castaneira (2006)	Empirique (étude quantitative)	Intérimaires (71) CDD (149) Permanents (298)	OCB Support perçu	Les intérimaires disent recevoir moins de support de la part de l'entreprise cliente que les salariés permanents
Biggs & Swailes (2006)	Empirique Étude quantitative + étude qualitative (n= 29)	Intérimaire (157) Permanents (29)	IPO	Le niveau d'IPO des intérimaires est plus faible que celui des permanents, une fois contrôlée la relation intérimaires/permanents. L'IPO de chaque type de salariés peut être influencée par l'autre.
De Cuyper & de Witte (2006)	Empirique <i>Échantillon multisectoriel</i>	Intérimaires + CDD (148) Permanents (396)	IPO Satisfaction Insécurité perçue Contrat psychologique	Les salariés temporaires ont un CP plus transactionnel que relationnel. L'insécurité est plus forte chez les contingents, mais n'affecte pas leur IPO et leur satisfaction. La satisfaction et l'IPO des salariés contingents restent inférieures à celles des permanents
Guest & al. (2006)	Empirique	Temporaires (168) Permanents (1364) <i>Secteur médical</i>	IPO affective Satisfaction	Pas de différences significatives entre les attitudes mesurées dans les deux groupes
Coyle Shapiro & Morrow (2006)	Empirique <i>Échantillon multisectoriel</i>	Salariés temporaires en contrats de long terme (230)	IPO affective envers le client et l'ETT Support perçu-client Contrat psychologique	L'IPO affective envers le client est influencée par le support perçu. L'IPO envers l'employeur permet de prédire l'IPO envers le client
Connelly & al. (2006)	Empirique <i>Échantillon multisectoriel</i>	Intérimaires (104)	IPO (A&M) envers l'ETT et le client Support perçu client & ETT	L'IPO affective envers l'ETT est influencée par le support perçu. Le support perçu chez le client influence l'IPO calculée dans l'ETT. Les intérimaires par choix présentent une IPO plus affective et les intérimaires contraints une IPO plus calculée.
Galois (2006)	Empirique	Intérimaires (163)	IPO Soutien perçu	Le soutien perçu influence indirectement l'implication organisationnelle des intérimaires auprès de leur agence
Slattery & al (2006)	Empirique Echantillon multisectoriel	Intérimaires (1241)	IPO (OCQ) envers l'ETT et le client Satisfaction Pratiques d'accueil	Un bon accueil améliore l'implication et la satisfaction, à la fois chez les clients et dans l'ETT
De Cuyper & De Witte (2007)	Empirique	Intérimaires (189) Permanents (371)	Volition IPO	L'impact de la volition sur l'implication est positif, mais ne diffère pas selon les deux groupes de salariés

Camerman & al. (2007)	Empirique	Intérimaires (167)	Justice perçue IPO	L'implication organisationnelle auprès de l'ETT est partiellement influencée par le niveau de justice procédurale perçue.
Chambel & Castaneirha (2007)	Empirique	Permanents (234) Employés en CDD (204)	Satisfaction OCB Volition (choix) Relation d'emploi	Les employés en CDD par choix montrent une relation d'emploi fondée sur le calcul économique. Les permanents et les CDD contraints ont une relation d'emploi plutôt fondée sur des aspects socio-émotionnels

Légende : **IPO** = implication organisationnelle multidimensionnelle, mesurée le plus souvent par le questionnaire d'Allen & Meyer (A&M) ou de Porter al. (OCQ). **OCB** (organizational citizenship behaviors) : comportements de citoyenneté organisationnelle. Ces comportements discrétionnaires d'entraide ou de coopération ne font pas partie des tâches assignées aux salariés et ne sont pas récompensés par l'organisation [Organ & Konovsky – 1989]

Plusieurs remarques peuvent être faites sur les résultats des études empiriques présentées :

