



HAL
open science

Étude des effets du travail temporaire dans le cadre d'un rapprochement théorique des approches de l'ajustement personne-environnement et de l'identité sociale

Clément Parmentier

► To cite this version:

Clément Parmentier. Étude des effets du travail temporaire dans le cadre d'un rapprochement théorique des approches de l'ajustement personne-environnement et de l'identité sociale. Psychologie. Université Bourgogne Franche-Comté, 2022. Français. NNT : 2022UBFCC030 . tel-04203013

HAL Id: tel-04203013

<https://theses.hal.science/tel-04203013>

Submitted on 11 Sep 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THESE DE DOCTORAT

PREPAREE A UNIVERSITE BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

Ecole doctorale

Sociétés, espaces, pratiques, temps (SEPT)

Doctorat de Psychologie

Par

Parmentier Clément

Etude des effets du travail temporaire dans le cadre d'un rapprochement
théorique des approches de l'ajustement personne-environnement et de l'identité
sociale.

Thèse présentée et soutenue à Besançon, le 14 décembre 2022

Composition du Jury :

Monsieur, Borteyrou, Xavier
Madame, Berjot, Sophie
Madame, Fouquereau, Evelyne
Madame, Andela, Marie
Monsieur, Lheureux, Florent

Professeur des Universités, Université de Paris
Professeure des Universités, Université de Reims Champagne-Ardenne
Professeure des Universités, Université de Tours
Maîtresse de Conférences, Université de Bourgogne Franche-Comté
Professeur des Universités, Université de Bourgogne Franche-Comté

Président
Rapporteur
Rapporteur
Examinatrice
Directeur de thèse

Titre : Etude des effets du travail temporaire dans le cadre d'un rapprochement théorique des approches de l'ajustement personne-environnement et de l'identité sociale.

Mots clés : travail temporaire ; ajustement personne-environnement ; identité sociale ; santé au travail ; attitudes au travail

Résumé : Ce travail de thèse vise à contribuer au développement d'une approche plus intégrative des travaux menés à propos du travail temporaire quant à ses effets sur les attitudes, comportements (p.ex. intention de fournir des efforts) et la santé au travail (p.ex. épuisement professionnel).

Son objet est au cœur des changements opérés dans la plupart des systèmes économiques : concurrence, incertitude, recherche du coût minimal et de la flexibilité. La relation d'emploi permanente (c.à.d. le Contrat à Durée Indéterminée en France) est ainsi de plus en plus mise à mal, les contrats temporaires – quelle que soit leur forme – étant jugés plus adaptés au contexte actuel par bon nombre de décideurs et d'économistes car permettant l'ajustement optimal des coûts aux fluctuations du marché. De ce fait, leur croissance a été majeure ces trois dernières décennies. Pourtant, nombre d'études ont mis en évidence l'existence de « coûts cachés » : insatisfaction, moindre productivité, santé dégradée, accidents du travail plus fréquents pour les travailleurs temporaires (TT) par comparaison aux travailleurs permanents (TP).

Une revue de littérature narrative a été réalisée avec plusieurs objectifs (p.ex. identifier les dimensions psychologiques spécifiques du travail temporaire, proposer pour 1^{ère} fois une revue de littérature en langue française). Un modèle conceptuel synthétisant les recherches, issu de cette revue de littérature, permet notamment d'identifier plusieurs perspectives d'études en rapport aux méthodes et approches théoriques mobilisées. Dans ce cadre, le travail de thèse consiste à examiner la pertinence d'un rapprochement théorique entre la théorie de l'ajustement personne-environnement (APE) et l'approche de l'identité sociale (AIS) dans le cadre d'études empiriques dans le champ du travail temporaire. Il s'agit aussi d'examiner le rôle des attentes formulées par les TT, des pratiques en Ressources Humaines (RH) au sujet de l'accueil et l'intégration des TT ainsi que de l'impact du recours aux TT sur le fonctionnement des équipes de travail. Pour cela, un programme de recherche mixte, composé de 4 études empiriques complémentaires auprès de TP et TT (CDD, intérimaires et saisonniers) a été réalisé.

Title: Study of the effects of temporary work within the framework of a theoretical reconciliation of the person-environment fit and social identity approaches

Key words: temporary work; person-environment fit; social identity; occupational health; job attitudes

Abstract: This thesis aims to develop an integrative approach to the work done on temporary work in terms of its effects on attitudes, behaviours (e.g., intention to work hard) and occupational health (e.g., burnout).

Its subject matter is at the heart of changes in most economic systems: competition, uncertainty, search for minimum cost, flexibility. The standard employment relationship (i.e., CDI in France) is thus more and more undermined, temporary contracts - whatever their form - being judged more adapted to the current context by many decision makers and economists because they allow the optimal adjustment of costs to market fluctuations. As a result, their growth has been major over the last three decades. However, several studies have highlighted the existence of "hidden costs": dissatisfaction, lower productivity, poorer health, and more frequent work accidents for temporary workers (TT) compared to permanent workers (TP).

A narrative literature review with several objectives (e.g., to identify the specific psychological dimensions of temporary work, to propose for the first time a literature review in French) was carried out. The conceptual model synthesizing the research resulting from this literature review makes it possible to identify several study perspectives in relation to the methods and theoretical approaches mobilized. This thesis work consists of examining the relevance of a theoretical rapprochement between the theory of person-environment fit (PE-fit theory) and the social identity approach (SIA) in the context of empirical studies in the field of temporary work. It is also a question of examining the role of the expectations formulated by the temporary workers, of the practices in Human Resources (HR) concerning the reception and the integration of the temporary workers as well as the impact of the recourse to temporary workers on the functioning of the work teams. To this end, a mixed research program, composed of 4 complementary empirical studies with PTs and TTs (fixed-term contracts, temporary workers, and seasonal workers) was conducted.



Université Bourgogne Franche-Comté
32, avenue de l'Observatoire
25000 Besançon

Remerciements

Je tiens à présenter mes remerciements à mon directeur de recherche, Monsieur Florent Lheureux, Professeur à l'Université de Franche-Comté, pour son accompagnement tout au long de ce travail de thèse. Qu'il soit remercié de toutes les qualités humaines exercées dans le cadre d'un professionnalisme sans faille : disponibilité, implication, soutien, réactivité...

Je présente également mes remerciements à l'ensemble des collègues du laboratoire de psychologie de Franche-Comté pour les nombreux partages et leur soutien durant nos rencontres.

Pour avoir accepté et participé à la mise en œuvre de travaux de recherche empiriques, je remercie vivement Mathieu Jay, docteur en psychologie du travail et directeur des affaires sociales à la Marie les Belleville (73440) et à Madame Annie Thiebaud directrice du Service de Santé au Travail Nord de l'Yonne à Sens (89100). Je remercie également l'ensemble des personnes ayant participé de manière volontaire à ces études.

Je pense à Honorine, pour son soutien quotidien ainsi qu'à toute ma famille pour leurs encouragements durant toutes ces années d'études.

Sommaire

PREMIERE PARTIE – AUTOUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE : ELEMENTS DE CONTEXTE, CONNAISSANCES

ACTUELLES ET PROBLEMATIQUES D'ETUDE	14
INTRODUCTION : CONTRATS PERMANENTS ET TEMPORAIRES, ELEMENTS DE DEFINITION ET CONTEXTUALISATION	15
1. Evolution du contrat de travail en France : quelques repères	15
2. Le travail permanent ou contrat à durée indéterminé (CDI)	17
3. Le travail temporaire et ses principales formes	20
3.1. Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)	20
3.2. Le contrat saisonnier	21
3.3. Le contrat de travail temporaire (CTT, ou « faire de l'intérim »)	22
CHAPITRE 1 : LES EFFETS DU TRAVAIL TEMPORAIRE EN QUESTION : REVUE DE LA LITTERATURE NARRATIVE	26
1. Revue de la littérature narrative : éléments généraux	26
1.1. Quels sont les objectifs de cette revue de littérature ?	26
1.2. Comment s'organise notre revue de littérature ?	27
2. Revue de la littérature narrative : diversité et complexité des effets du travail temporaire	31
3. Principaux constats effectués	34
3.1. Deux grandes catégories d'effets et trois grands types d'études comparatives	34
3.2. Des effets en moyenne négatifs mais avec beaucoup de disparités	36
3.2.1. Effets sur les attitudes et comportements au travail	36
3.2.2. Effets sur la santé et la sécurité au travail	39
3.3. Le travail temporaire, attitudes et comportements au travail : effets étudiés / observés, variables médiatrices et modératrices	41
3.3.1. Pourquoi le travail temporaire a-t-il généralement un effet négatif ?	42
3.3.1.1. Explication 1 : car il a un impact négatif sur le contenu et le respect du « contrat psychologique »	42
Le contrat psychologique – généralités	42
Le contrat psychologique : application aux travailleurs temporaires et permanents	46
3.3.1.2. Explication 2 : car les travailleurs temporaires sont placés dans des conditions de travail et d'emploi plus stressantes et inégalitaires	52
Conditions de travail, insécurité d'emploi et stress – généralités	52
Conditions de travail, insécurité / inégalités d'emploi et stress – application au champ du travail temporaire	55
3.3.1.3. Explication 3 : le travail temporaire réduit l'identification organisationnelle et peut induire des tensions entre travailleurs temporaires et permanents	62
Identité sociale – Généralités	63
Identité sociale – Application aux travailleurs temporaires et permanents	67
3.3.2. Pourquoi les effets du travail temporaire sont-ils non-systématiquement négatifs, voire parfois positifs ?	71
3.3.2.1. Hétérogénéité des TT à propos de leur contrat psychologique	72
3.3.2.2. Hétérogénéité des TT à propos de leurs conditions d'emploi	73

3.3.2.3.	Hétérogénéité des TT à propos des pratiques de gestion des ressources humaines.....	74
3.3.2.4.	Hétérogénéité des TT à propos de leurs motivations	77
3.3.2.5.	Hétérogénéité des TT à propos de leur identité sociale	79
3.3.2.6.	Hétérogénéité des TT à propos du contexte économique, juridique.....	81
3.3.2.7.	Typologies psycho-sociologiques des travailleurs temporaires	84
4.	Modélisation synthétique	86
4.1.	Principaux constats et apports de cette revue de littérature.....	88
4.2.	Limites de la littérature examinée et perspectives d'études	89
CHAPITRE 2 : APPROCHES THEORIQUES MOBILISEES, PROBLEMATIQUES ET HYPOTHESES GENERALES D'ETUDE.....		94
1.	La théorie de l'Adéquation Personne-Environnement (APE).....	94
1.1.	APE : quels concepts et quelle modélisation ?	94
1.2.	APE : quelles sont les principales dimensions identifiées ?	96
2.	L'approche de l'identité sociale (AIS) : la théorie de l'identité sociale (TIS) et de l'auto-catégorisation (TAC)	102
2.1.	Introduction.....	102
2.2.	AIS : quels concepts et quelles modélisations ?.....	103
3.	Problématique, modélisation et hypothèses générales	111
3.1.	Les choix des approches de l'ajustement personne-environnement (APE) et de l'identité sociale (AIS) pour modéliser l'impact du travail temporaire	112
3.2.	Objectifs et hypothèses de recherche	117
DEUXIEME PARTIE – APPORT EMPIRIQUE AU CHAMP DU TRAVAIL TEMPORAIRE		130
CHAPITRE 3 : LES RELATIONS ENTRE TRAVAIL TEMPORAIRE, AJUSTEMENT PERSONNE-ENVIRONNEMENT, IDENTIFICATION, BURNOUT ET INTENTIONS COMPORTEMENTALES : ETUDE SUR UN PANEL REPRESENTATIF DES SALARIES METROPOLITAINS		132
1.	Objectifs et hypothèses	132
2.	Méthode	133
2.1.	Population	133
2.2.	Procédure	136
2.3.	Matériel	137
2.4.	Analyse des données	140
3.	Résultats.....	141
3.1.	Etude des hypothèses : test du modèle général.....	141
3.1.1.	Modèle 1 : les relations entre travail temporaire et intentions d'efforts et comportements extra-rôles au travail.	141
3.1.2.	Modèle 2 : les relations entre travail temporaire et intention de garder son contrat de travail.....	146
3.1.3.	Modèle 3 : les relations entre travail temporaire et l'épuisement professionnel.....	147
4.	L'effet du type de contrat (TT vs. TP) sur l'identification organisationnelle : rôle des croyances identitaires (perméabilité et valeur perçue de l'endogroupe professionnel)	149
5.	Discussion de l'étude	151
6.	Limites de l'étude.....	158

CHAPITRE 4 : LES RELATIONS ENTRE ADEQUATION PERSONNE-ENVIRONNEMENT, IDENTIFICATION, SATISFACTION, ENGAGEMENT ET INTENTIONS AU TRAVAIL : ETUDE SUR UNE POPULATION DE TRAVAILLEURS SAISONNIERS EN STATION DE SPORTS D’HIVER.....	162
1. Objectifs et hypothèses	162
2. Méthode	165
2.1. Procédure et population.....	165
2.2. Matériel	170
2.3. Analyse des données	172
3. Résultats.....	174
3.1. Test du modèle de base sur les 3 sous-échantillons de saisonniers	174
3.2. Test de l’ajout de la variable ajustement personne-contrat saisonnier (APC-S).....	183
3.3. Focus : les groupes de saisonniers selon leurs attentes initiales en début de saison.....	183
4. Discussion de l’étude	190
4.1. L’APP, l’APG et l’APS prédictifs de l’IG	190
4.2. Des résultats mitigés concernant l’effet médiateur de l’IG	193
5. Limites de l’étude.....	194
CHAPITRE 5 : PRESENCE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES DANS L’ORGANISATION ET PRATIQUES EN RESSOURCES HUMAINES ASSOCIEES : ETUDES EXPLORATOIRES QUALITATIVES DE POTENTIELS MODERATEURS DE L’ADEQUATION PERSONNE-ENVIRONNEMENT ET DE L’IDENTIFICATION SUR 3 ECHANTILLONS (PERMANENTS, SAISONNIERS, INTERIMAIRES).....	198
1. Objectifs et hypothèses	198
2. Méthode	199
2.1. Procédure et population.....	199
2.2. Matériel	202
2.3. Analyse des données	205
3. Résultats.....	207
3.1. La qualité d’accueil et d’intégration perçue par les TP et TT	208
3.1.1. Les travailleurs saisonniers.....	208
3.1.2. Les travailleurs intérimaires	209
3.1.3. Les travailleurs permanents	212
3.1.4. Causes perçues du turnover ou de la rétention des TT	213
3.2. La présence et la massification des intérimaires perçues par les permanents.....	215
3.3. Données complémentaires aux entretiens.....	218
4. Discussion des études 3 et 4	220
4.1.1. Facteurs d’ajustement et d’identification : synthèse réflexive.....	222
5. Limites des études	227
TROISIEME PARTIE – DISCUSSION GENERALE DES ETUDES SUR LES EFFETS DU TRAVAIL TEMPORAIRE	230
1. Synthèse du programme de recherche.....	230
2. Contribution du programme de recherche.....	231
3. Limites, dépassements et perspectives de travail	238
BIBLIOGRAPHIE.....	246

ABREVIATIONS.....	267
LISTE DES FIGURES.....	268
LISTE DES TABLEAUX.....	269
ANNEXES	271

PREMIERE PARTIE – Autour du travail temporaire : éléments de contexte, connaissances actuelles et problématiques d'étude

Les formes de contrat telles que nous les connaissons aujourd'hui en France proviennent d'une législation récente (Marchand, 1998) apparue au cours du XXème siècle. Même si « *le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* » (Code du travail – Art. L. 1221-2, 2019), il demeure que les formes temporaires (p. ex. contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire) ne cessent d'évoluer de manière croissante sur le marché de l'emploi. En causes, de nombreux avantages sont avancés tant pour l'entreprise (p. ex. flexibilité permettant l'ajustement offre/demande, allègement des charges entrepreneuriales) que pour le travailleur (p. ex. choix de l'emploi du temps de travail à l'année, diversité des lieux d'exercice). Pourtant, depuis plusieurs années, des études s'attachent à évoquer des « coûts cachés » derrière le recours aux travailleurs temporaires (p. ex. Belkacem, 2013 ; Lacroux, 2013 ; Rosini, 2014).

En raison de la place importante du travail permanent dans la société française, il n'est pas rare de rencontrer des recherches scientifiques étudiant les attitudes, les comportements ou la santé des travailleurs sans prendre en considération l'un des dispositifs de flexibilité omniprésents dans nos sociétés industrialisées : *le travail temporaire*. Etudiée de près comme de loin avec de grandes notions comme la précarité (Rosa, 2002 ; Budi, 2002) ou encore la vulnérabilité, celle du travail temporaire et de ses effets s'affirme aujourd'hui comme un champ d'investigation complexe à part entière.

Introduction : contrats permanents et temporaires, éléments de définition et contextualisation

Dans ce 1^{er} chapitre, nous revenons sur la définition du travail permanent et temporaire en y associant quelques repères historiques et juridiques. Nous précisons ce que recouvre le travail temporaire en considérant les principales formes de contrat de travail présentes en France (CDD, Intérim, saisonnier), en cohérence avec nos recherches.

1. Evolution du contrat de travail en France : quelques repères

Pour comprendre l'émergence du contrat de travail tel que nous le connaissons aujourd'hui en France, il faut se pencher sur l'évolution du salariat et du non-salariat d'un point de vue historique et juridique (Marchand, 1998).

En France, au début du XIX^{ème} siècle, la société s'organisait en majorité autour des métiers d'agriculteurs exploitants, de petits commerçants et d'artisans plutôt qu'une catégorisation par statut d'emploi¹ en contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD). A ce moment-là, seul le « contrat de louage » était considéré au nom de la loi comme un contrat de travail. Instauré dans le Code civil en 1804, le contrat de louage se décline en deux types (Code civil, Art. 1709, loi 1804-03-07 promulguée le 17 mars 1804). Le premier est un contrat le louage des choses qui « *est un contrat par lequel l'une des parties s'oblige à faire jouir l'autre d'une chose pendant un certain temps et moyennant un certain prix que celle-ci s'oblige de lui payer* » (*Ibid.*). Le deuxième est un contrat de louage d'ouvrage qui « *est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles* » (*Ibid.*). Ces deux types de contrats n'accordent aucune garantie légale, ni même financière aux travailleurs (interruption du travail fréquente) et suggèrent des déplacements vers les endroits alloués au grès du travail à faire.