- Il est à noter qu'aucune étude ne traite, à notre connaissance, de l'implication globale des salariés temporaires. Seule l'implication organisationnelle et l'implication dans l'emploi sont abordées dans les articles recensés, en relation avec plusieurs variables d'attitude : justice perçue, comportements de citoyenneté organisationnelle, satisfaction, insécurité perçue, et volition. La majorité des études recensées sont fondées sur une comparaison de la situation des salariés temporaires avec celle des salariés permanents.
- On peut ensuite constater qu'il n'existe pas de véritable cohérence dans les résultats obtenus concernant l'influence de la relation de travail temporaire sur l'implication au travail. Les études ayant tenté de comparer l'implication des salariés temporaires à celle de salariés permanents travaillant dans la même organisation font apparaître des résultats discordants, que l'on peut classer en trois groupes :
 - Les études qui concluent à une implication plus limitée des salariés temporaires, en accord avec les analyses théoriques précédemment développées [ex : Eberhardt & Moser – 1995 ; Coyle Shapiro & Kessler – 2002 ; Biggs & Swailes – 2006]
 - Les études qui concluent à l'absence de différence entre les attitudes des salariés temporaires et permanents [ex : Pearce 1993 ; Charles – Pauvert – 1996 ; De Witte & Näswall – 2003], ce qui signifierait que la relation d'emploi n'est pas une variable explicative pertinente de l'implication organisationnelle.
 - Les études qui concluent à une plus forte implication des salariés temporaires [ex : Lee & Johnson – 1991 ; Gallup & al. – 1997 ; Mc Donald & Makin – 2000].

Nous verrons dans les paragraphes suivants quelles peuvent être les explications possibles de cette inconsistance dans les résultats empiriques.

2.1.2. Les enquêtes d'opinion menées auprès des intérimaires

Il n'existe pas de sondage portant spécifiquement sur l'implication au travail, mais plutôt sur le vécu, le bien-être et la satisfaction vis-à-vis de la relation d'emploi. Nous avons recensé plusieurs enquêtes menées au niveau national par l'INSEE et l'institut de sondage CSA à la demande de professionnels du travail temporaire (Manpower et le FPETT), et au niveau européen par la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (FEACVT). Les principales caractéristiques de ces enquêtes et leurs principaux résultats sont résumés dans le tableau suivant.

Tableau 19 : Synthèse des études d'opinion menées auprès des salariés intérimaires (1999- 2007)

ETUDE	POPULATION	PRINCIPAUX RESULTATS
« Le travail temporaire et les français » Etude Manpower –BVA (1999)	2022 personnes (dont 14% ayant déjà travaillé en intérim)	- Près de 33% des salariés en CDI au moment de l'enquête estiment avoir obtenu leur contrat grâce au travail intérimaire - 84% des intérimaires ont une image positive de l'intérim (75% des personnes interrogées)
« Profession intérimaire » Manpower – CSA (1999)	810 intérimaires ayant plus de 14 mois d'ancienneté dans l'intérim	- 69% des intérimaires interrogés sont satisfaits de leur situation - 70% des intérimaires qui se sont vu proposer un CDI suite à une mission d'intérim l'ont refusé...mais 79% d'entre eux accepteraient un CDI s'il leur était proposé au moment de l'enquête. - 44 % des intérimaires interrogés estiment bénéficier de moins d'avantages sociaux que les salariés permanents - 48% des intérimaires pensent que l'on peut faire carrière dans l'intérim...mais 64% pensent que l'on ne peut pas rester intérimaire toute sa vie - 78% des intérimaires se disent optimistes quant à leur avenir
Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe (FEACVT – 2000)	21100 salariés (dont 10% de salariés temporaires)	- Le niveau de satisfaction des salariés temporaires est globalement plus faible que celui des permanents - Les salariés temporaires ont des conditions physiques de travail et d'ergonomie des postes de travail légèrement plus difficiles que les salariés permanents. - L'autonomie et le contrôle sur le travail sont plus faibles chez les salariés temporaires que chez les permanents - Le niveau de stress et d'absentéisme lié à la santé des salariés non permanents est significativement plus faible que celui des permanents - Les problèmes de santé (fatigue, douleurs musculaire et mal de dos) ne sont pas plus répandus chez les salariés temporaires
« Les intérimaires à forte intensité d'emploi » Enquête SETT – CREDOC (1998)	612 intérimaires ayant travaillé plus de 7 mois de travail sur 12 en 1997	- 75% des intérimaires à forte intensité d'emploi (IFIE) ont travaillé pour une seule agence durant les 12 derniers mois - 84% des IFIE sont satisfaits de leur relation avec leur agence et 72% ont un vrai sentiment d'appartenance vis-à-vis de l'agence pour laquelle ils travaillent - 73% des IFIE estiment que les missions confiées leur permettent d'accroître leurs compétences professionnelles - 82% des IFIE considèrent l'intérim comme une forme d'emploi qui les satisfait. - 70% des IFIE estiment ne pas être défavorisés par rapport aux salariés permanents lorsqu'ils sont en mission.
« Regard des intérimaires sur l'intérim » Enquête FPE TT – CSA (2003)	1101 salariés intérimaires (échantillon représentatif / méthode des quotas)	- Les intérimaires considèrent que leur situation est plus favorable que celle des salariés en CDD, mais moins favorable que celle des salariés en CDI (excepté en ce qui concerne la rémunération et la possibilité d'avoir du temps libre) - 90% des intérimaires conseilleraient cette forme d'emploi à un membre de leur famille...mais 42% pensent que l'intérim est moins bien considéré que le CDI par leur entourage - Un fort pourcentage d'intérimaires estime être moins bien considéré que les salariés permanents par la hiérarchie (46%) et par les collègues de travail (40%). - 8% des intérimaires ayant plus d'un an d'ancienneté souhaitent demeurer intérimaires
“La relation au travail des salariés” Enquête SETT – CSA (2004)	705 salariés permanents 299 salariés intérimaires	- Une majorité d'intérimaires considère que leur situation est meilleure que celle des salariés permanents en ce qui concerne la rémunération et la formation, et moins bonne en ce qui concerne la possibilité d'avoir du temps libre. - 10% des intérimaires interrogés considèrent l'intérim comme un choix de vie

« L'intérim vu par les intérimaires » Enquête FPEIT – BVA (2006)	(“échantillon représentatif de salariés intérimaires »)	- 89% des intérimaires ont une bonne image de l'intérim - 82% des intérimaires considèrent qu'un passage par l'intérim aide à accéder à un emploi stable - 44% des intérimaires ont travaillé plus de 9 mois durant l'année précédente
Quatrième enquête sur les conditions de travail en Europe (FEACVT – 2007)	29733 salariés (dont 12% de salariés temporaires)	- Les salariés temporaires s'estiment moins bien informés sur les risques professionnels que les salariés permanents - L'impact des conditions de travail sur la santé physique et psychologique est comparable chez les salariés permanents et temporaires - Le niveau d'absentéisme pour raison de santé est plus faible chez les salariés temporaires que chez les permanents. - Le niveau de satisfaction au travail est plus faible chez les salariés temporaires que chez les permanents.

La principale remarque qui peut être faite sur les études d'opinion menées auprès des intérimaires est que ceux-ci semblent avoir une vision beaucoup plus positive de leur situation d'emploi que ce que l'on pouvait prévoir : ils ont souvent une bonne image de l'intérim (de 84 à 89% d'opinions positives selon les enquêtes) , et se sentent même avantagés par rapport aux salariés en CDD, voire par rapport aux salariés en CDI dans certains domaines comme la rémunération.

Certains résultats, par exemple ceux issus de l'enquête « profession intérimaire » [Manpower – 1999], sont cependant troublants : les intérimaires jugent que leur relation d'emploi est satisfaisante (70%) ...mais seraient très majoritairement prêts à en changer (79% d'entre eux accepteraient un CDI). Ils pensent que l'on peut faire carrière dans l'intérim (48%) , mais que l'on ne peut pas rester intérimaire toute sa vie (64%). Il est possible que l'on soit en présence d'un biais de désirabilité sociale [Igalens & Roussel – 1998 p.111]. Les sujets interrogés cherchent à positiver leur situation pour conserver leur estime de soi, tout en restant persuadés qu'elle n'est pas idéale : ils cherchent à se présenter sous un jour favorable à leur interlocuteur, et valorisent dans leur réponse le fait d'exercer un travail salarié (ce qui est socialement valorisé), quelle que soit la relation d'emploi.

Les études commandées par la profession sont parfois critiquées : comme nous l'avons remarqué plus haut, en faisant part des remarques de D. Glaymann [2005 p 156] sur l'enquête FPETT-CSA menée en 2003 commanditée par la profession, la formulation des questions et l'interprétation des réponses est très « optimiste ». Nous pouvons en trouver un autre exemple dans l'étude « profession intérimaire » [Manpower – 1999, p 25] : 76% des intérimaires expriment un accord global avec l'affirmation « Les entreprises de travail temporaire fournissent aux intérimaires une succession de missions qui fait d'eux des salariés à part entière ». Ce qui est interprété par les auteurs de l'enquête comme le fait que « 76% des professionnels de l'intérim se considèrent comme des salariés à part entière, grâce à l'enchaînement des missions ». Cette conclusion appelle deux remarques : tout d'abord la question même présuppose une situation très favorable (en réalité, les ETT ne peuvent pas toujours assurer une continuité dans les missions), et d'autre part les salariés sont interrogés sur leur opinion, et non pas sur leur expérience vécue.