C'est au XX^{ème} siècle que l'évolution du salariat moderne et le statut d'emploi vont prendre toute leur ampleur par la période d'industrialisation (p.ex. augmentation de la classe ouvrière passant de 3,5 millions en 1866 à 6 millions en 1911 ; apparition des grandes banques) et celle des trente glorieuses. La croissance économique projette le travail salarié comme « typique » et

¹ Selon l'INSEE, « la notion de statut ne s'applique qu'à la population active ayant un emploi. ». Elle permet, pour l'ensemble des actifs ayant un emploi, de distinguer les salariés (secteur privé et fonction publique) des non-salariés (indépendants sans salarié, employeurs, aides familiaux).

majoritaire, avec de plus fortes garanties collectives et protection sociale. En 1955, environ 75% des Français sont salariés en CDI (Marchand, 1998). En nous appuyant des données produites par l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), nous pouvons préciser la part des statuts d'emploi de la population française en emploi².

Tableau 1 Statut d'emploi et type de contrat en 2018 en France

	Ensemble		Sexe (en %)		Âge (en%)		
	En milliers	En %	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Non-salariés	3168	11,7	8,4	14,8	2,4	10,5	16,5
Salariés	23949	88,3	91,6	85,2	97,6	89,4	83,5
CDI	20290	84,7	84,2	85,2	45	87	92,5
CDD	2520	10,5	12,6	8,4	29,2	9,9	5,9
Intérim	707	3	1,8	4,1	8,2	2,8	1,5
Apprentissage	432	1,8	1,3	2,3	17,6	0,3	0
Ensemble	23949	100	100	100	100	100	100
Ensemble des emplois	27122	100	100	100	100	100	100

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2018

Au sein de cette population en emploi, nous pouvons différencier les salariés (secteur privé et public) représentant 88,3% des personnes en emploi et les non-salariés (indépendants sans salarié, employeurs, aides familiaux) soit 11,7%. Selon l'INSEE, parmi les salariés, 84,7% sont en CDI (ou fonctionnaire), 10,5% en CDD, 3% en intérim et 1,8% en apprentissage (*Tableau 1*). On peut remarquer que la part d'hommes et de femmes en CDI s'équivalent. Pour les emplois temporaires, les femmes occupent plus souvent un CDD que les hommes (respectivement 12,6% contre 8,4%) et inversement, les hommes ont plus souvent un contrat en intérim que les femmes (respectivement 4,1% contre 1,8%). On peut aussi souligner la part plus importante des jeunes âgés de 15 à 24 ans occupants des postes temporaires (CDD, Intérim et apprentissage) comparativement à la tranche d'âge 25-49 ans.

Le contrat de travail à durée indéterminée ou contrat permanent est la forme d'emploi la plus fréquemment rencontrée en France, mais quelles en sont ses caractéristiques ?

² Selon le Bureau International du Travail (BIT) : personne ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité...) et de durée.

2. Le travail permanent ou contrat à durée indéterminé (CDI)

D'un point de vue historique et juridique, l'ordonnance de 1982 nomme la relation de travail traditionnelle que nous connaissons aujourd'hui, le Contrat à Durée Indéterminée. Pour autant, aucune définition légale du contrat de travail est avancée à ce jour. Nous pouvons seulement nous référer au Code du travail stipulant que « *le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* » (Code du travail – Art. L. 1221-2, 2019). Dans la littérature scientifique, il est possible de retrouver différentes appellations du CDI comme « emploi stable », « emploi typique » « emploi permanent » ou encore « emploi traditionnel ». Ce type de contrat comporte des règles précises caractérisées à travers le code du travail, dès l'établissement du contrat, en passant par la période d'essai jusqu'à sa rupture.

Etablissement du contrat – Le CDI peut prendre « *les formes que les parties contractantes décident d'adopter* » (Code du travail – Art. L. 1221-1, 2019), à savoir de manière écrite ou orale. *Période d'essai* – Il est possible que le CDI puisse comporter une période d'essai (Code du travail – Art. L. 1221-19, 2019). La période d'essai peut être renouvelée une fois (Code du travail – Art. L. 1221-20, 2019). La période d'essai permet aussi à l'employeur de prendre le temps pour apprécier les compétences du salarié dans son travail et inversement, au salarié d'apprécier si le poste occupé lui convient (code du travail – Art. L. 1221-20, 2019). La rupture de la période d'essai peut être faite par le salarié comme pour l'employeur et là aussi des réglementations sont avancées. A titre d'exemple, si la période d'essai est inférieure à 8 jours, l'employeur doit prévenir vingt-quatre heures à l'avance de sa rupture et un mois si la période d'essai est supérieure à trois mois (Code du travail – Art. L. 1221-25, 2019). *Rupture du contrat* – La rupture du contrat peut être initiée par l'employeur (on parle alors de licenciement ou vulgairement « virer quelqu'un ») ou par le salarié (démission, retraite, rupture conventionnelle...). Certaines règles et sanctions entourent cette rupture de contrat. A titre d'exemple, « *en cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi ou par convention ou accord collectif de travail. N'importe quel salarié en CDI peut rompre le contrat qui le lie à son employeur (Code du travail, L. 1231-1, 2019) sans avoir l'intention de nuire à l'employeur. En effet, dans le cas contraire, « la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur.* » (Code du travail, Art. L. 1237-2, 2019). A titre d'exemple, est considéré comme abusif, le fait qu'un salarié quitte du jour au lendemain son travail alors même qu'il possède des fonctions importantes pour l'entreprise.

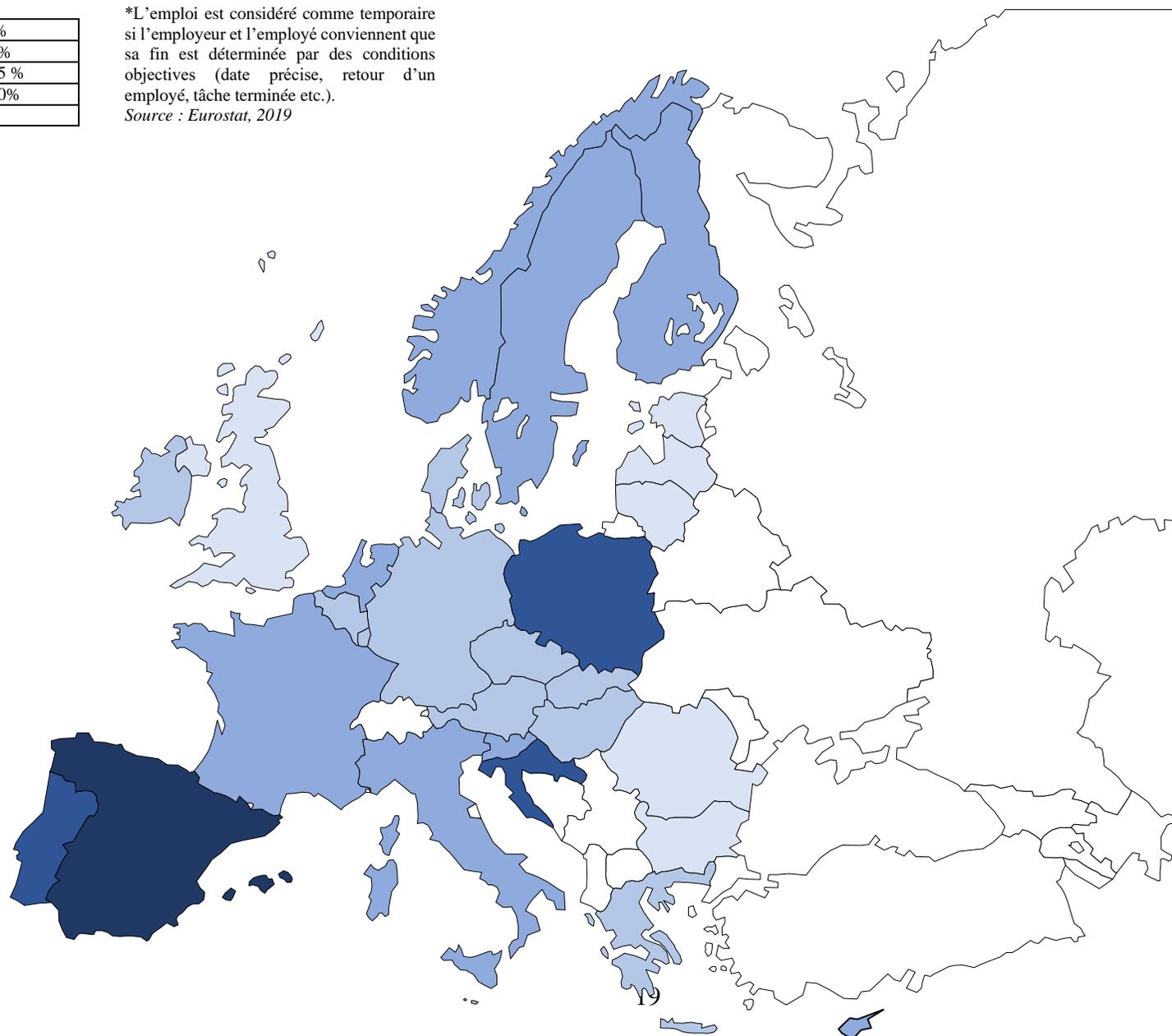
Bien que la majorité des emplois d'aujourd'hui en France et en Europe soient caractérisés par le CDI, il n'en reste pas moins que la place du travail temporaire est incontestablement prégnante dans le fonctionnement des pays industrialisés (Connelly & Gallagher, 2004 ; Fasenfest, 2009 ; Feldman et al., 1995 ; González & Rivarés Sánchez, 2012 ; Jahn et al., 2012 ; Kalleberg, 2013 ; Koene et al., 2014 ; Liu et al., 2010 ; Nienhuser & Matiaske, 2006 ; Ray et al., 2017 ; Svensson et al., 2015). A titre d'exemple, 13,7% des travailleurs en France sont employés de manière temporaire ou encore 22,3% en Espagne ([Eurostat, 2019](#)). Mais finalement, qu'est-ce que l'on entend par travail temporaire ?

Légende

0 à 5 %
5 à 10%
10 à 15 %
15 à 20%
> 20%

*L'emploi est considéré comme temporaire si l'employeur et l'employé conviennent que sa fin est déterminée par des conditions objectives (date précise, retour d'un employé, tâche terminée etc.).

Source : Eurostat, 2019



Part des travailleurs temporaires* parmi l'ensemble des travailleurs en emploi, en 2019, par Pays (ordre décroissant, en %)

Roumanie : 0,8
Lituanie : 1,2
Lettonie : 2,3
Estonie : 2,7
Bulgarie : 3,5
Royaume Uni : 4,2
Autriche : 6
Hongrie : 6,4
Malte : 6,4
Slovaquie : 6,7
République Tchèque : 6,9
Irlande : 7,1
Grèce : 7,6
Danemark : 8,2
Belgique : 8,5
Luxembourg : 8,5
Allemagne : 9,8
Chypre : 12
Slovénie : 12,8
Suède : 12,8
Finlande : 13,1
Italie : 13,1
France : 13,7
Pays Bas : 14,6
Croatie : 17,1
Portugal : 18,6
Pologne : 19,2
Espagne : 22,3

3. Le travail temporaire et ses principales formes

Au niveau international, De Cuyper et collaborateurs (2008) remarquent un usage différent du terme « travail temporaire ». En effet, l'expression « *contingent employment* » est davantage utilisée pour la littérature provenant des Etats-Unis d'Amérique et du Canada. Dans les recherches provenant d'Europe, on retrouve des expressions comme « *temporary* », « *fixed-term* » ou encore « *non-permanent employment* ». Compte tenu des usages divers et variés du terme « travail temporaire », il nous semble important d'affirmer la définition considérée à travers ce travail de thèse. Pour le Code du travail français (2019) ou pour l'INSEE (2016), la notion de travail temporaire renvoie à ce que l'on nomme « travail en intérim », excluant par exemple le contrat de travail à durée déterminée. Toutefois, nous considérons dans cette thèse, le CDD comme partie intégrante du « travail temporaire » et ce, dans la même définition avancée par Organisation du Commerce et du Développement Economique (OCDE). En effet, d'une manière générale, le travail temporaire « *recouvre tous les travailleurs salariés au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée* » (OCDE, 2015) intégrant la diversité d'appellations dans la littérature : travail atypique ([Eurofound, 2017](#)), travail occasionnel, travail saisonnier, travail en intérim, emploi non permanent, emploi non-standard ([Eurofound, 2007](#)). Cette non-continuité du contrat est affirmée par la définition avancée par l'INSEE (2016) des formes particulières d'emplois (FPE) où « *sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée* ». Ainsi, nous tenons à insister sur le caractère non permanent engagé dans la réalisation du contrat.

3.1. Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le CDD est à son tour précisé dans la loi du 3 janvier 1979 (loi 79-11 du 3 janvier 1979), fixant une relation de travail exceptionnelle ou « hors norme ». Le CDD peut être défini comme « *un contrat de travail par lequel un employeur (société, entreprise...) recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi* » (INSEE, 2016). Tout comme le CDI, ce type de contrat comporte des règles précises caractérisées à travers le Code du travail, dès l'établissement du contrat, en passant par la période d'essai jusqu'à sa rupture.

Etablissement du contrat – Peu importe son motif, le CDD ne peut avoir « *ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* » (Art. L. 1242-1). Il est donc conclu pour une tâche précise et temporaire en raison de plusieurs cas (p. ex. remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité, emploi à caractère

saisonnier) (Art. L. 1242-2). La durée du contrat à durée déterminée (la plupart du temps, n'excèdent pas 18 mois) doit être informée avec précision. Pour autant, dans certains cas (remplacement d'un salarié absent, ou suspendu, en attendant l'entrée d'un salarié en CDI, emplois à caractère saisonnier), la date de fin de contrat peut être imprécise (Art. L. 1242-7). Cela signifie qu'une mention adaptée apparaît sur le contrat (p. ex. fin de remplacement du salarié absent, fin de la saison). Une durée minimale doit apparaître sur le contrat, sans quoi il peut être requalifié en tant que CDI. *Période d'essai* – La période d'essai n'est pas obligatoire. Au-delà des mesures évoquées à travers les conventions collectives, la période d'essai « *ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.* ». Dans la mesure où le contrat est à terme imprécis, la période d'essai est calculée sur la base de la durée minimale de travail (Art. L. 1242-10). *Rupture du contrat* – La rupture du CDD ne peut être établie avant la fin du contrat (« rupture anticipée ») sauf en cas de faute grave, de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou d'un commun accord (Art. L. 1243-1). Si néanmoins la rupture a lieu à l'initiative d'une des parties (employeur ou salarié) en dehors des cas évoqués précédemment, des « *dommages et intérêts correspondant au préjudice subi* » peuvent être réclamés (Art. L. 1243-3). *Précarité* – Si le CDD ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (« indemnité de précarité ») afin de compenser la précarité d'emploi. L'indemnité correspond à 10% de la rémunération totale brute au salarié sur la période de son CDD. Cette somme perçue s'ajoute à la rémunération totale du salarié. A titre d'exemple, un salarié engagé pour 3 mois, avec un salaire brut de 1500 euros, percevra 10% de 3 fois 1500, 450 euros d'indemnité donc 1950 euros brut pour son dernier bulletin de salaire. (Art. L. 1243-8). Si le CDD est rompu par le salarié, l'indemnité de fin de contrat est calculée sur la base de « *la rémunération déjà perçue et celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat* » (Art. L. 1243-1).

3.2. Le contrat saisonnier

Le contrat saisonnier est une « sous-catégorie » du contrat à durée déterminée. Les travailleurs saisonniers (ou « les saisonniers ») ont la particularité d'être embauchés sur une période régulière dont le travail s'effectue en fonction du rythme des saisons ou d'un flux particulier. En effet, le caractère saisonnier du travail temporaire provient « *des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* » (Code du travail – Article L. 1251-6, 2018). *Période d'essai* – La période d'essai est rémunérée au même tarif que le reste de la période de travail,

elle est calculée par l'employeur à raison d'une journée d'essai, dans la limite de 15 jours pour un contrat de moins de 6 mois (jusqu'à un mois si le contrat dépasse 6 mois). *Rupture du contrat* – La rupture de contrat s'agence de la même façon que les CDD, qu'elle soit souhaitée par l'une ou l'autre partie ou par les deux en même temps. *Précarité* – Le contrat saisonnier ne donne pas droit à l'indemnité de précarité (égale à 10% de la rémunération brute versée au salarié pendant toute la durée du contrat, primes comprises), sauf dans les conditions d'un accord collectif contraire. Le contrat saisonnier « *peut ne pas comporter de terme précis* » (Code du travail – Article L.1242-7, 2018). Autrement dit, l'employeur a la possibilité d'arrêter le contrat de travail dans la mesure où il ne peut plus fournir du travail au travailleur saisonnier. Par ailleurs, une clause de reconduction (emploi de même nature) pour la saison suivante peut être établie à la signature du contrat (Art. L. 1244-2), amenant au cumul des contrats considérés pour le calcul de l'ancienneté.

C'est le cas par exemple de certaines cultures comme la Betterave, les Endives les Pommes de terre ou le raisin de cuve pour l'Aube, les récoltes de la mirabelle en Meurthe-et-Moselle. On retrouve aussi des activités liées au tourisme d'hiver en Haute-Savoie (p. ex. employé communal chargé du déneigement) ou d'été comme à Saint-Tropez (p. ex. vendeur nomade sur les plages).

3.3. Le contrat de travail temporaire (CTT, ou « faire de l'intérim »)

Parallèlement à l'émergence du salariat en CDI comme forme principale d'emploi apparaît les premières entreprises de travail temporaire (ETT) aux Etats-Unis et en Europe vers 1905-1906 et leur expansion massive vers 1960. En France, c'est à Paris que la première agence s'installe, dans les années 50. En 1956, la France n'en compte que 7 sur son territoire (Belkacem & Kornig, 2011) mais ne bénéficie d'aucune mesure législative. C'est en 1972 que l'intérim est légalisé en France, posant un cadre sur l'usage des travailleurs intérimaires (*Ibid.*).