Si l'on s'intéresse à présent aux enquêtes sur les conditions de travail, dans lesquelles les salariés intérimaires sont interrogés en même temps que les salariés permanents, on remarque que ces enquêtes permettent de valider certaines hypothèses précédemment avancées sur le niveau de satisfaction au travail ou l'équité par rapport aux salariés permanents : les intérimaires ont un niveau moyen de satisfaction au travail plus faible que les permanents ; ils s'estiment moins bien informés sur les risques professionnels. Par contre, il est intéressant de noter que leur niveau de stress et d'absentéisme est plus faible que celui des permanents, ce qui semble contredire les

modèles théoriques fondés sur le caractère intrinsèquement stressant de la relation de travail temporaire.

Nous pouvons donc conclure que les études empiriques dont nous disposons à l'heure actuelle donnent des résultats parfois contradictoires avec les hypothèses des modèles théoriques.

Nous allons tenter de proposer quelques pistes d'explication, qui serviront de point de départ à notre problématique et au modèle de recherche présenté dans le chapitre suivant.

2.2. Les explications possibles

Les explication aux divergences de résultats dans les études empiriques peuvent, selon nous, être recherchées au niveau méthodologique (méthodologie des enquêtes et composition des échantillons), mais également au niveau théorique (conceptualisation de l'implication et lien entre la forme d'emploi et l'implication).

2.2.1. Les questions de méthodologie

Les échantillons d'intérimaires utilisés dans ces études quantitatives sont souvent très réduits, en regard des critères de taille minimale proposés dans la littérature [ex : Hair & al. – 1998 ; Roussel & al. – 2002]. Si l'on prend en compte simplement les études qui comportent une estimation de l'implication des intérimaires, on remarque, à l'exception notable des études de Lee & Johnson [1991, 3544 répondants] et Marler & al. [2003, 890 répondants], que beaucoup d'études ont été menées sur des échantillons d'intérimaires de taille très réduite. On peut par exemple remarquer que plusieurs études comportent des échantillons de salariés temporaires inférieurs à 100 répondants (ex : Pearce – 1993 : 24 répondants ; Van dyne & Ang – 1998 : 45 répondants ; Benson – 1998 : 55 répondants).

Ce faible nombre moyen de répondants dans les échantillons oblige à rester très prudents quant à la généralisation des résultats obtenus. Dans la plupart des cas, les études quantitatives mentionnées dans notre revue de littérature reposent en effet sur des questionnaires à échelle multiple, qui font l'objet de traitements statistiques destinés à valider les structures des échelles (ex : analyse en composantes principales). Selon Igalens & Roussel [1998, p.120], il est nécessaire dans ce cas de prévoir des échantillons comportant entre 5 et 10 fois plus d'individus qu'il n'y a d'items introduits dans une échelle de mesure. Les deux échelles les plus communes utilisées pour mesurer l'implication organisationnelle sont l'OCQ [Porter & al. 1974] qui comporte 15 items, et l'échelle de mesure tri-dimensionnelle proposée par Allen & Meyer qui comporte 22 items dans sa forme complète et 8 items pour la mesure de l'implication affective). La taille minimale d'un échantillon sur lequel sera testé une mesure d'implication organisationnelle doit donc être comprise entre 40 répondants (échelle d'implication affective de Meyer & Allen) et 75 répondants

(OCQ)⁸⁷. Lorsque l'étude vise à estimer des relations entre les variables d'un modèle (ex : influence de l'insécurité perçue sur l'implication), la taille minimale de l'échantillon doit alors être supérieure à 100 répondants [Roussel & al – 2002 p 49].