Le *travail intérimaire* se caractérise par une relation triadique (Glavmann, 2005) d'acteurs : l'entreprise de travail temporaire, communément nommée « agence d'intérim » ou « agence d'emploi³ », l'entreprise utilisatrice ou cliente (EU) et le travailleur temporaire (TT). Le TT recherche un emploi par le biais de l'ETT formalisé par un contrat de mission. Ainsi, le recours au travail temporaire a pour objet « *la mise à disposition temporaire d'un salarié par une*

³ Cet usage linguistique d'agence « d'emploi » est récent, renvoyant à la possibilité par ces agences de proposer outre des contrats temporaires, des contrats à durée indéterminés ou encore du conseil en matière de formation et de qualification.

entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission » (Code du travail – Article L. 1251-1, 2018).

L'intérimaire est alors missionné dans une EU impliquée par un accord commercial avec l'ETT sous la forme d'un contrat de mise à disposition (Code du travail – Article L. 1251-1, 2018).

Une répartition des responsabilités est alors partagée. L'ETT effectue le processus de recrutement (p.ex. définir les besoins avec l'employeur, rédiger et diffuser l'annonce, gérer les candidatures...) et gère aussi la rémunération de l'intérimaire déployé ([INSEE, 2016](#)). L'ETT doit prendre en charge les obligations relatives à la médecine du travail (Code du travail – Art. 1251-22, 2018). Un agrément spécifique est délivré au service de santé au travail (SST) pour effectuer le suivi médical des salariés intérimaires. Mais lorsque l'activité de salarié intérimaire nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations sont à la charge de l'EU. Durant la mission, l'EU « *est responsable des conditions d'exécution de travail* » (Code du travail – Art. L. 1251-21, 2018). Les équipements de protection individuelle (EPI, p. ex. chaussures de sécurité) sont fournis par l'EU (Code du travail – Art. L. 1251-23, 2018) sauf cas de certains EPI personnalisés revenant à la charge de l'ETT. Enfin, comme les salariés de l'entreprise, les intérimaires ont accès aux transports collectifs, aux installations collectives (p. ex. salle de restauration) (art. L. 1251-24). *Période d'essai* – La période d'essai du contrat de mission peut être fixée par la convention de l'entreprise utilisatrice ou à défaut, de « *deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois* » (Code du travail – Article 1251-16, 2018), à trois jours pour un contrat entre un mois et deux mois et cinq jours pour un contrat de mission au-delà de deux mois. Pour une étude plus large sur la comparaison de l'intérim dans le monde et en Français : (Belkacem et al., 2011). *Précarité* – le travailleur intérimaire reçoit « *au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition* » son contrat de travail (Code du travail – art. L. 1251-17, 2018). Ce contrat peut être reçu par voie postale, mais aujourd'hui, la majorité des contrats sont dématérialisés. Les intérimaires sont invités à les recevoir par mail ou le plus souvent, à télécharger l'application propre à chaque ETT, afin de signer électroniquement leur contrat. Ainsi, l'intérimaire peut bénéficier d'une instantanéité du contrat et se rendre à sa mission dans l'heure suivante sans se déplacer nécessairement à l'agence. A la fin de sa mission, dans la mesure où l'EU ne propose pas de CDI, l'intérimaire bénéficie d'une indemnité de fin de mission (IFM) à titre de complément de salaire. Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire

à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci et figure sur le bulletin de salaire correspondant. De plus en plus d'ETT proposent aux intérimaires de ne pas payer l'IFM, mais plutôt de la placer en interne avec des taux d'intérêts élevés. C'est par exemple ce que propose Adecco avec le « compte épargne temps » rémunéré à 6% par an (*prorata temporis*) pour les intérimaires et CDI intérimaires ayant cumulé 151,67 heures durant leurs missions chez Adecco sur les 12 derniers mois. L'intérimaire peut ainsi bénéficier de ses IFM à son souhait, notamment lors des périodes de non-activité. S'il ne souhaite pas placer ses IFM, l'intérimaire perçoit, en plus de son salaire brut, un total de 20% de son salaire brut correspond à sa mission (10% des IFM, 10% de précarité). Ainsi pour un salaire de 1500 euros brut par mois, un intérimaire pourrait gagner 1800 euros brut. *Rupture de contrat* – L'IFM n'est délivrée si l'intérimaire rompt le contrat avant la fin de la mission (Code du travail – Art. L. 1251-33, 2018).

En vue de ne pas s'éloigner de notre sujet, nous proposons d'évoquer succinctement, pour exemple, deux autres types de contrats retrouvés dans la littérature scientifique. C'est le cas des travailleurs *occasionnels* en Australie possédant un statut particulier (Burgess & Campbell, 1998). Ils peuvent être rémunérés à la journée ou à l'heure. Ils peuvent s'arrêter à tout moment sans information préalable ni délai de la part de l'employeur. Les travailleurs bénéficient peu de garanties comme les indemnités congés payés et arrêts maladies (OECD, 2014). C'est aussi le cas des travailleurs « sur appel » (ou « *on-call* » classiquement admis dans la littérature), employés par un établissement mais n'effectuent pas de tâches de travail jusqu'à ce qu'ils soient appelés à le faire. Ils sont sollicités selon les besoins de l'employeur. Certains travailleurs rentrent chez eux, d'autres restent dans l'établissement. Généralement, mais pas toujours, ils bénéficient de compensations comme une indemnité pour le « temps d'attente » avant d'être appelés (Nicol & Botterill, 2004). Dès l'intervention effectuée, les travailleurs « sur appel » doivent être prêts à retourner à tout moment dans des conditions optimales au travail. Nous pouvons prendre pour exemple les pompiers (volontaires ou professionnels). Ils sont amenés à effectuer des « gardes » (c.à.d. physiquement présent dans la caserne) ou des « astreintes » (c.à.d. périmètre restreint autour de la caserne, souvent au domicile) en attendant d'être alertés par leur bipeur. Dès lors que le « bip » sonne, qu'ils soient en train de manger ou de dormir, ils sont avertis de la mission à effectuer et doivent se préparer en quelques minutes pour leur intervention professionnelle. Ils perçoivent une indemnité selon le temps d'attente (p. ex. pour un grade de sapeur 2^{ème} classe, astreinte B d'une heure, environ 40 centimes) et une rémunération lors de l'intervention (7,83 euros au 1^{er} août 2019). Le cas des pompiers est plus

avocat pour la France, mais il est possible de citer les infirmiers, les médecins ou encore les sage-femmes. D'autres pays mettent en place cette organisation de travail pour d'autres secteurs de travail (p. ex. industrie en Australie). Pour une revue de littérature récente sur les caractéristiques du travail « sur appel », se référer à cette étude (Ferguson et al., 2016).

Depuis plusieurs décennies, la tendance au recours de travailleurs temporaires ne cesse de croître. Ce succès provient des nombreux avantages que le travail temporaire peut offrir aux établissements privés et publics (p. ex. ajustement offre/demande). Pourtant, un certain nombre d'inconvénients sont avancés faisant émerger des réflexions sur la diversité et la complexité des effets du travail temporaire.

Chapitre 1 : Les effets du travail temporaire en question : revue de la littérature narrative

1. Revue de la littérature narrative : éléments généraux

1.1. Quels sont les objectifs de cette revue de littérature ?

Ce 1^{er} chapitre répond à plusieurs objectifs. Le 1^{er} est de présenter, à travers une revue narrative de la littérature, les travaux pertinents à propos des effets du travail temporaire afin d'identifier leur nature et leur valence (positive, négative). Cette démarche s'inscrit dans une volonté de permettre une meilleure visibilité des travaux et ainsi mieux se positionner dans ce champ d'investigation qu'est le travail temporaire. Par ailleurs, il n'existe à ce jour aucune revue en langue française de la littérature scientifique sur ce sujet, ce premier chapitre a donc aussi pour raison de pallier ce manque (*2^{ème} objectif*). En effet, force est de constater qu'il existe plusieurs revues traitant du travail temporaire en langue anglaise (p. ex. Imhof & Andresen, 2017), mais jamais rédigées pour un public francophone. Par extension, nous pouvons dire que cela limite à la fois la transmission des connaissances vers les praticiens et le développement des recherches dans ces pays francophones. Nous souhaitons aussi offrir une lecture synthétique, au moyen d'un modèle théorique résumé, des effets positifs/négatifs du travail temporaire et de leurs causes, en vue de faciliter les recherches et étayer l'accompagnement des professionnels (médecins, psychologues, préventeurs, recruteurs, managers etc.) (*3^{ème} objectif*). En particulier, mieux saisir les impacts spécifiques du travail temporaire pourrait permettre d'adapter des pratiques en santé au travail ou management (p. ex. actions de sensibilisation). Le *4^{ème} objectif* – lié au 3^e objectif mais dans un versant plus méthodologique – est de mettre en avant des dimensions psychologiques spécifiques au travail temporaire et des outils de mesures associés. En effet, nous souhaitons offrir une boîte à outils aux professionnels s'intéressant à ce champ d'investigation.

1.2. Comment s'organise notre revue de littérature ?

En réponse à ces objectifs, nous organiserons notre revue de littérature de la façon suivante. Nous avons effectué une revue de type « narratif » (Baumeister & Leary, 1997 ; Pautasso, 2019) permettant notamment de proposer une vue d'ensemble large et globale des travaux liés aux effets du travail temporaire. Cette revue de littérature a été réalisée en deux temps. Le sujet des effets du travail temporaire ayant déjà fait l'objet de plusieurs revues de littérature antérieures en langue anglaise (revues narratives, systématiques et/ou méta-analytiques), nous les avons tout d'abord recherchées sur 3 bases de données et portails éditoriaux (PsycInfo – Cairn – ScienceDirect) et considérées celles-ci comme des premières sources d'informations pertinentes (*1^{er} temps*).

Puis, afin de prendre en compte les dernières études empiriques menées sur le sujet (2007-2020) nous avons réalisé une recherche par mots-clés dans ces mêmes bases de données et portails éditoriaux (*2^{ème} temps*). Ce choix provient d'une volonté d'agrémenter par des études récentes le modèle conceptuel de De Cuyper et al. (2008), dont la revue revient notamment sur la période avant 2007. Pour compléter, d'autres études ont ainsi été identifiées de façon manuelle (examen des références citées dans les articles extraits, conseils d'auteurs). Les articles en langue anglaise et française repérés au moyen des mots-clés (« *temporary employment* » ; « *temporary worker* » ; « *temporary agency worker* ») furent examinés afin d'en évaluer la pertinence quant au sujet des effets du travail temporaire. Ce sont 84 articles scientifiques qui ont été identifiés, examinés de façon détaillées, parus sur la période 2007 – 2020 ([Annexe n°1](#)). Par souci de clarté, les références sont annotées d'un (*) dans la bibliographie.

Les revues de littératures (Benach et al., 2014 ; De Cuyper, De Jong, et al., 2008 ; Hall et al., 2017 ; Hünefeld et al., 2020 ; Imhof & Andresen, 2017 ; Kim et al., 2012 ; Koranyi et al., 2018 ; Quinlan et al., 2001 ; Virtanen et al., 2005 ; Wilkin, 2013) ont été lues en intégralité en vue d'identifier (a) les principaux objectifs (b) les méthodes utilisées (p. ex. sélection des études) (c) le type de revue de littérature (p. ex. narrative, systématique) (d) les principaux résultats et enfin (e) les recommandations théoriques et pratiques associées (voir le *Tableau 2* pour une présentation résumée).

Tableau 2 Principales caractéristiques des revues de littérature à propos des effets du travail temporaire, par ordre chronologique croissant de parution.

Auteurs (années)	Type	N articles	Objectifs	Constats
Quinlan et al. (2001)	Narrative	93 articles Avant 2000	(1) Passer en revue les recherches disponibles sur l'impact de la précarité de l'emploi sur la santé et la sécurité au travail.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cinq catégories de travailleurs précaires sont considérées : les travailleurs indépendants TPE (autoentrepreneurs), les travailleurs à domicile, les intérimaires, les travailleurs à temps-partiel, travailleurs soumis à des changements organisationnels (restructuration, réduction des effectifs etc.). ▪ Sur 93 études, 76 d'entre elles indiquent une diminution de la santé et la sécurité au travail (p. ex. taux d'accidents au travail, risque de maladie etc.) en raison de la précarité d'emploi. ▪ Sur 24 études traitant des TT, 14 ont montré une association négative entre la précarité de l'emploi et des mesures associées à la sécurité au travail, 2 sans effet et 8 études non significatives.
Virtanen et al. (2005)	Meta-analyse	27 articles De 1963 (pour CSA Sociological Abstracts et PsycINFO) et de 1966 (pour PubMed) jusqu'à octobre 2003	(1) Examiner dans quelles mesures l'impact du travail temporaire sur des variables de santé dépend de certains facteurs (instabilité d'emploi liée au type de contrat, taux de chômage, Produit Intérieur Brut). Un indice de « morbidité » est calculé pour synthétiser les variables de santé (p. ex. TMS, santé mentale, accidents).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une « morbidité » plus importante chez les travailleurs temporaires que chez les permanents et ce davantage chez les TT à forte instabilité d'emploi (p. ex. saisonniers). ▪ La plupart des études indiquent que les travailleurs temporaires ont aussi un risque plus élevé d'accidents du travail avec des congés maladies moins fréquents. ▪ La « morbidité » peut être plus élevée dans les pays où le nombre de travailleurs temporaires et chômeurs est faible. ▪ Enfin, il existe une forte hétérogénéité des résultats liée à la diversité des TT (p. ex. type de contrat, contexte d'emploi)
De Cuyper et al. (2008)	Narrative	De 1995 à 2007	(1) Identifier les principales théories utilisées et variables étudiées pour aborder les effets du travail temporaire comparativement aux permanents et (2) résumer les principaux effets et donner une explication sur leurs variabilités.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La plupart des études portent sur les attitudes, le bien-être et les comportements au travail. ▪ Les principales approches sont (1) les théories du stress (2) les théories de la comparaison sociale et de la théorie de l'échange social. ▪ Les principales variables abordées sont (1) la satisfaction au travail, (2) l'engagement et l'implication au travail, (3) le bien-être et (4) les comportements de production. ▪ D'une manière générale, le TT a des effets négatifs sur ces variables, mais (1) il y a une forte hétérogénéité (2) il y a des coûts cachés liés à la présence des TT ainsi que (3) des modérateurs à prendre en compte.
Wilkin L. (2012)	Meta-analyse	72 articles	(1) Résumer quantitativement la différence moyenne entre TT et TP à propos de la satisfaction au travail et (2) examiner l'effet modérateur du type de contrat de travail sur la satisfaction au travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparativement aux TP, les TT ont en moyenne, un niveau plus faible de satisfaction au travail ▪ Les TT ne sont pas un groupe homogène. ▪ Le niveau de satisfaction dépend du type de contrat temporaire. ▪ Les travailleurs indépendants (non-employés) ont le même niveau de satisfaction que les TP ▪ Les travailleurs en contrat direct avec l'entreprise (CDD, on-call) et les travailleurs sollicités par le biais d'une agence (intérimaires) ont un niveau plus faible de satisfaction que les TP

Kim et al. (2012)	Narrative	104 articles	(1) Déterminer si les différents régimes sociaux influencent les effets d'un emploi précaire sur la santé	<ul style="list-style-type: none"> Toutefois, après un regroupement en plusieurs types de régimes sociaux (Scandinave, Bismarckien, Anglo-saxon, Europe du sud, Europe de l'est et Asie de l'Est), il apparaît que le régime social est un déterminant important dans la santé des travailleurs précaires. Ceux travaillant sous le régime social scandinave ont un état de santé supérieur ou égal à celui de leurs homologues permanents. Les travailleurs précaires étant sous les autres régimes sociaux ont une santé plus détériorée (p. ex. troubles musculo-squelettiques, blessures physiques, santé mentale) comparativement aux TP.
Benach et al. (2014)	Narrative	N.R.	Identifier et résumer les principales explications (politique, économique et historique) de la précarité et la flexibilité de l'emploi sur la santé et la qualité de vie	<ul style="list-style-type: none"> Trois principales explications : (1) une exposition à des conditions de travail (p. ex. conditions physiques, psychosociales, ergonomiques) plus néfastes (2) le manque de contrôle sur la vie privée (p. ex. choix de résidence) et professionnelle (p. ex. identité professionnelle faible), induisant du stress psychosocial (3) conditions économiques hors travail (p. ex. manque de protection sociale, logement insalubre).
Hall et al. (2017)	Narrative	8 articles	(1) Examiner l'influence du travail « sur appel » (p. ex. astreinte) sur le stress physiologique et le sommeil.	<ul style="list-style-type: none"> Il apparaît que le fait d'être disponible pour être appelé par le travail a un impact négatif sur la quantité de sommeil et dans la plupart des cas sur la qualité de sommeil. Pour autant, le faible nombre d'études ne permet pas d'affirmer de manière significative le constat
Imhof & Andresen (2017)	Systématique	54 articles	(1) Etablir une cartographie des recherches sur le travail temporaire et le bien-être	<ul style="list-style-type: none"> Les conditions d'emploi des travailleurs temporaires ont généralement des conséquences négatives sur leur bien-être. Toutefois, des résultats sont très hétérogènes. Les principales raisons en sont : (1) l'usage des mots « travail temporaire » et « bien-être » car ceux-ci recouvrent une réalité très étendue (p. ex. prendre en compte le type de contrat pour le travail temporaire) et (2) la multitude de variables à considérer (p. ex. volition, insécurité d'emploi, iniquité, manque de soutien, de confiance etc.).
Koranyi et al. (2018)	Narrative	17 articles 1990 - 2017	(1) Résumer les recherches scientifiques existantes sur la relation entre les dimensions de l'emploi précaire et le taux d'accidents du travail.	<ul style="list-style-type: none"> La plupart des études montre que l'emploi précaire implique davantage d'accidents de travail, notamment pour les personnes occupant plusieurs emplois comparativement celles n'ayant qu'un emploi. Le même constat est fait pour les travailleurs sollicités par un tiers (p. ex. agence, sous-traitance) comparativement à ceux recrutés par l'entreprise directement. Pour autant, certains facteurs (p. ex. pluralité des contrats temporaires) ne permettent pas d'affirmer un effet sur les accidents du travail, en raison d'études insuffisamment précises et complexes.
Hünefeld et al. (2020)	Systématique	28 articles 2000 à 2016	(1) Analyser les associations entre travail temporaire, satisfaction au travail et santé mentale en Europe	<ul style="list-style-type: none"> Le travail temporaire n'est pas systématiquement lié négativement à la satisfaction au travail ou à la santé mentale. L'insécurité d'emploi et les conditions de travail ont tendance à médiatiser la relation entre travail temporaire et diminution de la satisfaction au travail. Le type de contrat (permanent vs temporaire) est un modérateur important : un niveau plus important de dépression et fatigue chez les temporaires comparativement aux permanents.

Pour chaque étude empirique récente pertinente les éléments suivants ont été identifiés : (a) éléments descriptifs (nom des auteurs, année de publication, la population, le pays), (b) éléments méthodologiques (population étudiée, taille de l'échantillon, variables mesurées, études transversales vs longitudinales) et enfin (c) les hypothèses avancées ainsi que leur éventuelle corroboration ou réfutation empirique. Les articles pertinents faisant état d'une mesure spécifique au travail temporaire créée ou utilisée, nous l'avons extraite et détaillée (dimension(s) mesurée(s), auteur(s), nombre d'items, type d'échelle, structure, validité interne, items). Cette démarche a aussi été un moyen de comprendre ce qui peut expliquer l'effet du type de contrat sur les variables étudiées (variable médiatrice) mais aussi de mettre en avant les conditions d'apparition de l'effet plus ou moins positif ou négatif (variable modératrice). A ce niveau, nous avons retenu un seuil de significativité de $p < .05$. Ces variables modératrices permettant d'identifier des « profils » de travailleur temporaire, nous avons extrait et synthétisé les typologies évoquées ou constituées par les auteurs.

A la suite de ce travail, une synthèse des connaissances actuelles, prenant la forme d'un modèle conceptuel (inspiré par et complétant celui de De Cuyper et al., 2008), sera exposée. Une analyse des méthodologies d'étude sera également avancée, ainsi qu'une présentation des mesures spécifiquement développées dans ce champ d'études. Pour terminer, une analyse critique globale de cette revue de littérature sera proposée. Les différentes perspectives de recherche et recommandations pratiques seront décrites.

2. Revue de la littérature narrative : diversité et complexité des effets du travail temporaire

D'un point de vue économique et stratégique, l'emploi temporaire est généralement considéré comme un levier d'adaptation des entreprises aux conditions fluctuantes du marché comparativement à la relation de travail traditionnelle (emploi permanent, à temps plein). En conséquent, cette main d'œuvre temporaire apporte une *plus grande flexibilité*. Cette dernière se décline sous des formes variées comme la polyvalence, la modularité du temps de travail, la souplesse d'affectation dans les lieux de travail etc. De la sorte, une entreprise faisant face à une augmentation imprévue de son activité peut mobiliser pour quelques heures un travailleur pour pallier le manque d'effectif.

L'emploi temporaire permet aussi la *réduction de certains coûts de l'emploi* (Bidwell et al., 2013 ; Bosch, 2004 ; Cappelli & Keller, 2013 ; De Cuyper et al., 2011 ; Siebert, 1997 ; Simpson et al., 1997). En effet, lorsqu'une entreprise souhaite trouver du personnel, des moyens sont mobilisés dans le recrutement notamment : rédiger l'offre, la diffuser, recevoir et sélectionner les candidatures, passer les entretiens, rédiger les contrats, éditer les fiches de paie etc. Or, une ETT peut prendre en charge l'ensemble de ces démarches contractualisées dans un contrat commercial de prestation de services avec l'EU, faisant gagner du temps et de l'argent à cette dernière. De plus, l'effectif mobilisé dans l'EU n'est pas comptabilisé dans l'effectif total de l'organisation (ni la masse salariale), au bénéfice des finances de l'EU (calcul des taxes et cotisations sur un effectif moindre).

Le travail temporaire séduit aussi pour la « *marge de manœuvre* » qu'il peut offrir à l'employeur. En effet, recruter quelqu'un pour un poste en CDI c'est miser (prendre un risque sur les compétences, capacités de l'individu) et s'engager sur le long terme ; tandis que recruter quelqu'un pour une activité temporaire (CDD, Intérim etc.), l'employeur peut considérer le temps de contrat pour mieux apprécier un salarié pour un futur poste permanent ou encore bénéficier de la non re-conductibilité du contrat en évitant ainsi le licenciement. Cette démarche est d'autant plus importante quand on sait que la gestion du personnel (p. ex. gérer les conflits entre les salariés) est l'un des éléments les plus stressants pour les dirigeants (Parmentier et al., 2023).

Le travail temporaire peut aussi séduire pour la « *marge de manœuvre* » qu'il peut offrir aux TT. En effet, de la même façon qu'un employeur peut apprécier un nouveau venu en contrat de travail temporaire, le TT peut rechercher et sélectionner une entreprise avec ses attentes

envers le poste, l'équipe, les moyens de l'organisation etc. Dans le cas où les attentes du TT ne sont pas satisfaites, il pourrait décider de quitter son emploi à un moment opportun.

Parallèlement, l'emploi permanent est de plus en plus considéré comme une forme de contrat rigidifiant les stratégies organisationnelles (notamment pour l'embauche et le licenciement) dans l'idée d'un modèle « emploi à vie » obsolète. Dans cette logique, certaines agences d'emplois (p.ex. Adecco, Randstad) valorisent les *avantages du travail temporaire du point de vue du salarié* : la liberté de choisir son temps de travail hebdomadaire, mensuel ou annuel ; avoir une certaine indépendance face aux entreprises ; permettre de développer des compétences variées grâce à la multiplication des emplois ; moins d'exigences, moins d'attentes de la part de l'équipe ou de l'employeur ; profiter de la diversité et ne pas rester sur un même poste continuellement ; prendre le temps de trouver un emploi et savoir ce que l'on souhaite faire ; mieux gérer son planning de vacances (pas de limites, pas de dates déterminées) ; offre la possibilité d'avoir de premières expériences plus facilement ; permettre d'avoir un emploi à temps complet, avoir un revenu plus important, etc.

Les caractéristiques favorables de l'emploi temporaire ont permis son essor dans les pays industrialisés durant ces quatre dernières décennies (Belkacem et al., 2011), positionnant cette forme de travail comme incontournable dans le fonctionnement du marché de l'emploi et du travail.

Pour autant des travaux contestent ces avantages en évoquant des « coûts cachés ». La littérature fait état, par exemple, de l'enchaînement des emplois de courtes durées dans une multitude d'établissements entraînant de fréquents changements d'environnement de travail (poste, collègues, matériel, etc.) (Cappelli & Keller, 2013). Ces changements de « boîtes » conduisent à un manque de soutien social de la part des supérieurs et des collègues (Crozier & Davidson, 2009), mais aussi à moins d'intégration auprès des équipes et de la société de manière plus large (Gundert & Hohendanner, 2014 ; Viitala & Kantola, 2016). La nature précaire du travail temporaire en raison de l'incertitude d'obtenir une mission par exemple (que l'on soit en cours de mission ou en recherche) plonge le travailleur dans une instabilité de l'emploi (Glaymann, 2005), ne permettant pas ou peu de se projeter sur l'avenir. En effet, le contrat temporaire implique de fait un terme (date de fin), au-delà duquel le travailleur peut être « prolongé » (renouvellement de contrat), ou non. Ce contexte place le travailleur dans une projection plus incertaine sur le futur contrat (plus largement le contexte socio-économique). Quelques exemples de questions relatives à cette incertitude d'un futur contrat pour un travailleur temporaire en poste : « Est-ce qu'à la fin du contrat actuel, vais-je continuer dans la

boite ? », « Si oui, pour combien de temps ? », « Si non, vais-je retrouver un poste rapidement ? », « Est-ce que je dois rechercher avant la fin de mon contrat ? », « Est-ce que mon agence d'intérim va me retrouver une mission ? », « Est-ce que ma situation ouvre à des droits par pôle emploi ? » etc.

Par ailleurs, certains travailleurs temporaires perçoivent leur situation comme moins favorable comparativement à celle des travailleurs permanents sur les perspectives de carrière, sur l'accès à la formation, sur le contenu du travail (De Witte & Näswall, 2003) pouvant engendrer un niveau de satisfaction et d'engagement au travail plus faible. D'autres travaux évoquent par exemple un risque plus élevé de blessures liées au travail (Rosini, 2014) ou encore une baisse de l'identification et d'implication à l'organisation (Veenstra et al., 2004a).

L'incertitude peut aussi toucher les ETT, provenant du réseau de main d'œuvre temporaire. Lorsqu'on s'inscrit dans une ETT, le candidat peut être mobilisé sur différents secteurs d'activité compte tenu de son profil. Lorsqu'une demande d'effectif arrive à l'ETT et que le candidat correspond à l'offre, celui-ci peut recevoir un sms en indiquant la mission à réaliser. Ce sms peut être envoyé à l'ensemble des profils correspondant à l'offre. Or, ce réseau peut être composé de nouveaux travailleurs, fraîchement inscrits à l'ETT, dont la valeur intérimaire⁴ (Guichard-Faure, 1998) est fluctuante, engageant l'incertitude d'une mission réussie ou non. Ce réseau peut être composé aussi d'anciens travailleurs inscrits à l'ETT, plus vraiment disposés à répondre aux nouvelles missions (p. ex. engagés auprès d'une autre ETT, travaillent en CDI etc.) véhiculant là aussi une incertitude vis-à-vis de la disponibilité pleine de la main-d'œuvre. De cette façon, des questionnements autour de la fidélisation des travailleurs temporaires ont émergé pour tenter d'obtenir et conserver des travailleurs temporaires durables. L'emploi temporaire tente d'évoluer face à l'incertitude qu'impose la temporalité du travail (« quel contrat après ? »), voyant ainsi arriver sur le marché des emplois temporaires dits « CDI », se proposant d'offrir une meilleure sûreté de l'emploi. Nous pouvons prendre comme première illustration le *CDI intérimaire* (ou CDII). Ce type de contrat offre une visibilité plus importante, notamment grâce aux périodes de mission plus longues et des intermissions couvertes par une rémunération minimale. En effet, malgré le non-versement de l'indemnité de fin de mission (10% de la rémunération brute de la mission), l'intérimaire a la garantie d'un revenu qui ne peut être inférieur au Salaire Minimal Interpersonnel de Croissance (SMIC) pour

⁴ Recouvre la valeur professionnelle de l'intérimaire (savoir-faire, savoir-être, aptitudes dans un métier spécifique) et la valeur sur le marché de l'emploi intérimaire (savoir-faire, savoir-être, aptitudes dans l'intérim : disponibilité, esprit d'initiative, adaptabilité, etc.).

un ouvrier et jusqu'à 125% du SMIC pour un cadre. Enfin l'intérimaire bénéficiant d'un CDI peut se voir attribuer des missions de 36 mois, contre 18 mois maximum pour le contrat intérimaire classique. Nous pouvons prendre comme deuxième illustration le *CDI de mission* (une forme de CDI de chantier). Le CDI de mission considéré dans la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), est un type de contrat appelé à se terminer à la fin d'un projet de recherche. L'agent est donc recruté, comme dans le contrat de chantier⁵, pour une mission spécifique liée à une opération ou un projet déterminé. Lorsque l'opération ou le projet arrive à échéance, l'agent est « licencié ». Un renouvellement du contrat de mission est possible, mais n'excède pas six ans.

Manifestement, les effets du travail temporaire ne peuvent être abordés de manière simple, du fait de leur hétérogénéité (De Cuyper, De Jong, et al., 2008 ; Petilliot, 2016 ; Wagenaar et al., 2012) ce qui soulève un certain nombre de problématiques. Face à la diversité et à la complexité des études mettant tantôt en avant des effets positifs tantôt négatifs du travail temporaire, une revue de littérature critique synthétisant ces effets potentiels, ainsi que leurs soubassements psychologiques (variables médiatrices) et conditions d'apparition multiples (variables modératrices) s'avère nécessaire.

3. Principaux constats effectués

3.1. Deux grandes catégories d'effets et trois grands types d'études comparatives

D'une part, en nous appuyant sur les principales revues de littérature déjà existantes, sur les études récentes complémentaires à ces revues de littérature d'autre part, nous faisons plusieurs constats généraux.

Il existe deux grandes catégories d'effets du travail temporaire (*1^{er} constat*). La première catégorie inclut des études plutôt dédiées aux effets du travail temporaire sur les attitudes et comportements du travailleur vis-à-vis de son organisation et de son poste. Ces revues de littérature (De Cuyper, De Jong, et al., 2008 ; Kim et al., 2012 ; Virtanen et al., 2005 ; Wilkin, 2013) mobilisent des variables telles que l'implication organisationnelle, les comportements de citoyenneté organisationnelle ou encore l'intention de quitter l'entreprise. La deuxième catégorie d'études aborde plus particulièrement l'impact du travail temporaire sur la santé et l'exposition aux risques du travailleur. Ces revues de littérature (Benach et al., 2014 ; De Cuyper, De Jong, et al., 2008 ; Hall et al., 2017 ; Kim et al., 2012 ; Quinlan et al., 2001 ;

⁵ Contrat à Durée Indéterminée conclu pour des chantiers, ouvrages ou missions. La durée n'est pas spécifiquement connue, et varie selon la fin du chantier ou de l'opération pour laquelle le salarié a été recruté.

Virtanen et al., 2005 ; Wilkin, 2013) abordent des variables telles que les accidents du travail, la santé mentale, la santé physique par exemple.

Il existe aussi trois types d'études abordant les effets du travail temporaire (*2^{ème} constat*). Le premier concerne les effets du travail temporaire dans une logique comparative « travailleurs temporaires vs travailleurs permanents ». Les chercheurs établissent une comparaison entre un groupe de TT avec un groupe de TP en vue de répondre à la question « est-ce que le fait d'être TT implique une différence en termes de résultats (d'attitudes ou de santé) comparativement aux TP ? ». Dans ces études, les chercheurs font souvent l'hypothèse d'un effet du travail temporaire (comparativement aux travailleurs permanents), au moyen d'une ou des variables médiatrices et/ou modératrices. On remarque toutefois certaines études incluant uniquement les travailleurs temporaires. Dans ce cas, les chercheurs s'attachent à tester un modèle général sur la population de travailleurs temporaires par ailleurs applicable aux permanents et ce, toujours dans l'optique de comprendre pourquoi il y a des différences. Autrement dit, en s'appuyant des connaissances générales issues de la psychologie du travail souvent construites à partir d'échantillons de TP, les chercheurs tentent de savoir si ces connaissances s'appliquent aussi aux TT. L'étude réalisée auprès des TT permet donc aux chercheurs d'en comparer les résultats à d'autres études déjà auprès d'un échantillon principalement composé de TP. Mais cette conception reste moins puissante qu'une comparaison directe avec un groupe de travailleurs permanents. Plusieurs études évoquées par Hünefeld et collaborateurs (2020) montrent l'effet médiateur des conditions de travail (p.ex. Dütsch, 2011) et d'insécurité d'emploi (p.ex. Benach, 2004) afin d'expliquer les différences de satisfaction au travail entre temporaires et permanents.

Le deuxième type d'étude concerne les travaux focalisés uniquement sur l'hétérogénéité supposée des sous-groupes de TT. Les chercheurs partent du postulat qu'il existe une différence entre TT et TP ne nécessitant pas plus d'examen. Dans ce type d'étude, les scientifiques considèrent qu'il existe des effets (positifs, négatifs, neutres) du travail temporaire en raison de la variabilité des caractéristiques même des TT. Autrement dit, ces études focalisent leur attention sur les conditions d'apparition de ces effets. Cette façon d'aborder les recherches sur les effets du travail temporaire permet notamment d'apporter une analyse plus fine de l'hétérogénéité des TT, en établissant des comparaisons entre « sous-groupes » de travailleurs temporaires. De manière implicite, ces études suggèrent l'existence de plusieurs variables modératrices des différences pouvant exister avec les TP.

Enfin, le troisième type d'étude recouvre des travaux portant sur la comparaison à la fois de plusieurs types de TT et de travailleurs permanents (testant ainsi explicitement

l'existence de variables modératrices). Ce type de recherche permet de reprendre la logique comparative TT et TP tout en considérant l'hétérogénéité des TT et ce, au sein d'une même étude. Cette configuration de recherche est de meilleure qualité compte tenu de sa complexité mais encore insuffisamment utilisée.

Ces deux grands constats permettent de situer de manière synthétique les logiques d'approches des effets du travail temporaire, souvent négatifs mais avec une forte hétérogénéité.

3.2. Des effets en moyenne négatifs mais avec beaucoup de disparités

D'une manière générale, les revues de littérature (Benach et al., 2014 ; Kim et al., 2012 ; Quinlan et al., 2001 ; Virtanen et al., 2005 ; Wilkin, 2013) montrent des effets en moyenne négatifs du travail temporaire.