Une seconde question d'ordre méthodologique se pose dans certaines études (ex : les enquêtes menées par la FEACVT sur des panels de salariés européens) : elle porte sur les conclusions tirées de la comparaison entre intérimaires et permanents sur la base de moyennes statistiques réalisées sur de grands échantillons. Par exemple, se baser sur le fait que le niveau de salaire moyen des salariés intérimaires est inférieur à celui des permanents [Hipple – 2001], pour en conclure que les salariés intérimaires sont moins bien payés que les permanents pose problème, comme nous l'avons déjà remarqué précédemment : la variable explicative du niveau de salaire n'est pas la forme de la relation d'emploi mais les caractéristiques sociodémographiques (notamment l'ancienneté et la qualification) des salariés. Les intérimaires sont en général des salariés jeunes, peu qualifiés et occupant des postes d'ouvriers. Les études sur des échantillons très larges ou des panels, qui laissent apparaître des conditions de travail et des attitudes défavorables chez les salariés temporaires, reflètent le fait que ces salariés temporaires occupent en moyenne des emplois de moins bonne qualité que les permanents (mal payés, peu qualifiés et sans possibilité de promotion). Les comparaisons devraient être effectuées à partir d'études menées sur des salariés permanents et temporaires possédant des caractéristiques socio démographiques voisines. Malgré tout, comme le remarquent Macaire & Michon [2002, p.20] , « il est bien difficile de partager entre un effet sectoriel et professionnel et un effet propre du statut d'intérimaire. Les intérimaires travaillent en France sur des emplois et dans des secteurs qui offrent des conditions de travail parmi les plus difficiles. Subissent-ils les mêmes conditions de travail que leurs collègues permanents ouvriers de l'industrie ? Ou les postes de travail les plus pénibles leur sont-ils spécifiquement réservés ? »

Les théories de la privation relative mobilisées pour expliquer pourquoi les intérimaires doivent se sentir désavantagés apparaissent finalement trop globalisantes : elles doivent être utilisées de manière contextualisée : nous avons vu plus haut que les intérimaires ne devraient se sentir défavorisés que par rapport à des référents appartenant à leur environnement immédiat.

La dernière question méthodologique méritant d'être posée concerne les outils de mesure des attitudes, et tout particulièrement de l'implication organisationnelle : les études quantitatives comparant la situation des salariés temporaires et permanents sont obligatoirement menées à

⁸⁷ Les études de Pearce (1993) ou de Benson (1998) fondées sur l'OCQ comportent donc un échantillon trop restreint pour assurer la validité de la mesure de l'implication organisationnelle.

l'aide d'échelles de mesure communes aux deux populations, mais l'examen de ces échelles de mesure montre qu'elles ne sont pas forcément adaptées au phénomène qu'elles cherchent à mesurer. La conceptualisation habituelle de l'implication qui sert de base théorique aux échelles de mesure utilisées dans les études intègre une volonté de demeurer membre de l'organisation. La définition classique l'implication organisationnelle de Porter & al. [1974] comporte trois dimensions : la volonté de faire des efforts pour contribuer au succès de l'organisation, le partage des buts et des valeurs de l'organisation et la volonté de rester membre de l'organisation. Cette définition est opérationnalisée par une échelle de mesure qui comporte des items tels que « J'accepterais n'importe quel travail pourvu que je reste dans cette organisation ». Dans le même ordre d'idée, l'échelle de mesure d'implication affective de Meyer & Allen [1990] comporte des énoncés du type « Je poursuivrais volontiers le reste de ma carrière dans cette organisation ». Ce type d'échelle de mesure a été créé en se référant à un modèle d'emploi « classique » (dans lequel le salarié travaille à durée indéterminée dans une seule entreprise). Il a été utilisé auprès de salariés intérimaires en mission dans des entreprises utilisatrices, dans lesquelles ils n'avaient en principe aucune perspective d'emploi à long terme, ce qui est problématique surtout lorsque l'implication au sein de l'ETT est mesurée simultanément par le même type d'outils [ex : Benson – 1998, Liden & al. 2003]. Nous verrons dans le chapitre suivant quels sont les moyens de réduire cette difficulté.

Etant donné que nous envisageons une recherche empirique, les trois types de difficultés devront être pris en compte : le choix de l'échantillon et des instruments de mesure des attitudes des intérimaires devront, autant que possible, tenir compte des problèmes méthodologiques mentionnés.

2.2.2. Une population hétérogène ?

La deuxième explication que nous pouvons identifier pour expliquer l'inconsistance des résultats empiriques sur l'implication des intérimaires est très souvent mentionné dans les études portant sur les salariés contingents : il s'agit de l'hétérogénéité des populations de salariés temporaires. Plusieurs auteurs insistent sur le fait que les salariés temporaires ne forment pas une population suffisamment homogène pour lui attribuer des attitudes spécifiques.

Les travaux de Gallagher & Mc Lean Parks [1998 ; 2001], ou de Connelly & al. [2004] montrent qu'il faut impérativement distinguer entre les différents types de travailleurs contingents, car les caractéristiques de leur relation d'emploi sont spécifiques. Si l'on s'en tient aux salariés occupant des emplois temporaires, les salariés en CDD, les intérimaires et les contractants (ex : consultants ou sous-traitants sur site) n'ont pas exactement la même relation d'emploi. Par exemple, on peut remarquer que les salariés en CDD ont un employeur unique : si l'on exclut le caractère limité

dans la durée de leur contrat, ils travaillent dans des conditions très proches de celles des permanents, et peuvent donc développer des attitudes relativement proches, surtout lorsqu'ils ont un espoir de voir le CDD se transformer en contrat à durée indéterminée (comme c'est souvent le cas lorsque les entreprises utilisent les contrats courts comme mécanisme de pré-embauche). En matière d'implication par exemple, l'espoir de voir le CDD se transformer en emploi à temps plein peut être un levier d'implication et de motivation important. A l'inverse, les intérimaires et les contractants travaillent pour une entreprise dont ils ne sont pas salariés : leur implication organisationnelle chez le client est donc plus difficile à appréhender [Gallagher & mac Lean Parks – 1998 p 185].

Nous avons tenu compte de cette difficulté dès le départ, en nous focalisant uniquement sur l'intérim. Pourtant, les résultats des études traitant spécifiquement des salariés intérimaires, qui ne sont pas encore très nombreux, semblent indiquer que ceux-ci ne développent pas des attitudes homogènes face à leur situation d'emploi. Cette absence d'homogénéité dénote sans doute des différences dans la perception des effets de l'emploi temporaire. Il semblerait, d'après certaines études [ex : Krausz & al. - 1995 ; Ellingson & al. – 1998], que le critère de la volition, autrement dit le fait que les intérimaires aient choisi volontairement et délibérément cette forme d'emploi, joue un rôle important dans leur satisfaction au travail. Dans le domaine de l'implication, l'étude de Van Breughel & al. [2005] semble aller dans le même sens.

Une autre source d'hétérogénéité pourrait provenir de l'organisation même de la relation de travail intérimaire. Il faut rappeler que le contenu et les modalités d'exécution du contrat de travail temporaire varient significativement selon les pays (*cf supra*). Nous avons pu remarquer qu'en France, les intérimaires ne sont pas salariés de l'agence entre les missions, alors qu'en Suède ou en Allemagne, ils sont salariés de l'ETT. Ceci peut influencer sur le sentiment d'appartenance à l'ETT, qui constitue l'un des mécanismes caractérisant l'implication organisationnelle. De plus, l'encadrement juridique de l'intérim en France ne permet pas de mettre en place une relation durable entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice : la durée limitée des missions (18 mois maximum), l'impossibilité pour un intérimaire d'occuper un poste de travail « permanent » et l'obligation faite à l'employeur de respecter un délai de carence entre deux contrats sur le même poste de travail, sont autant d'obstacle à une « fidélisation » de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice. Si l'on considère le cas des Etats-Unis, on s'aperçoit à l'inverse que rien ne s'oppose à une présence durable d'intérimaires dans une même structure. Ces différences d'ordre juridique entre pays pourraient avoir un impact sur l'implication organisationnelle des intérimaires, si l'on considère que cette implication se développe progressivement, sur la base d'une relation stabilisée et d'échanges répétés entre salarié et employeur, selon les modèles fondés sur la théorie de

l'échange social [Neveu – 2002 p.29]. Cette hétérogénéité de l'encadrement juridique ne constituera pas un obstacle pour notre recherche, qui porte sur des salariés employés en France : elle devra simplement être prise en compte au moment de la discussion de nos résultats, sachant que la grande majorité des études auxquelles nous nous référons sont d'origine anglo-saxonne. Finalement, nous devons considérer que, face à l'hétérogénéité de la population des salariés intérimaires, une typologie s'avèrera nécessaire, ainsi que nous l'avions pressenti en conclusion de la section précédente. Cette typologie sera proposée dans le chapitre suivant.

2.2.3. Une vision partielle de l'implication ?

La troisième piste que nous pouvons explorer afin de mieux comprendre le manque de consistance des résultats empiriques obtenus auprès des salariés intérimaires est d'ordre théorique : il s'agit de s'interroger sur l'application de la notion d'implication au cas des salariés temporaires.

A priori, cette question apparaît peu pertinente : étant donné que l'implication est une attitude personnelle développée dans la sphère professionnelle, il n'y a pas lieu de prendre en compte la forme de la relation d'emploi. Les recherches empiriques sur l'implication ont d'ailleurs été menées auprès d'échantillons de salariés aux caractéristiques très diverses (en termes de nationalité, qualification, profession, âge...) ⁸⁸.