3.2.1. Effets sur les attitudes et comportements au travail

Il semble important de souligner ce que recouvrent les termes « attitudes » et les « comportements » dans le contexte des recherches sur les effets du travail temporaire. En effet, force est de constater que l'intérêt – dans ce champ de recherche du travail temporaire – est notamment orienté vers la mise en avant des « avantages » et « désavantages » (ou coûts cachés) de la présence pour les organisations, de travailleurs temporaires. En effet, les chercheurs se questionnent sur ce que peut impliquer le fait d'être temporaire dans une organisation et ce, en considérant certaines dimensions directement en lien aux comportements des travailleurs, telles que la performance, la productivité ou encore le turn-over volontaire. Or, la mesure de ces indicateurs comportementaux – c'est-à-dire l'acte, l'action manifeste – est, sur le terrain, rarement et difficilement accessible. Par conséquent, les chercheurs s'appuient davantage sur des indicateurs attitudinaux, c'est-à-dire supposés prédire les comportements dans l'organisation. Plus précisément, l'attitude est couramment définie comme « *une tendance psychologique exprimée en évaluant une entité particulière en termes de degré de favorabilité ou de non-favorabilité* » (Eagly & Chaiken, 1995, cité par Girandola & Fointiat, 2016, p. 7). Ce qui est entendu par entité c'est un objet social (p. ex. chômage), un événement (p. ex. obtenir un CDI), mais aussi des personnes (p. ex. ses collègues), ou encore des organisations (p. ex. son entreprise). A titre d'exemple, l'implication organisationnelle considérée comme une attitude d'un travailleur envers son travail et l'organisation, permet de prédire les comportements observables dans cette organisation.

Implication organisationnelle – Plusieurs modèles ont été avancés pour définir l'implication organisationnelle, mais depuis certains travaux (Allen & Meyer, 1990 ; Meyer et al., 1993 ; Meyer & Allen, 1991), ce concept fait généralement consensus. On peut définir l'implication organisationnelle comme le reflet d'un « *état psychologique* » (Meyer et Allen, 1991, p.67) montrant la relation entre un employé et l'organisation à laquelle il appartient. Cet état se compose de trois dimensions : l'implication affective (désir – attachement accordé par identification aux valeurs et objectifs de l'entreprise), l'implication normative (devoir moral – sentiment de loyauté accordé à l'entreprise provenant des obligations morales envers celle-ci) et enfin l'implication continue (besoin – attention donnée par l'employé aux coûts associés au fait de rester dans l'entreprise).

On trouve dans une revue de littérature (De Cuyper, De Jong, et al., 2008) un état des travaux différenciant le niveau d'implication au travail des TT et TP. Les TT y sont moins impliqués, (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002 ; de Gilder, 2003 ; Eberhardt & Moser, 2011 ; Forde & Slater, 2006) ou à l'inverse, plus impliqués (De Cuyper & De Witte, 2006, 2007 ; De Witte & Näswall, 2003 ; McDonald & Makin, 2000) que les TP. Cette revue de littérature montre également l'absence de différence entre TT et TP (De Witte & Näswall, 2003). D'autres travaux s'intéressant plus précisément à l'implication organisationnelle affective, rapportent un niveau plus important pour les TT (Allen, 2011 ; Lopes & Chambel, 2012) ou à l'inverse, un niveau plus faible que les TP (Allen, 2011 ; De Cuyper et al., 2010) corroborant d'anciens travaux (Klein Hesselink & van Vuuren, 1999 ; Veenstra et al., 2004a). Quelques recherches distinguent l'implication envers l'ETT de l'implication envers l'EU. D'autres études indiquent aussi une disparité dans les résultats (Barringer & Sturman, 1998 ; Benson, 1998 ; Gallagher & Parks, 2001 ; Van Breugel et al., 2005).

De la même façon que l'implication organisationnelle, la satisfaction au travail peut être considérée comme une attitude de l'individu vis-à-vis de son travail. C'est un état positif provenant de l'évaluation faite par le salarié de son travail ou de ses expériences de travail.

Satisfaction au travail - Une revue de littérature systématique de 72 articles (Wilkin, 2013) a pour objectif de résumer quantitativement les différences de moyenne de la satisfaction au travail entre les TT et les TP. Cette recherche suggère que, d'une manière générale, les travailleurs temporaires ont un niveau plus faible comparativement aux travailleurs permanents corroborant d'autres travaux (Aletraris, 2010 ; Bernhard-Oettel et al., 2013 ; Park & Kang, 2017 ; van den Tooren & de Jong, 2014). Ce groupe de travailleurs n'est cependant pas homogène. Il y a des différences au sein même de ce groupe, dès lors que l'on s'intéresse aux types de

contrats avec l'entreprise. En s'inspirant des types de contrats proposés par Connely et Gallagher (2004) cette revue distingue les travailleurs « intérimaires » (sollicités par un intermédiaire : intérimaire), les « direct-hire » (sollicités directement par l'entreprise : CDD par exemple), les « indépendant » (sollicitant l'entreprise, proposant leur service). Ils établissent des différences graduelles à savoir, qu'un intérimaire sera moins satisfait au travail qu'un travailleur de type CDD qui sera à son tour moins satisfait qu'un indépendant. Ces derniers font état d'un niveau de satisfaction au travail quasi similaire à celui d'un travailleur en CDI, se rapprochant de certaines études décrivant une plus forte satisfaction au travail pour les CDD que les CDI (Bernhard-Oettel et al., 2013 ; De Cuyper et al., 2009 ; Guest, 2004 ; Kim et al., 2017). D'autres travaux indiquent à l'inverse, une satisfaction au travail plus faible pour les TP par rapport aux TT (Dawson et al., 2014 ; De Cuyper & De Witte, 2005 ; Mauno et al., 2005, 2015 ; McDonald & Makin, 2000 ; van den Tooren & de Jong, 2014), ou l'absence de différence significative entre les deux groupes de travailleurs (Bernhard, 2001 ; Claes et al., 2002 in De Cuyper, 2008 ; Krausz & Bar-Yosef, 1999 in Krausz & Stainvartz, 2005).

Comportements de citoyenneté organisationnels (CCO) – Les comportements de citoyenneté organisationnels sont généralement considérés comme des comportements hors-rôles que l'on retrouve dans différents emplois. L'adoption de ces CCO sont souvent vecteurs d'une plus forte performance au travail. Ce sont des « *comportements volontairement adoptés par les salariés sans qu'ils soient formellement prescrits dans leur descriptif d'emploi* » (Vallery et al., 2016). C'est typiquement le cas de faire des heures supplémentaires ou le fait de donner un coup de main à son collègue pour faire son travail. Une revue de littérature (De Cuyper, De Jong, et al., 2008) montre des résultats scientifiques mitigés à propos du niveau de CCO entre TT et TP. Les auteurs évoquent des études où les TP adoptent plus de CCO que les TT (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002 ; de Gilder, 2003 ; Van Dyne & Ang, 1998). D'autres recherches plus récentes vont dans le même sens (Broschak et al., 2008 ; Chambel & Castanheira, 2006 ; Chiu et al., 2015 ; Coyle-Shapiro & Kessler, 2002 ; de Gilder, 2003). A l'inverse, De Cuyper et collaborateurs (2008) font état d'un autre exemple de recherche montrant un niveau plus faible de CCO des TP comparativement aux TT (Engelland & Riphahn, 2005) corroborant d'autres résultats plus anciens (Connely & Gallagher, 2004 ; Pearce, 1993) ou plus récents (Chiu et al., 2015). De Cuyper et collaborateurs (2008) indiquent une recherche où des différences existent selon le type de contrat : les TP et TT en CDD adoptent plus de CCO que les travailleurs intérimaires (Chambel & Castanheira, 2006). Toujours dans la revue de littérature de De Cuyper et collaborateurs (2008), des résultats

montrent qu'il n'existe pas de différence significative entre les TT et TP concernant les CCO (De Cuyper & De Witte, 2005 ; Ellingson et al., 1998). Par ailleurs, une étude s'intéresse aux comportements de citoyenneté organisationnelle des employés envers la clientèle. Les résultats montrent que les TT ont moins tendance à effectuer des CCO envers la clientèle comparativement aux TP (Chiu et al., 2015).

Intention de quitter / rester – A notre connaissance, il n'existe pas de revue de littérature en lien avec les intentions de rester / quitter dans une logique comparative TT et TP. Les études portant sur l'intention de rester dans l'organisation ou de la quitter sont principalement centrées sur les travailleurs temporaires uniquement (de Jong & Schalk, 2010 ; Jung et al., 2018 ; Morf et al., 2014 ; Slattery et al., 2008). Nous retrouvons dans notre revue de littérature une étude montrant que les travailleurs temporaires font état d'un niveau plus fort d'intention de quitter l'organisation comparativement aux travailleurs permanents (Mauno et al., 2015). Dans une étude longitudinale, d'autres chercheurs se sont intéressés à savoir si le fait de passer d'un statut de temporaire à permanent (ou d'un statut de permanent à temporaire) pouvait influencer l'intention de quitter l'organisation (De Cuyper et al., 2009). Il apparaît que le fait de rester TP (entre un temps 1 et un temps 2) donne moins envie de quitter l'organisation que si l'on passe d'un statut de TP à celui de TT. Enfin, dans une autre étude (De Cuyper & De Witte, 2008), les chercheurs montrent que les travailleurs temporaires ayant volontairement choisi leur statut d'emploi ont une intention de quitter l'organisation plus faible que les travailleurs permanents.

Comme nous l'avons souligné auparavant, la littérature scientifique met en avant des effets généralement négatifs sur les attitudes et comportements au travail, mais aussi sur la santé et la sécurité au travail.

3.2.2. Effets sur la santé et la sécurité au travail

Une revue de littérature systématique comprenant 27 articles (Virtanen et al., 2005) s'intéresse à la relation entre le travail temporaire et plusieurs variables de santé mentale et de santé physique (p. ex. dépression, troubles musculosquelettiques), afin de comprendre si l'association dépend de certains facteurs contextuels (p. ex. niveau de chômage) ou encore de l'instabilité de l'emploi liée au type de contrat (p. ex. fort niveau d'instabilité d'emploi : intérimaires, faible niveau d'instabilité d'emploi : CDD). A titre d'exemple, les TT ont un niveau plus fort de douleurs musculaires, de fatigue physique comparativement aux TP (Benavides et al., 2000). Un indice de « morbidité » reprenant les variables de santé mentale et physique a été calculé. Les résultats indiquent que la « morbidité » est en moyenne plus élevée

chez les TT comparativement aux TP. Ainsi, certaines études montrent que les TT comparativement aux TP font état de blessures professionnelles plus fréquentes qu'elles soient non invasives (Jacobsson & Schelp, 1988 ; Kirschenbaum et al., 2000) ou au contraire mortelles (François, 1991). Il est aussi constaté que les TT ont plus de pathologies des tissus mous (p.ex. tendinite) liées au travail (Silverstein et al., 2002), rapportent plus de douleurs dorsales ou lombaires (pour les TT sur appel ou *on-call*) (Aronsson et al., 2002 ; Benavides et al., 2000). Il n'en demeure pas moins que d'autres études nuancent ces propos. C'est le cas de certains auteurs évoquant un niveau non significatif entre TT et TP concernant différentes variables. Par exemple, il n'y a pas de différence significative entre TT (saisonniers) et TP concernant les douleurs dorsales et lombaires. Aussi, il n'existe pas de différences significatives entre TT (CDD) et TP à propos de la période d'absence médicale (sans justificatif médical, automédication) (Kaminski, 2001 ; Virtanen, 2004). Enfin, certains travaux montrent que les TT (CDD et intérimaires) ont un niveau plus faible d'absence pour raison médicale (avec certificat médical) (Benavides et al., 2000 ; Virtanen, 2004). Nous relevons dans cette revue de littérature par exemple deux facteurs pouvant expliquer un risque élevé de lésions professionnelles pour les TT : moins d'expérience, moins de formation en sécurité au travail (Aronsson et al., 2002 ; Kochan et al., 1994), confirmant d'anciens travaux (François, 1991). Le constat de cette « morbidité » est appuyé par d'autres travaux plus récents sur la question (Kim et al., 2017 ; Moscone et al., 2016). Certaines études relèvent aussi un risque plus élevé d'accident du travail (Koranyi et al., 2018) et un taux d'absence pour maladie plus faible. Certains travaux expliquent à titre d'exemple, que ce taux d'absence plus faible pour les TT peut être dû à une crainte de perdre leur emploi (Beale & Nethercott, 1988). La morbidité psychologique est plus élevée pour les TT avec un niveau d'instabilité d'emploi élevé mais aussi dans des pays avec un faible nombre de travailleurs temporaires ou de travailleurs sans emploi.

Quinlan et collaborateurs (2001) concluent aussi dans leur revue de littérature de 93 articles portant sur l'emploi précaire, qu'une majorité d'articles montrent une association négative entre le travail temporaire, la santé et la sécurité d'emploi. On retrouve notamment des mesures objectives (p. ex. taux d'accident, le taux d'arrêt maladie, le taux d'absentéisme, les maladies cardiovasculaires) et des mesures subjectives (p. ex. auto-évaluation de la santé générale, connaissances et formations autour de la santé et sécurité au travail). Certaines études plus récentes corroborent ces résultats (Mauno et al., 2015) ou les contredisent (George et al., 2012).

Poursuivant une logique différente bien que complémentaire, une autre revue systématique de littérature composée de 104 articles (Kim et al., 2012), a pour objectif d'identifier dans quelle mesure différents systèmes de sécurité sociale (ex : politique sociale, de santé, protection de la consommation) peuvent engendrer différents effets sur la santé des travailleurs ayant une forme flexible d'emploi. En regardant spécifiquement ce qui se passe pour cette population, les résultats indiquent que les régimes de sécurité sociale – catégorisés selon six types (p.ex : Scandinave, Anglo-saxon, de l'Asie de l'Est) – sont des déterminants importants de la relation emploi flexible-santé. Plus spécifiquement, les travailleurs en situation de précarité sous le régime Scandinave (Finlande, Norvège, Suède) rapportent un niveau plus élevé ou égal de santé que celui des travailleurs permanents dans leur pays. La principale explication avancée concerne l'effet bénéfique des politiques favorables (p. ex. formation tout au long de la vie, chômage généreux, sécurité sociale complète pour les temps partiels) envers les emplois plus vulnérables. Dans les autres types de régimes, on peut constater une plus mauvaise santé (santé générale auto-rapportée, troubles musculo-squelettiques, troubles mentaux et des blessures plus fréquentes), comparativement aux travailleurs permanents dans leur pays respectif. Une autre revue de littérature systématique (de 8 articles seulement) (Hall et al., 2017) met en évidence les effets du travail sur appel (*on call*) depuis le domicile (p.ex : pompier disponible depuis leur domicile), sur le stress physiologique et le sommeil (quantité et qualité). Les résultats montrent un effet néfaste sur la quantité de sommeil et dans la plupart des cas sur la qualité du sommeil. Par ailleurs, concernant le rapport entre le travail sur appel depuis le domicile et le stress physiologique, la quantité de publication de cette revue (une seule parmi les huit) ne permet pas de conclure avec force le lien existant.

3.3. Le travail temporaire, attitudes et comportements au travail : effets étudiés / observés, variables médiatrices et modératrices

Comme nous venons de le voir les revues de littérature et articles plus récents montrent des effets en moyenne négatifs du travail temporaire comparativement aux travailleurs permanents. De nombreuses conclusions provenant notamment de ces revues de littérature (Benach et al., 2014 ; De Cuyper, De Jong, et al., 2008 ; Virtanen et al., 2005 ; Wilkin, 2013) suggèrent toutefois une forte hétérogénéité des résultats (tantôt effets positifs, tantôt effets négatifs, voire non significatifs). Dans cette partie nous proposons de revenir sur les principales variables médiatrices et modératrices identifiées en lien aux variations positives et négatives, dans la continuité des travaux de De Cuyper et collaborateurs (2008). Plus spécifiquement, nous entendons identifier les facteurs expliquant ces effets négatifs plus fréquemment cités (variables

médiatrices) mais aussi les facteurs expliquant cette variation (variables modératrices). Nous proposons de transposer ces idées à travers deux principales questions : pourquoi le travail temporaire a-t-il généralement des effets négatifs ? Pourquoi les effets du travail temporaire sont non-systématiquement négatifs, voire parfois positifs ?

3.3.1. Pourquoi le travail temporaire a-t-il généralement un effet négatif ?

Nous abordons ici les trois principales explications des effets généralement négatifs du travail temporaire. Tout d'abord, le travail temporaire peut avoir un impact négatif sur le contenu et le respect du contrat psychologique (*explication 1*). Ensuite, les travailleurs temporaires sont aussi amenés à travailler dans des conditions de travail et d'emploi plus stressantes et inégalitaires (*explication 2*). Enfin, les différences d'identités sociales et rapports intergroupes associées au statut d'emploi peut générer des tensions pour les travailleurs temporaires et permanents (*explication 3*).

3.3.1.1. Explication 1 : car il a un impact négatif sur le contenu et le respect du « contrat psychologique »

Le contrat psychologique – généralités.

La relation de travail est généralement formalisée par le contrat de travail, mais repose également sur une relation plus informelle et subjective, le contrat psychologique. Plusieurs études ont fait référence au *contrat psychologique* (CP) afin de comprendre les différences d'attitudes et de santé entre TT et TP. Avant d'en venir aux applications concernant les travailleurs temporaires, il semble nécessaire de comprendre ce que recouvre le contrat psychologique.

Ce concept de contrat psychologique s'inscrit dans la théorie de l'échange social (Blau, 1964) aux côtés d'autres concepts comme le soutien organisationnel perçu d'Eisenberger (Shore et al., 2004). La théorie de l'échange social propose d'expliquer la motivation des individus au moyen des bénéfices économiques, symboliques et sociaux retirés de l'échange (Blau, 1964). Le contrat psychologique, basé sur cette logique de réciprocité, regroupe des promesses et d'obligations réciproques informelles entre les salariés et leur employeur (Mullenbach, 2009, 2010), ce qui en fait sa spécificité comparativement aux autres concepts. Autrement dit, les salariés possèdent un schéma mental prenant en compte un échange entre les contributions apportées (p. ex. investissements, efforts, compétences, etc.) et les rétributions (p.

ex. sécurité de l'emploi, promesse d'embauche, salaire, etc.). A noter que « *la mutualité est alors mesurée seulement en tenant compte des perceptions de l'employé sur les promesses des deux parties* » (Guerrero, 2005, p.114), laissant un champ encore très peu exploité du point de vue de l'employeur.