Pourtant, lorsque l'on étudie de plus près les définition et les outils de mesure de l'implication utilisés dans les études, on peut constater que le « modèle » de salarié référent est un individu engagé dans une relation de travail « classique », c'est-à-dire à durée indéterminée : son implication organisationnelle est mesurée notamment par sa volonté de rester fidèle à son organisation, et d'y mener une « carrière » classique.

L'influence de la relation d'emploi n'apparaît pas lorsque l'on s'intéresse à des cibles d'implication comme la profession ou les valeurs du travail. Par contre, si l'on se penche sur des cibles telles que le poste occupé (job) ou l'organisation, certaines difficultés peuvent apparaître :

- Lorsque l'on aborde l'implication organisationnelle, de quelle organisation parlons-nous ? s'agit-il de l'ETT, de l'entreprise cliente, ou alors des deux organisations ?
- A quoi correspond la notion d'implication dans l'emploi pour un intérimaire ? s'agit-il du poste occupé ou alors de l'emploi d'intérimaire ?
- Le métier de l'intérimaire doit-il être envisagé sous l'angle professionnel classique (le salarié occupe une profession et exerce son activité en intérim), ou alors le fait d'être intérimaire peut-il constituer un métier à part entière ?

⁸⁸ Dans le cas de la France, ont par exemple été étudiées des population de cadres [Neveu – 1996], d'employés du secteur tertiaire [Charles- Pauvert – 1996], de commerciaux [Commeiras & Fournier – 2002], d'employés du secteur de la santé [Manville – 2005], de salariés de tous niveaux « rescapés » d'un plan social [Fabre – 1997].

Selon nous, ces questions doivent être envisagées en détail avant de mettre en place des protocoles de recherche empiriques.

Un autre point est à souligner : les études que nous avons mentionnées portent quasi-exclusivement sur l'implication organisationnelle (et dans certains cas sur l'implication dans l'emploi occupé). Or, nous avons pu remarquer dans le chapitre précédent que l'implication organisationnelle n'est pas le seul indicateur pertinent : une approche en terme d'implication globale peut permettre de mieux appréhender l'ensemble des domaines d'implication des salariés. Le particularisme de la relation intérimaire mérite, selon nous, que l'on y applique un design de recherche permettant de capturer un maximum d'informations : le concept d'implication globale paraît ici tout à fait adapté. A notre connaissance, aucune recherche n'a été encore menée sur ce sujet précis.

Les enjeux sont importants pour les employeurs des intérimaires (les entreprises de travail temporaire, mais aussi les entreprises clientes) : mieux comprendre le processus d'implication des intérimaires peut permettre d'adapter les politiques de GRH en conséquence, à la fois du côté des entreprises de travail temporaire, et du côté des entreprises clientes, pour lesquelles l'intérimaire reste trop souvent une simple « roue de secours » (alors même que leur nombre est parfois très élevé sur longue période, surtout dans les entreprises industrielles).

2.2.4. Le lien entre travail temporaire et implication doit-il être précisé ?

Il apparaît au vu des développements précédents que plusieurs auteurs affirment qu'il n'est pas pertinent de mettre en relation directe une forme particulière de relation d'emploi (le travail intérimaire), avec les attitudes des salariés qui y sont soumis. Feldman [1990] remarque que beaucoup de modèles de causalité relient directement les variables démographique et le statut d'emploi aux attitudes : il affirme que la situation est « certainement plus complexe ». Le travail temporaire n'engendre sans doute pas « naturellement » et directement une faible implication chez les intérimaires.

Comme le font remarquer Beard & Edwards [1995, p.112], « si l'on veut comprendre les effets de l'emploi précaire sur les employés, il nous faut prendre en compte l'expérience psychologique associée à ces emplois précaires ». Autrement dit, nous devons nous intéresser au lien entre la précarité « objective » liée au travail temporaire et la précarité « subjective », ressentie par les salariés. Plusieurs auteurs [Pearce – 1998 ; Büssing – 1999 ; De Witte & Naswäll – 2003] considèrent en effet que les contrats temporaires portent en eux une « insécurité objective », liée au caractère par définition limité de la durée d'emploi : les contrats d'intérim créent donc une

forme de précarité indiscutable, qui réside dans le fait que les salariés ne bénéficient d'aucune assurance de relation d'emploi à long terme (leurs missions sont par essence temporaire, et l'ETT n'a pas la possibilité de garantir contractuellement un enchaînement de mission pouvant s'assimiler à un emploi à durée indéterminée).