Historiquement, Argyris (1960) est le premier à montrer et nommer l'accord tacite entre un supérieur hiérarchique (dans son étude : les contremaîtres) et les salariés, sous ce terme de « *contrat psychologique* ». Mais les travaux proposés par Rousseau (1989, 1990) offrent aujourd'hui une définition répandue sur ce contrat qui « *naît lorsqu'une partie croit qu'une promesse en un retour futur a été faite par l'autre partie et donc que si elle lui apporte une contribution, elle l'oblige en retour pour un bénéfice futur* » (Rousseau, 1990 in Mullenbach-Servayre, 2009).

Mais à quel moment commence ce contrat psychologique ? Le contrat psychologique peut débiter avant même de signer le contrat de travail, dès lors que le (futur) salarié croit que l'employeur lui doit quelque chose. Le contrat va progressivement se développer à travers le recrutement et lors de l'intégration par exemple, où les promesses apparaissent pour former de futures obligations. A ce moment là aussi, les promesses peuvent être réalisées (p.ex. présentation avec l'équipe du côté de l'employeur, être à l'heure de l'accueil du côté du travailleur, etc.) ou non. Autrement dit, durant ces premiers temps, le salarié identifie et évalue les promesses et obligations dans sa nouvelle réalité de travail (nouveaux collègues, nouveaux supérieurs, nouveau lieu de travail, etc.), faisant une estimation de ses contributions et rétributions. Plusieurs cas de figure apparaissent à propos de la réalisation du contrat psychologique.

Une situation de déséquilibre peut naître, si (1) le salarié considère que si d'une part son employeur n'a pas rempli (sous-réalise) ses promesses et obligations (« non-respect des termes du contrat »), alors qu'il a d'autre part tenu ses promesses et obligations envers l'employeur, il peut rompre le contrat psychologique (« rupture du contrat »). Comme l'indique Mullenbach-Servayre (2009), des auteurs (Morrison & Robinson, 1997) distinguent à ce niveau deux termes pour détailler cette sous-réalisation du contrat psychologique ; on peut parler de rupture de contrat, ou de violation de contrat (*cf. Tableau 3*). Le déséquilibre peut aussi provenir d'une situation où (2) à l'inverse, le salarié perçoit que son employeur répond plus que prévu (sur-réalise) aux promesses et obligations (on parle de dépassement des obligations), il peut alors davantage développer, adopter une attitude positive envers l'employeur. Une situation

d'équilibre peut apparaître, si par exemple, (3) le salarié estime que, de part et d'autre, les promesses et obligations sont réalisées comme convenu (« respect du contrat psychologique »).

La théorie du contrat psychologique s'appuie donc sur l'idée d'une norme de réciprocité, c'est-à-dire qu'à partir du moment où les travailleurs perçoivent un certain niveau de promesses et d'obligations organisationnelles respectées, ils se sentent obligés en retour de donner un certain niveau important d'engagement (Bal et al., 2013). Inversement, moins les travailleurs ont le sentiment que le contrat psychologique est respecté, moins ils vont faire preuve d'engagement (Chambel & Oliveira-Cruz, 2010).

Aujourd'hui, il est admis de distinguer la *nature* du contrat psychologique (p. ex. relationnel), son *contenu* (termes du contrat et relation entre ces termes) et sa *réalisation* (respect, sous-réalisation, sur-réalisation). Nous proposons une synthèse à travers le tableau 3. L'étude du contrat psychologique peut être effectuée de plusieurs façons. L'une d'entre elles consiste à répertorier et classer les promesses et obligations afin d'en établir des groupes selon la nature de l'échange social impliqué : quatre sont généralement présents dans la littérature (Dabos & Rousseau, 2004). On retrouve le profil relationnel (loyauté et stabilité, implication de part et d'autre), transactionnel (promesses tangibles, orientées vers le financier, implication faible de part et d'autre), équilibré (nombreux échanges, confiance) et transitionnel (méfiance, incertitude, implication érodée ou inexistante).

Tableau 3. Synthèse des principales caractéristiques du contrat psychologique (nature, contenu, réalisation)

Nature du contrat psychologique	<i>Relationnel</i> – Promesses et obligations reposant sur des critères de loyauté et stabilité, sécurité d’emploi, carrière, engagement durable. Logique socio-émotionnelle.	
	<i>Transactionnel</i> – Promesses et obligations à court terme et peu engageantes. Logique rationnelle/légale portant sur des éléments économiques ne changeant pas dans le temps (p. ex. accepter de faire des heures supplémentaires).	
	<i>Équilibré</i> – Promesses et obligations de performance et d’employabilité interne et externe, engagement durable.	
	<i>Transitionnel</i> – Promesses et obligations à court terme et peu engageante. Contrat où les aspects relationnels et contractuels sont peu existants. Objectifs de performance non spécifiés, relation d’emploi altérée : dans l’incertitude, l’ambiguïté, l’instabilité.	
Contenu du contrat psychologique	<i>Promesses salarié</i> – Ce que j’estime avoir promis à l’organisme.	
	<i>Obligations salarié</i> – Ce que j’estime avoir comme obligation envers l’organisme.	
	<i>Promesses entreprise</i> – Ce que j’estime comme promesses faites par l’organisme envers moi.	
	<i>Obligations entreprise</i> – Ce que j’estime comme obligations que l’organisme doit tenir envers moi.	
Réalisation du contrat psychologique	<p><i>Sous-réalisation du contrat psychologique</i> – Les promesses et/ou obligations n’ont pas été tenues (ou rupture du contrat psychologique). Déséquilibre défavorable : Rétributions inférieures à ce que le salarié estime donner (je donne, il ne donne pas).</p>	<p>Rupture : évaluation cognitive entre ce qui est promis et les rétributions.</p>
		<p>Violation : émotion ressentie par le travailleur lorsque les engagements ne sont pas respectés.</p>
	<p><i>Respect du contrat psychologique</i> – Les promesses et/ou obligations ont été tenues pour le salarié et/ou l’entreprise. Équilibre (Je donne, il donne ou je ne donne pas, il ne donne pas).</p>	
	<p><i>Sur-réalisation du contrat psychologique</i> – Les promesses et/ou obligations ont été dépassées par rapport à l’attente initiale. Déséquilibre favorable Rétributions supérieures à ce que le salarié estime donner (Je donne, il donne plus).</p>	

Le contrat psychologique : application aux travailleurs temporaires et permanents.

En raison d'une diversité conceptuelle autour du contrat psychologique, rares sont les études abordant les effets du travail temporaire dans une logique globale (prise en compte de l'ensemble des dimensions – nature, contenu, réalisation – du contrat psychologique).

A propos de *la nature du contrat psychologique des TT et TP*, certains chercheurs (Chambel et al., 2016 ; José Chambel, 2014) s'intéressent à savoir si les travailleurs possèdent des profils de contrats psychologiques différents compte tenu du type de contrat (TT vs TP) ? Si oui, qu'est-ce que cela engage sur leurs attitudes et leur santé au travail ? Des études (Chambel et al., 2016 ; Isaksson et al., 2010 ; Jong et al., 2009) montrent que les TT font état d'un type de contrat psychologique appartenant au profil dit « transactionnel », c'est-à-dire basé sur une relation à faibles promesses et obligations mutuelles avec l'employeur. La relation entre les TT et l'employeur est plutôt basée sur une relation économique, de courte durée. Alors que les TP rapportent plutôt un contrat psychologique dit « relationnel », c'est-à-dire basé sur une relation à fortes promesses et obligations mutuelles, avec des échanges socio-émotionnel importants. Autrement dit, le contrat psychologique transactionnel est centré sur des intérêts économiques tandis que le contrat psychologique relationnel est centré sur des intérêts socio-émotionnels comme les perspectives d'évolution, d'identification ou encore de loyauté. La nature du contrat psychologique des TP va donc inclure plus fréquemment des dimensions supplémentaires dites socio-affectives (relations affectives avec l'environnement social de travail). Pour certains auteurs (De Cuyper, Rigotti et al., 2008) un contrat psychologique du travailleur au profil « relationnel », rapporte davantage d'implication de l'employeur et l'employé. Pour d'autres (Chambel et al., 2016), c'est la juxtaposition de trois types de contrats psychologiques (contenu relationnel, transactionnel et équilibré) qui assurent un niveau d'engagement élevé.

Obligations de l'entreprise – Concernant le contenu et la réalisation du contrat psychologique, en tenant compte des 4 profils de contrat psychologique, des auteurs (Chambel et al., 2016) font le lien entre contrat psychologique et engagement au travail (dimensions vigueur et dévouement) dans une étude auprès de 716 TP et 371 TT (avec une ancienneté de 3 mois minimum travaillés dans l'entreprise). Pour l'évaluation du contenu du CP, sur la base d'une échelle précédemment constituée (Chambel & Alcover, 2011), les TT et TP se sont prononcés sur des affirmations qu'ils estiment (sur une échelle binaire « ce n'est pas une obligation pour l'entreprise » vs « c'est une obligation pour l'entreprise ») être le reflet des obligations que l'entreprise se doit de tenir envers eux. Dès lors que l'item était considéré

comme faisant partie du contrat psychologique par les travailleurs, ceux-ci devaient estimer dans quelle mesure ces obligations ont été ou non respectées, constituant un indicateur de respect du CP. En croisant ces deux variables « contenu » et « respect du contrat psychologique », quatre types de contenu sont identifiés : (1) le « contrat psychologique fort » (nombre important de contenu transactionnel, équilibré et relationnel) (2) « contrat psychologique à dominante équilibré/relationnel » (nombre important de contenu équilibré et relationnel que de contenu transactionnel), (3) « contrat psychologique à dominante transactionnelle » (nombre important de contenu transactionnel) et (4) « contrat psychologique faible » (faible nombre de contenu sur l'ensemble). La part des TT est constatée plus importante dans le profil transactionnel dominant. Trois profils de respect du contrat sont aussi repérés (1) respect fort (2) modéré et (3) faible. Parmi les TT, la majorité ont un profil de fort respect du CP, faiblement mais significativement plus que les TP. Les chercheurs constatent que pour les TT et TP, le profil avec un fort niveau de réalisation du contrat psychologique équilibré, relationnel et transactionnel ont un niveau d'engagement plus élevé que le profil ayant un niveau faible de réalisation du contrat psychologique équilibré, relationnel et transactionnel. Autrement dit, la variation du niveau d'engagement n'est pas tant due au statut d'emploi (TT vs TP) mais plutôt aux groupes de travailleurs constitués par contenu et le respect du contrat plus ou moins élevé. Ils ont donc testé l'hypothèse d'un effet modérateur du contrat de travail (TT vs TP) entre les types de profils (contenu et respect du contrat) et l'engagement, mais aucune différence importante n'est observée. Cette étude confirme l'importance de considérer le contenu et le respect du contrat psychologique dans la relation de travail en tant qu'effet sur l'engagement au travail. Autrement dit, plus les TT et TP considèrent que l'entreprise respecte ses obligations, plus ils feront preuve d'engagement au travail.

Promesses et obligations du salarié et de l'entreprise – Nous trouvons un autre exemple à travers les travaux d'Isaksson et ses collègues (2010). Ils s'intéressent non seulement aux promesses et obligations que l'organisation peut tenir envers les salariés, (comme c'est le cas pour Chambel et collaborateurs, 2016) mais aussi ce que les salariés perçoivent comme leurs promesses et obligations envers l'organisation. Ils se demandent s'il existe des différences entre les TT et TP à propos du nombre de promesses et d'obligations ? Ils questionnent aussi les différences en termes de réalisation du contrat psychologique (est-ce qu'ils ont le même niveau de respect de contrat psychologique ?). Méthodologiquement, ils vont aussi s'attacher à développer des mesures (pour les TT et TP) relatives au contenu du contrat psychologique et au respect de celui-ci. Avec une méthode analogue à celle de Chambel et ses collaborateurs

(2016), Isaksson et ses collaborateurs (2010) indiquent que les TP déclarent en général davantage de promesses et d'obligations faites réciproquement (salarié <> entreprise) par rapport aux TT. A propos des promesses par exemple, les TT ont un nombre équivalent de promesses transactionnelles que les TP, mais viennent à s'ajouter les promesses relationnelles plus nombreuses pour les TP. Même si le nombre de promesses et obligations est moindre pour les TT, ils estiment néanmoins un niveau de respect du contrat psychologique transactionnel et relationnel plus important que les TP. Toutefois, cette étude ne met aucune variable d'attitude, de comportement ou de santé en relation avec cette conceptualisation du contrat psychologique (contenu, réalisation du contrat psychologie, salarié < > entreprise).

Promesses du salarié et de l'entreprise – Nous devons notre prochain exemple à De Jong, Schalk et De Cuyper (2009), focalisant leur recherche sur les promesses faites par l'organisation et le salarié. A travers leur étude transversale sur 290 TT et 489 TP, ils ont identifié 4 groupes de promesses et 4 groupes de respect du contrat psychologique symétriquement constitués : (1) faible niveau de promesses/réalisation salarié < > entreprise; (2) fort niveau de promesses/réalisation salarié < > entreprise; (3) fort niveau de promesses/réalisation de l'entreprise et faible niveau de promesses/réalisation du salarié; (4) faible niveau de promesses/réalisation de l'entreprise et fort niveau de promesses/réalisation du salarié.

Leurs résultats montrent que les TT et TP approchent différemment promesses et respect du contrat psychologique : en général, les TT déclarent moins de promesses mais plus facilement réalisées. A l'inverse, les TP déclarent davantage de diversité dans les promesses perçues mais sont plus difficilement réalisées, confirmant de précédents travaux (Chambel & Castanheira, 2006). En effet, si le nombre des attentes est plus faible pour les travailleurs temporaires, la réalisation de ces attentes est plus facilement accessible, faisable pour l'organisation. Les attentes formulées par les TT relèvent notamment du domaine rationnel, économique et non social et affectif. De ce fait, les promesses sont donc perçues par les TT comme respectées par l'organisation. Malgré tout, même si l'organisation satisfait les promesses des TT, elles ne sont pas pour autant motivantes. Les auteurs expliquent par exemple que les TT recherchent un contrat psychologique avec des promesses spécifiques (p. ex. attente d'exercer peu de responsabilités, peu d'engagement dans l'entreprise). Aussi, si les TT évoquent moins d'attente envers l'organisation, en raison du principe de réciprocité lié à la théorie du contrat psychologique, l'organisation est dans une moindre mesure en capacité de promettre certaines choses envers les TT d'ordre « relationnel » (p.ex. proposer un emploi plus

long, proposer des formations, etc.). Par conséquent, dans le cas où le TT fait état d'un nombre de promesses faible mais réalisé, le TT est motivé de manière modérée (il fait ce qu'il faut, sans plus). Dans le cas où les promesses ne sont plus réalisées, le TT peut être amené à en faire le moins possible, voire quitter l'organisation. A l'inverse, si le nombre des attentes est plus important pour les TP, la réalisation de ces attentes est plus difficile pour l'organisation. Les promesses sont donc plus souvent perçues par les TP comme non (ou modérément) respectées par l'organisation. Toutefois, si ce nombre important de promesses est réalisé notamment des promesses d'ordre social, affectif (promesses non présentes pour les TT), cela améliore par exemple la satisfaction au travail, la motivation ou encore diminue l'intention de quitter l'organisation des TP.

Pour terminer, l'étude de De Jong et ses collaborateurs (2009) montre finalement que la meilleure configuration possible (que l'on soit TT ou TP) est caractérisée par un nombre important de promesses réalisées (situation que l'on retrouve davantage pour les TP). Ainsi, lorsque les TT rapportent un niveau de promesses et de respect du contrat psychologique fort (comparativement à ceux qui ont un niveau faible), ceux-ci perçoivent un fort sentiment de justice (distributive, procédurale, interactionnelle), une satisfaction plus importante et une intention plus faible de quitter l'organisation.

Cible du contrat psychologique – D'autres recherches s'intéressent à savoir si les TT et TP distinguent un contrat psychologique envers l'EU et envers leur supérieur dans l'EU (N+1) ? Si oui, est-ce qu'ils ont le même impact sur les attitudes au travail, que l'on soit TT ou TP ? C'est le cas par exemple d'une étude transversale avec 229 TT et 215 TP (Chambel, 2014). Leurs résultats montrent que les TT et TP distinguent ces deux cibles de CP. Pour les TT, le CP avec le supérieur médiatise l'effet du CP organisationnel (avec l'EU) sur les attitudes au travail (c.à.d. satisfaction et l'implication organisationnelle affective) contrairement au TP. Le CP avec le supérieur est central pour l'organisation. En effet, le supérieur (ou l'encadrant de proximité, le chef d'équipe, le responsable N+1) possède un rôle essentiel d'interface entre les TT (plus que les TP) et celles de l'organisation. Plus précisément, pour les TT le supérieur constituerait une source privilégiée de repères professionnels, pouvant définir et réaliser plus précisément et clairement les attentes du travailleur. Cette source de repère peut être importante dès l'arrivée dans l'organisation. Dans le cas de l'intérim, le supérieur est souvent en contact direct avec l'ETT. C'est le supérieur qui accueille, présente le lieu de travail pour plusieurs raisons : il sera son supérieur officiellement lorsque le contrat commencera, le supérieur est en mesure de savoir comment les choses fonctionnent ou fonctionnent moins bien dans tel ou tel atelier (tâches à

faire, utilisation des machines, etc.), il réalise une meilleure répartition des candidats selon les compétences physiques etc. Ceci est d'autant plus important que plus la justice interpersonnelle perçue par les TT avec l'ETT et l'EU augmente, plus les TT font preuve de CCO et moins de CCP envers l'ETT et l'EU (Connelly et al., 2011).

Contrat psychologique et rôle de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) – Dans *Le dictionnaire des risques psychosociaux* (2014), Thévenet revient sur la notion de Gestion des Ressources Humaines en expliquant cette mission d' « assurer dans le temps une bonne adéquation entre des personnes et une activité à accomplir » (Thévenet, 2014, p. 344). La définition de cette mission permet notamment de souligner l'importance des actions à destination des employés (l'assignation et le contrôle des tâches, la rémunération, la modification ou arrêt des contrats, la gestion des carrières, des formations et compétences du personnel ou encore le recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants).