Nous avons cependant remarqué que certains salariés choisissaient volontairement ce type de contrats, ce qui pourrait signifier qu'ils ne considèrent pas cette précarité objective comme problématique, et que d'autres variables interviennent dans leur évaluation.

En pratique, si nous voulons mieux comprendre le lien entre forme d'emploi et attitudes au travail, nous devons donc adopter une démarche consistant à isoler et sélectionner un certain nombre de variables qui vont jouer un rôle médiateur et/ou modérateur entre les caractéristiques propres du contrat de travail du salarié et son implication au travail.

Synthèse de la section 2 :

Nous avons pu nous rendre compte lors des paragraphes précédent qu'il existait une certaine distorsion entre les présupposés théoriques pessimistes relatifs à l'implication des salariés intérimaires et les résultats des études empiriques consacrées à l'examen des attitudes au travail des salariés temporaires. Autrement dit, les salariés intérimaires ne se sentent pas nécessairement défavorisés par rapport aux permanents

Notre examen critique des travaux menés sur l'implication des salariés intérimaires nous amène donc finalement à formuler l'interrogation suivante, qui constitue notre problématique générale : comment les salariés intérimaires peuvent-ils développer une implication au travail dans des conditions d'emploi supposées peu propices ? quels sont les processus et les conditions de l'implication de ces salariés ?

Cette problématique générale peut se décliner en trois questions de recherche :

- Quelle est la nature de l'implication au travail des intérimaires ? Peut-elle être mesurée avec les outils existants ?
- Quels sont les variables intermédiaires permettant d'évaluer l'impact de la relation de travail temporaire sur l'implication ? Autrement dit, quels sont les liens entre la précarité « objective » du contrat de travail temporaire, la précarité « subjective » ressentie par les salariés, et leur implication au travail ?.
- Quelle typologie bâtir pour rendre compte de l'hétérogénéité des attitudes de la population des salariés intérimaires ?

Conclusion du chapitre :

L'exploration des différentes formes de travail atypique réalisée dans la première partie du chapitre nous a permis de montrer l'importance qu'il y avait à préciser et limiter notre champ d'investigation. Les formes particulières d'emploi sont en effet nombreuses, et correspondent à des situations d'emploi trop spécifiques pour être regroupées sous une appellation unique d'emplois atypiques, ou d'emplois précaires. La notion de « travail contingent », de plus en plus présente dans les travaux anglo-saxon permet un ciblage plus précis des emplois temporaires. Il nous semble cependant que cette catégorisation elle-même est trop large, et qu'il est préférable de se limiter au cas précis des salariés intérimaires.

L'examen des études publiées sur les attitudes des salariés en relation d'emploi temporaire nous a permis de constater la prédominance d'une approche « comparative », cherchant à mettre en lumière les différences d'attitudes entre salariés permanents et temporaires, et les impacts potentiellement négatifs des situations d'emplois atypiques sur les attitudes de ces derniers.

L'étude de la littérature disponible ne permet pas selon nous de valider sans réserve l'hypothèse selon laquelle les salariés en contrats temporaires seraient défavorisés par rapport aux permanents, et développeraient en retour une implication plus faible.

Trois questions fondamentales émergent, qui concernent la classification des intérimaires, la nature de leur implication et le lien entre leur forme d'emploi et leur implication au travail.

La réponse à la première question passe selon nous par l'élaboration d'une typologie, permettant de mettre notamment en évidence les motivations des intérimaires à accepter cette forme d'emploi. Le degré de liberté et d'autonomie dans le choix des conditions d'emploi est en effet supposé avoir un impact significatif sur l'implication [O'Reilly & Caldwell- 1981].

La deuxième question de recherche doit nous amener à nous interroger sur la pertinence des modèles d'implication et des outils de mesure de l'implication usuellement mentionnés dans les recherches empiriques et, le cas échéant, à adapter le cadre théorique de l'implication à notre population d'étude.

La troisième question qui concerne l'impact de la relation d'emploi sur l'implication peut selon nous être explorée en recourant à un modèle de recherche empiriquement testable, mettant en évidence les impacts psychologiques du travail temporaire sur les variables d'implication. Le modèle de Beard & Edward [1995] présenté dans la deuxième partie du chapitre pourra nous servir de point de départ pour la construction d'un modèle et la formulation des hypothèses de recherche.

Le prochain chapitre de notre étude sera consacré à l'approfondissement de ces trois questions.