Notamment, comme l'indiquent Lopes et Chambel (2012), certains chercheurs (Aggarwal & Bhargava, 2009 ; Rousseau & Wade-Benzoni, 1994) s'accordent à dire que la GRH est l'un des facteurs les plus essentiels / déterminants dans la formation du contrat psychologique et son respect / non-respect. Lopes et Chambel (2012) ont réalisé une étude transversale sur 78 TT et 196 TP afin de comprendre l'impact des pratiques en RH sur l'implication organisationnelle affective ainsi que de l'effet modérateur de la réalisation du contrat psychologique sur cette relation. Plus précisément, les chercheurs se sont intéressés à 5 catégories de pratiques en RH à savoir :

- La diffusion des informations (p. ex. être bien informé des directives, du niveau de qualité de l'entreprise)
- L'évaluation de la performance (p. ex. clarté de l'évaluation de la performance),
- Le recrutement et la sélection (p. ex. avoir fait un entretien ou un test pour entrer dans l'entreprise),
- La formation (p. ex. formation facilitant l'employabilité interne, externe)
- Les récompenses (p. ex. salaire approprié, prime au rendement).

Méthodologiquement toujours, la réalisation du contrat psychologique a été mesurée au moyen d'une seule dimension (composée de 14 items) de respect du contrat psychologique (traduction de l'échelle de Rousseau, 2000, utilisée dans une précédente étude de Chambel & Alcover, 2011). Aucune différenciation n'a été faite sur les profils relationnel, équilibré et transactionnel des TT et TP. Trois éléments importants ressortent de cette étude. Le premier,

c'est que la perception des pratiques RH instaurées par l'entreprise contribue à expliquer le respect perçu du contrat psychologique sur l'échantillon considéré dans sa globalité. Toutefois, cette relation n'est pas la même selon le type de contrat (TT vs TP). En effet, pour les TP, ce sont les pratiques RH autour des récompenses, des formations et de l'évaluation de la performance qui influencent positivement et significativement le respect du contrat psychologique. Pour les TT, aucune pratique RH n'a été trouvée pour expliquer de manière significative le respect du contrat psychologique. Deux arguments peuvent être avancés pour comprendre cette absence de variation pour les TT. Lopes et Chambel (2012) avancent l'idée que certaines pratiques RH étant trop focalisées sur les TP (*1^{er} argument*), elles pourraient ne pas être perçues pertinentes par le TT. Les auteurs évoquent le cas des TP considérant davantage comme une obligation pour l'organisation de fournir une évaluation de la performance suivant des critères clairs et objectifs contrairement aux TT ne considérant pas ces pratiques RH comme relevant d'une obligation. Par conséquent, cela induirait un biais dans l'étude de l'impact des pratiques RH (notamment pour les TT), sur la réalisation du contrat psychologique. Cette étude questionne donc la prise en compte des pratiques RH spécifiques, adaptées aux TT. Toutefois, il est possible que d'autres types de pratiques RH soient concrètement présents sur le terrain mais non identifiées, répertoriées en tant que telles, afin d'en étudier leurs éventuels effets (*2^{ème} argument*).

Le deuxième élément important : plus le respect du contrat psychologique est important, plus les TT et TP rapportent un niveau élevé d'implication organisationnelle affective. Le troisième, est que les résultats de cette étude montrent qu'il n'existe pas d'effet médiateur du respect du contrat psychologique entre les pratiques RH et l'implication organisationnelle affective. Autrement dit, ce sont les pratiques RH et le respect du contrat psychologique qui ont un effet direct sur l'implication organisationnelle affective (pour les TT et TP). Les deux effets semblent indépendants l'un de l'autre.

Une autre façon de concevoir les pratiques RH à propos du contrat psychologique est abordée par trois chercheurs (Scheel et al., 2013). Les auteurs parlent d'incongruence entre les TP et TT concernant les pratiques RH (formation, rémunération). Cette incongruence est mesurée de cette façon : le responsable RH de chaque entreprise a évalué sur une échelle en pourcentage, la proportion de TT ou de TP bénéficiant de formation ou de rémunération liée à la performance. L'incongruence correspond à l'écart entre la proportion de TT et TP bénéficiant de formation ou de rémunération à performance égale. Dans leur étude quantitative transversale sur 748 travailleurs temporaires et 1432 travailleurs permanents, les auteurs se sont demandé si

ces incongruences (à propos de la rémunération et de la formation) avaient un impact sur le respect du contrat psychologique ? Ils montrent que plus l'écart est fort entre le nombre de TT et TP bénéficiant d'une formation, plus les TP font preuve d'un respect du contrat psychologique important comparativement aux TT (effet modérateur du type de contrat sans impacter le sens de la relation). Concernant les pratiques RH autour de la rémunération liée à la performance, aucune relation significative n'est constatée.

3.3.1.2. Explication 2 : car les travailleurs temporaires sont placés dans des conditions de travail et d'emploi plus stressantes et inégalitaires

Conditions de travail, insécurité d'emploi et stress – généralités.

Conditions de travail – L'expression couramment utilisée de « conditions de travail » ne réfère pas à un concept scientifique bien précis et, « *au niveau législatif, aucune définition légale, claire et précise, n'existe sur les conditions de travail* » (Machado, 2015, p.23). Nous nous appuyons sur la tentative de définition proposée par Raouf Ghram (2016, p.121) : « *les conditions de travail sont un ensemble de facteurs physiques, humains, matériels et organisationnels liés au travail qui affectent l'activité de travail du salarié et son état dans ses dimensions biologiques, cognitives, sociales et psychiques* ». Ces facteurs ont un spectre large touchant, par exemple, aux conditions physico-chimiques (p.ex. exposition au bruit, à la toxicité, éclairage), techniques (p.ex. réglementation, matériel, machine, outils), organisationnelles (p.ex. cadence, horaires, rythme de travail).

Insécurité d'emploi - L'insécurité d'emploi peut renvoyer aux conditions d'emploi dites objectives (p.ex. quels sont les conditions définies par mon contrat de travail ?) ou subjectives (p.ex. comment je perçois ces conditions ?). Si l'on s'intéresse plus spécifiquement à l'insécurité d'emploi perçue, elle peut être considérée comme un phénomène perceptif provenant d'« *un processus d'évaluation cognitif de l'incertitude présente pour l'organisation et l'employé* » (Hartley, 1999, p.134, cité par Benach et al., 2014) « *ou de l'interprétation et de l'évaluation par l'individu des signes extérieurs relatifs à la continuité de l'emploi ou de l'organisation* » (Benach et al., 2014, p.236). Généralement, l'insécurité d'emploi perçue a des effets négatifs sur la santé mentale (p.ex. Ferrie et al., 2008 ; Sverke et al., 2002 ; Witte, 1999), la santé physique (Burgard et al., 2009 ; Domenighetti et al., 2000 ; Ferrie, 2002 ; Probst et al., 2018). Les conditions de travail et l'insécurité d'emploi peuvent donc générer du stress professionnel. Pour plus de détails, nous préférons renvoyer le lecteur vers une revue de

littérature traitant les antécédents et conséquences de l'insécurité d'emploi (De Cuyper & De Witte, 2005).

Stress professionnel – De manière générale, le stress professionnel peut être défini comme un ensemble de processus complexe, intégrant certaines caractéristiques du contexte professionnel et de l'individu qui aboutissent à des dysfonctionnements (Bruchon-Schweitzer & Quintard, 2001). Différents types de stress au travail sont identifiables (Kendall et al., 2000). Le *stress aigu* est caractérisé par une « poussée » d'anxiété soudaine face à une menace identifiée (p.ex. engueulade avec une personne). À la suite de l'évènement stressant, on constate un retour à l'état d'équilibre assez rapidement. Le *stress post-traumatique* est caractérisé par une réminiscence ou reviviscence d'un événement traumatique. Les effets du « choc » rencontré peuvent s'étendre dans la durée (stress aigu, chronique ou différé). Le *stress chronique* s'origine dans une exposition longue aux sources de stress (de manière consciente ou non). C'est véritablement l'exposition répétée et croissante qui est à l'origine de la détérioration de l'état du travailleur.

Trois grands champs disciplinaires ont traité du stress : la biologie, la psychologie et l'épidémiologie (Davezies, 2001). Pour le premier champ, les études traitent prioritairement des réactions de l'organisme au stress, pour le deuxième les chercheurs abordent les relations entre les facteurs du stress et les réactions à celui-ci et enfin pour le troisième, les études portent sur les facteurs de stress et leurs liens avec la santé des personnes.

Dans l'étude du travail temporaire, nous retrouvons la plupart du temps un certain nombre de modèles proches des conceptions psychologiques (p.ex. modèle de Lazarus & Folkman, 1984) et épidémiologique (p.ex. modèle de Karasek, 1979) du stress. Par ailleurs, nous faisons le constat dans la littérature du travail temporaire, la présence d'études employant ces modèles (dans des versions « classiques » ou « adaptées ») pour étudier les conditions de travail des TT. Le premier type d'étude (*mobilisant des modèles classiques*), consiste à reprendre un modèle dans sa forme généralement admise en l'appliquant aux travailleurs permanents et temporaires. Ces études considèrent des comparaisons entre TP et TT sur la base des mêmes éléments. Le deuxième type d'étude (*mobilisant des modèles adaptés*) consiste à tenir compte de la spécificité des travailleurs temporaires dans l'adaptation des modèles classiques. Nous choisissons ici d'évoquer succinctement ces principaux modèles (*classiques et adaptés*) afin de mieux situer notre approche par la suite.

Le modèle de Lazarus & Folkman (1984) – Le stress est ici appréhendé non pas comme un rapport passif (stimulus ou source de stress > réponse ou réaction de stress) entre une personne et un événement extérieur (Bruchon-Schweitzer & Boujut, 2014 ; Lazarus & Folkman, 1984 ; Lazarus, 1975), mais plutôt comme une transaction, une médiation par un processus d'évaluation cognitive (source de stress > caractéristique du sujet > réaction de stress). Autrement dit, la réponse à un événement dépend de la façon dont l'individu va l'évaluer. Lazarus et collaborateurs appellent cela l'*évaluation primaire*. Elle permet de situer ces *stresseurs*⁶ potentiels comme pertinents ou non, comme positifs (défi) ou négatifs (menace) déclenchant le stress ou non. La réponse à un événement dépend aussi de l'évaluation de ses propres capacités d'adaptation face à cet événement. Lazarus et collaborateurs appellent cela l'*évaluation secondaire*. Si l'individu n'est plus en mesure de mettre en œuvre ses stratégies/mécanismes d'ajustement, d'adaptation ou « *coping* » (to cope : faire face), l'individu apparaîtra inadapté, stressé (Lazarus & Folkman, 1984 ; Lazarus, 1999 ; Lazarus & Folkman, 1987). Plus précisément, ces stratégies/mécanismes de coping sont définies comme « *l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux, constamment changeants, déployés pour gérer des exigences spécifiques internes et/ou externes qui sont évaluées par la personne comme consommant ou excédant ses ressources* » (Lazarus & Folkman, 1984, p. 141). On distingue classiquement les différents coping selon leur finalité (p. ex. centrés sur la résolution du problème vs centrés sur les émotions.).

Le modèle de Karasek (1979) – Le stress est ici appréhendé comme une interaction de l'individu avec son environnement mais aussi sa capacité d'action ou non sur celui-ci. Le modèle de Karasek (1979) se compose de deux dimensions que sont les exigences du travail (*job demands*) et la latitude décisionnelle (*job decision latitude ou job control*). La première dimension réfère aux éléments de l'environnement professionnel perçus comme difficiles, contraignants par le travailleur (p.ex. quantité de travail, pression temporelle). La deuxième dimension se rapporte à la capacité perçue par le travailleur de maîtriser certaines caractéristiques de l'environnement de travail (p.ex. utiliser ses compétences, action sur la réalisation du travail, pouvoir décisionnel). Selon que le travailleur se situe plutôt dans une catégorie plus qu'une autre (par croisement entre les exigences et le contrôle : tendu, détendu, actif, passif), les effets salutaires ou délétères varient. A titre d'exemple, dans le cas où le travailleur rapporte une latitude décisionnelle forte et un niveau d'exigence faible, il se trouve

⁶ Stimuli, événements générant du stress chez un individu.

dans une situation de travail considérée comme détendue, favorable. A l'inverse, une forte exigence de travail combinée à une faible latitude décisionnelle peut entraîner une situation de travail dite « tendue » (de tension, de stress), avec de nombreuses conséquences sur la santé (Johnson & Hall, 1988). À la suite de certaines observations de Johnson (1988), Karasek & Theorell (1990) ont actualisé le modèle en y ajoutant la dimension *soutien social* comme variable modératrice des effets négatifs d'une faible latitude décisionnelle et une forte exigence au travail. Plusieurs études montrent que les travailleurs exposés à un fort niveau de stress professionnel selon ce modèle font preuve d'une santé dégradée (de Lange et al., 2003 ; Häusser et al., 2010).

Le modèle de Demerouti & Bakker (2001) – Ce modèle affirme une diversité de facteurs propres à chaque activité professionnelle. Ces facteurs sont catégorisés soit comme des exigences de travail (corroborant par exemple les recherches antérieures de Karasek, 1979) soit comme des ressources de travail et personnelles. Les exigences au travail sont décrites comme des aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels d'un emploi qui requièrent un effort physique ou psychologique entraînant un certain coût physique et/ou psychologique (Demerouti et al., 2001 ; Demerouti & Bakker, 2011). Ces exigences de travail contribuent au processus de tension liée au travail (p.ex. épuisement professionnel, plaintes de douleurs physiques etc.). Par un processus de rétroaction, le travailleur en tension peut favoriser à son tour les exigences de travail par des comportements « autodestructeurs » et alimenter de cette façon un cercle vicieux. De la même façon, les ressources sont décrites comme des aspects physiques, psychologiques, sociaux, organisationnels d'un emploi ou d'une personne contribuant au processus de motivation (p.ex. engagement au travail, satisfaction au travail). Par un processus de rétroaction, le travailleur motivé dans son travail peut augmenter de manière proactive ses ressources professionnelles (p.ex. en demandant de l'aide, en apprenant de nouvelles compétences). Il existe aussi dans ce modèle des interactions entre exigences et ressources : les ressources permettent de modérer l'effet des exigences et inversement les exigences modèrent les effets des ressources. La tension résultante du travail participe à la diminution de l'atteinte des objectifs, de la performance au travail tandis que les processus motivationnels participent à leur augmentation.

Conditions de travail, insécurité / inégalités d'emploi et stress – application au champ du travail temporaire

Dans cette partie nous exposons les différentes études s'intéressant aux conditions de travail et d'emploi souvent rapportées comme plus stressantes pour les TT comparativement

aux TP. Nous nous appuyerons sur les études mobilisant les facteurs de stress en ligne avec les modèles précédemment évoqués. Nous verrons aussi en quoi les caractéristiques spécifiques aux TT permettent d'expliquer certaines différences. A ce moment-là, nous nous attacherons aux études considérant de nouvelles perspectives adaptées aux travailleurs temporaires et leurs conditions de travail et d'emploi atypique.

Dans le champ du travail temporaire, plusieurs auteurs font référence aux *théories du stress* (précédemment évoquées) que l'on peut considérer comme « *génériques* ». En tenant compte des conditions communes, partagées entre TT et TP, ils se demandent : quelles sont les conditions de travail considérées comme stressantes pouvant impacter les attitudes et la santé au travail ? Est-ce que les mêmes conditions de travail sont perçues de la même façon entre TT et TP ?

Comme l'explique Clarke et ses collaborateurs (2007), les premières études concernant l'impact du travail temporaire sur la santé se sont focalisées sur l'exposition aux risques physiques et au stress professionnel en utilisant le modèle de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990) (Goudswaard & Andries, 2002 ; Letourneux, 1998 ; Parker et al., 2002 ; Saloniemmi et al., 2004). De manière générale, ces études rapportent un niveau de contrôle plus faible pour travailleurs temporaires, comparativement aux travailleurs permanents.

Nous prenons pour premier exemple l'étude de Goudswaard & Andries (2002). Les données de cette étude proviennent d'une enquête menée par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail en 2000⁷. Cette étude transversale porte sur environ 14000 TP, 2000 TT (1700 CDD et 300 intérimaires) et 1800 auto-entrepreneurs. Les résultats montrent que les TT travaillent davantage le week-end que les TP, ils ont aussi moins de contrôle sur le temps de travail (choisissent peu les jours et les heures travaillées). Le revenu est également moins sûr (faible garantie d'avoir un salaire fixe tous les mois), le travail occupé est moins qualifié, les formations professionnelles sont aussi moins facilement accessibles. Lorsqu'un TT possède un temps partiel, cela aggrave ces situations. Les auteurs ne notent aucune différence entre TP et TT concernant le soutien social. Les travailleurs indépendants ont moins de soutien social que les TT et TP, ils travaillent davantage le week-end mais possèdent un contrôle plus important dans leur gestion du temps de travail (l'agenda est plus malléable qu'un salarié). Les TP rapportent un niveau plus important d'exigences au travail que les TT.

⁷ En 2000, 15 Etats membres de l'Union Européenne : Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Finlande, Suède et Royaume-Uni.

Toutefois le niveau d'exigences élevé des TP est modéré par un fort niveau de contrôle, contrairement aux TT pour qui le contrôle est plus faible. Cette situation est d'autant plus importante lorsque les TT sont à temps partiel.

Nous prenons pour deuxième exemple une étude plus récente (McNamara et al., 2011). Cette étude (méthode transversale, 69 TT et 81 TP) indique que les temporaires rapportent plus d'heures de travail et un manque de contrôle sur ces heures de travail que les TP. Ainsi, le fait d'être temporaire dans un organisme implique d'effectuer davantage d'heures de travail sans pour autant pouvoir négocier ces heures pour certaines raisons (p. ex. elles sont imposées, nécessité de montrer que l'on veut s'impliquer dans l'entreprise en acceptant ces heures). Ces conditions engendrent une dégradation de l'équilibre travail-famille (effet médiateur). En effet, comme les auteurs le rapportent, même s'il existe des avantages potentiels de la flexibilité des heures pour les travailleurs, la dimension importante semble plutôt être l'autonomie vis-à-vis de ces heures (Est-ce que ces heures sont placées comme les TT le souhaitent ? Est-ce que le nombre d'heure de travail par semaine est choisi ou non ?). Ceci confirme de précédents travaux (Pisarski et al., 2006). Aussi, le déséquilibre provenant de ces conditions détériore le sentiment de bien-être psychologique chez les TT. Les auteurs constatent qu'il n'y a pas de relation entre le statut d'emploi (TT vs TP) et l'insécurité d'emploi. Une des explications avancées s'origine dans secteur d'activité des participants à l'étude (hôtellerie) (Louie et al., 2006). Cette activité est en quelque sorte soumise à une « culture du turnover ». Les TT de l'hôtellerie sont habitués au changement amenant à percevoir une sécurité d'emploi différent d'autres secteurs (Deery et al., 2002). Ce turnover ne serait pas la priorité des TT en raison de cette habitude dans le secteur, mais mobiliserait davantage l'attention sur d'autres éléments (surcharge de travail, épuisement professionnel). Autrement dit, l'attention ne serait pas focalisée sur l'obtention d'une sécurité d'emploi, mais plutôt de gérer d'autres difficultés liées au travail. Les auteurs invitent à penser ces résultats dans des contextes similaires comme les centres d'appels (démarchage commercial) ou encore les entreprises de transport (Sprigg & Jackson, 2006). D'autres études montrent que les TT bénéficient d'une moindre charge liée au rôle ce qui peut réduire les effets possibles d'un faible contrôle (De Cuyper & De Witte, 2006 ; Parker et al., 2002 ; Saloniemi et al., 2004).

Nous retrouvons une autre compréhension des différences entre TT et TP par le biais du modèle de Demerouti et Bakker (2001). C'est le cas par exemple pour deux chercheurs (van den Tooren & de Jong, 2014) qui ont utilisé des données de 3845 participants, dont 1408 TT et 2437 TP, recueillies lors d'une étude transversale. Si l'on considère le modèle de manière

générale, leurs résultats montrent bien l'effet délétère des demandes de travail (liées à l'insécurité d'emploi) et l'effet bénéfique des ressources (liée au sentiment de contrôle) sur la santé générale et la satisfaction au travail des TT et TP. Les chercheurs montrent que l'exigence « pression temporelle » n'a pas d'effet significatif sur la satisfaction et la santé. Ceci peut être dû au fait que, au-delà d'être un élément stressant, la pression temporelle peut être aussi stimulante, motivante par l'atteinte des objectifs (Van den Broeck et al., 2010). Par ailleurs, la ressource « autonomie » n'a pas d'effet sur la santé générale. Lorsque l'on s'intéresse à l'effet modérateur des ressources entre les exigences et la satisfaction et la santé des travailleurs, les chercheurs montrent bien que les travailleurs ayant un niveau fort d'autonomie rapportent une meilleure satisfaction et santé générale comparativement aux travailleurs possédant une faible autonomie. Toutefois, la ressource « soutien social » est contraire à leur hypothèse de base : un fort niveau de soutien social de la part du supérieur renforce l'effet négatif des exigences sur l'état de satisfaction et de santé des travailleurs. Le soutien du supérieur ne semble pas être une ressource disponible en tout temps pour le travailleur. Le chef n'est pas toujours « sous la main » en cas de nécessité immédiate (soutien disponible occasionnellement), tandis que l'autonomie peut être mobilisée par le salarié lorsqu'il y a besoin (autonomie disponible en permanence). Par ailleurs, en raison du sens inverse de l'effet escompté, il est possible que les travailleurs perçoivent une certaine hypocrisie vis-à-vis du supérieur : on impose des exigences comme l'insécurité d'emploi ou la pression temporelle (provenant d'une décision de l'organisation), puis offre un soutien du supérieur. Lorsque l'on différencie les types de contrats (TT vs TP), l'insécurité d'emploi perçue a moins d'impact pour les TT que pour les TP (effet modérateur du type de contrat). L'une des interprétations que l'on peut donner est peut-être du côté de l'habitation aux conditions d'insécurité de l'emploi en raison du contrat de travail temporaire. Un certain nombre de TT réalisent fréquemment des contrats de travail temporaires avant d'obtenir une place permanente. Cette multiplication des contrats (d'autant plus visible pour les intérimaires) permet d'en avoir une connaissance sur le « comment ça fonctionne » en cas de fin de contrat (p.ex. postuler avant la fin du contrat, connaissance sur les aides en cas d'arrêt de mission) et conséquemment de prêter moins d'importance à l'insécurité d'emploi. Les auteurs constatent aussi que le contrôle perçu a un impact plus fort pour les TT que pour les TP (effet modérateur du type de contrat).

Dans le champ du travail temporaire, plusieurs auteurs font référence aux *théories du stress* que l'on peut considérer comme « *spécifiques* » aux travailleurs temporaires. Nous pouvons évoquer la *théorie de la segmentation du marché du travail* considérée comme une

théorie du stress (De Cuyper, De Jong, et al., 2008). Cette dernière considère l'existence de plusieurs marchés du travail fonctionnant de manières spécifiques. L'un de ces fonctionnements du marché du travail renvoie aux concepts de marché primaire et de marché secondaire. Dans le premier (*marché primaire*) on retrouve des emplois typiques (CDI à temps plein), avec des salariés qualifiés, bien rémunérés, avec de bonnes conditions de travail. Ici on parle de travailleurs appartenant au noyau stable du marché du travail. A l'inverse, dans le deuxième (*marché secondaire*), on trouve les emplois atypiques (temps partiel ou à durée déterminée), avec une rémunération plus faible, avec des populations dites « minoritaires » (jeunes, immigrés etc.). On parle alors de travailleurs périphériques au marché du travail. Les TT sont ainsi considérés comme périphériques en contraste au noyau plus stable des travailleurs ayant un CDI. Ils ont par exemple moins d'avantages (p. ex. avantages liés au Comité d'Entreprise ou Comité Social Economique) de la part de l'entreprise utilisatrice (Zeytinoglu & Cooke, 2005). Le salaire plus faible ces travailleurs temporaires (Bhandari & Heshmati, 2006 ; Elcioglu, 2010 ; Mazaheri, 2014 ; Mitlacher, 2008 ; Vosko, 2011) et l'insatisfaction à leur égard (Broschak et al., 2008) montrent le manque de considération à leur statut et leur sentiment d'exclusion sociale (Gundert & Hohendanner, 2014). Le faible taux de syndicalisation est aussi révélateur de difficultés d'une part à s'engager syndicalement mais aussi à se faire défendre d'autre part (Belkacem et al., 2014 ; Bourgeois, 2008). Les situations de travail et de vies précaires sont plus fréquentes (Wagenaar et al., 2012). Les travailleurs dits périphériques ont généralement moins de possibilités de formations, peu de soutien pour développer leur carrière professionnelle de la part de l'entreprise (Burgess & Connell, 2006 ; Forrier & Sels, 2003 ; Hoque & Kirkpatrick, 2003 ; Kalleberg, 2009). Cette position périphérique des TT vis-à-vis de l'organisation plonge dans une moindre mesure ces travailleurs dans les rôles prescrits par l'organisation (Peters et al., 1981) renforçant le manque de visibilité de ces travailleurs dans l'organisation.

D'autres auteurs s'appuyant sur la théorie de la segmentation du marché (Chiu et al., 2015) cherchent à savoir si les TT et TP perçoivent de la même façon les opportunités d'évoluer en interne ? Si non, est-ce que cela permet d'expliquer des différences concernant leur niveau de comportement de citoyenneté ? Les résultats indiquent que comparativement aux TP, les TT ont moins de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) envers l'EU, en cohérence avec d'autres études (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002b ; Foote, 2004). Chiu et ses collaborateurs (2015) expliquent que ces résultats vont dans le sens des théories de l'exclusion sociale indiquant que les groupes socialement exclus (c'est-à-dire les TT) ont tendance à

s'engager moins spontanément dans des comportements sociaux organisationnels (Boyce et al., 2007 ; Twenge et al., 2007). Les TT perçoivent moins d'opportunité d'évoluer en interne ce qui participe à l'effet négatif du TT (effet médiateur) sur les CCO. Chui et ses collaborateurs (2015) expliquent que la perception d'une possibilité mobilité interne incite davantage les TP à faire plus d'efforts pour améliorer leur CCO, afin d'obtenir une promotion d'emploi future. Cette perception peut être différente des TT car ceux-ci sont plus susceptibles de connaître une déception plus importante vis-à-vis de leur attente d'obtenir un poste.

Nous retrouvons dans la littérature l'utilisation d'une approche adaptée du stress à la population des travailleurs temporaires. En s'appuyant sur le « job strain model » (Karasek, 1979 ; Karasek et Theorell, 1990), un modèle plus adapté à la spécificité du travail temporaire a été développé : le « *employment strain model* » (Bosmans et al., 2017 ; Clarke et al., 2007 ; Lewchuk et al., 2003, 2008), pouvant être traduit par modèle de la « *tension lié à l'emploi* » ou modèle du « *stress lié à l'emploi* ». Contrairement au modèle standard de Karasek se focalisant sur le poste occupé et conditions de travail, celui de Lewchuk et collaborateurs met l'accent sur la relation d'emploi. Autrement dit, ces auteurs suggèrent que les TT sont confrontés à des risques en relation avec leur statut d'emploi, en plus des risques non spécifiques liés au poste ou au lieu de travail. Ce modèle explique l'état de tension, de stress au croisement de trois dimensions :

- L'incertitude de la relation d'emploi (incertitude à propos de l'obtention d'un futur emploi, incertitude à propos des conditions d'un futur emploi, incertitude à propos des horaires de travail du futur emploi). Dimension « contrôle ».
- L'effort lié à la relation d'emploi (effort pour trouver un emploi, effort pour garder un emploi, effort et défis autour du contexte évaluatif constant du travail réalisé). Dimension « exigences ».
- Le soutien lié à la relation d'emploi (*soutien organisationnel* comme le syndicat, les collègues et le *soutien personnel* comme les amis, la famille). Dimension « soutien social ».

Chaque élément du modèle, de manière indépendante est susceptible d'affecter la santé des travailleurs. Par exemple, une personne qui passe beaucoup de temps à chercher du travail ou continuellement consciente d'être évaluée/jugée sur son travail peut ressentir du stress. Il peut y avoir aussi une interaction entre ces trois dimensions comme le prévoit le modèle de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990). Les auteurs montrent que les TT subissent un

niveau de stress (combinaison de l'incertitude de la relation d'emploi et de l'effort lié à l'emploi) plus élevé que les travailleurs permanents (Lewchuk et al., 2008). Ces dimensions d'incertitude et d'effort lié à l'emploi engendrent davantage d'épuisement professionnel, de problèmes de sommeil ou encore de maux de tête liés au travail (*ibid*). Sur la base du modèle de Karasek, en tenant compte des deux dimensions d'incertitude et d'effort lié à l'emploi, les auteurs proposent des catégories de tension d'emploi (tension d'emploi faible, tension d'emploi forte, effort élevé, incertitude élevée). Une forte proportion de travailleurs temporaires se situent dans la catégorie tension d'emploi forte, mais aussi quelques travailleurs permanents (Lewchuk et al., 2008).

Les études de Vahle-Hinz et collaborateurs (Vahle-Hinz, 2016 ; Vahle-Hinz et al., 2013) ont permis de compléter les travaux de Lewchuk et collaborateurs (2003, 2007, 2008). Plus précisément dans une 1^{ère} étude dite exploratoire, les chercheurs ont créé un outil composé de 37 items intégrés dans 12 construits regroupés en trois dimensions, en reprenant l'approche du stress de Demerouti et collaborateurs (2001).

Les exigences liées à l'emploi comprennent trois dimensions de Lewchuk et collaborateurs (2003, 2007, 2008) :

- L'effort pour garder un emploi
- L'effort d'évaluation constant
- L'incertitude concernant l'emploi futur et deux nouvelles
- L'équilibre entre plusieurs employeurs
- L'incertitude liée à l'environnement de travail.

Les ressources liées à l'emploi regroupent 4 éléments :

- Contrôle liée à l'emploi (p.ex. possibilité de trouver du travail)
- Contrôle lié au revenu (p.ex. être en capacité de dire combien le travailleur peut gagner le mois prochain)
- Complexité en raison de multiple employeur (possibilité de développer des opportunités de travail, apprendre de nouvelles choses)
- Sécurité en cas de situation sans emploi (similarité avec l'employabilité), croyance au fait que le nouvel emploi sera trouvé en situation sans emploi.

Enfin, la troisième dimension renvoie aux caractéristiques du temps de travail flexible :

- Prédicibilité du travail (p.ex. connaître son temps de travail suffisamment à l'avance d'une semaine à l'autre)
- Contrôle du temps de travail (p.ex. possibilité de changer le temps de travail)
- Variabilité du temps de travail (p.ex. horaires constamment changeants).

Dans une 2^{ème} étude dite confirmatoire auprès de 512 TT, les chercheurs ont ajouté ces trois dimensions à celles du modèle de Demerouti et collaborateurs (2001). Par exemple, les exigences sont mesurées avec une échelle non spécifique aux TT (ici, la pression temporelle) et une échelle spécifique développée dans la 1^{ère} étude (effort pour garder l'emploi, effort d'évaluation constant etc.). Vahle et collaborateurs (2013) ont donc mis en relation ces trois dimensions (exigences et ressources liées à l'emploi, caractéristiques du temps de travail flexible) avec différentes mesures de santé (douleurs psychosomatiques, épuisement professionnel, irritabilité) et de satisfaction (satisfaction de vie). Il apparaît par exemple que les exigences liées à l'emploi permettent de mieux prédire l'épuisement professionnel, l'irritabilité les douleurs psychosomatiques et participent à la diminution de la satisfaction de vie. Les ressources liées à l'emploi permettent de prédire au moins une des variables de santé ou de satisfaction. Par exemple, la complexité en raison de plusieurs employeurs permet de mieux prédire l'épuisement professionnel tandis que la sécurité en cas de situation sans emploi permet de prédire une diminution de l'irritabilité, des douleurs psychosomatiques et une augmentation de la satisfaction de vie. Enfin, concernant les caractéristiques du temps de travail flexible, il apparaît que de manière générale ces items permettent de prédire un niveau plus important d'épuisement professionnel. Plus précisément, c'est l'impossibilité de gérer son temps de travail qui explique davantage l'augmentation de l'épuisement professionnel. Ceci rejoint l'explication de Lopes et Chambel (2016) dans la mesure où les TT possèdent principalement des motivations extrinsèques (p.ex. souplesse de l'emploi du temps, permet une flexibilité de l'emploi du temps) dans leurs choix du travail temporaire. On peut comprendre aussi ces résultats par le fait qu'un certain nombre de TT possèdent des horaires atypiques comme le travail du week-end (Goudswaard & Andries, 2002).

3.3.1.3. Explication 3 : le travail temporaire réduit l'identification organisationnelle et peut induire des tensions entre travailleurs temporaires et permanents.

Plusieurs études se réfèrent à la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 2004) et son application au champ du travail (Haslam, 2004 ; Haslam & Ellemers, 2006) pour étudier cette thématique. Nous développerons plus en détail ce que recouvre cette approche théorique dans

une autre partie (voir chapitre 2). Nous proposons pour le moment d'en évoquer les grandes lignes et nous focaliser davantage sur son application au champ du travail temporaire dans le cadre de notre revue de littérature.

Identité sociale – Généralités

La théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 2004) et de l'auto-catégorisation (Turner et al., 1987) avancent que les individus ont besoin d'une identité individuelle et une identité sociale positive (Deschamps & Moliner, 2012 ; Joyce & Harwood, 2020 ; Trepte & Loy, 2017). Autrement dit, ils ont besoin d'appartenir à des groupes socialement valorisés, prestigieux. Sur la base de comparaisons avec d'autres groupes, l'individu détermine s'il possède une identité sociale satisfaisante ou non. Dans le cas où l'individu juge qu'il possède une identité sociale positive, il tentera de la conserver, de la maintenir ou alors d'étendre sa propre « supériorité ». Dans le cas où l'individu juge qu'il ne possède pas une identité sociale positive, il aura tendance à rechercher le changement au moyen de stratégies variées (individuelles vs collectives). Le choix d'une stratégie ou d'une autre repose sur ses croyances à propos de la nature des rapports entre groupes. Ces croyances pourront porter sur la *stabilité* du statut des groupes (« dans quelle mesure le statut du groupe peut changer dans son ensemble ? »), de la *légitimité* des inégalités intergroupes (« dans quelle mesure les individus considèrent le statut inférieur/supérieur comme légitime ? ») et de la *perméabilité* des frontières intergroupes (« dans quelle mesure les individus d'un groupe peuvent quitter leur propre groupe pour aller vers un autre ? »). Ainsi, un individu étant insatisfait de son identité sociale tentera plusieurs stratégies pour pallier cette situation. Dans un premier cas de figure, si l'individu considère que les frontières entre son propre groupe et l'autre groupe souhaité sont perméables, il pourra s'engager dans une *stratégie individuelle de mobilité sociale* (rejoindre le groupe plus valorisé, prestigieux). Dans un deuxième cas de figure, si l'individu croit plutôt que les frontières des groupes sont *imperméables* (si le groupe valorisé, prestigieux n'est pas accessible) il pourra questionner la légitimité des inégalités intergroupes. Si la situation est perçue comme *légitime*, l'individu peut envisager de *s'assimiler à l'exogroupe* tandis que si la situation est perçue comme *illégitime*, il pourra questionner la *stabilité* du statut des groupes. Dès lors, dans un troisième cas de figure, si l'individu croit que le statut des groupes est stable, il peut être amené à redéfinir les caractéristiques endogroupes sur des dimensions de comparaison afin de restaurer son identité sociale. Enfin, dans un quatrième cas de figure, s'il croit que le statut des groupes est *instable*, il est susceptible d'utiliser des *stratégies collectives* comme la lutte sociale intergroupe, dans la mesure où il considère que les frontières du groupe sont imperméables et illégitimes. Nous

proposons de nous inspirer de la présentation schématique suggérée dans l'ouvrage de Vallières et Vallerand (Vallières & Vallerand, 2010), voir la Figure 1 page suivante.

A travers l'appartenance aux groupes l'individu construit et acquiert donc une identité sociale définie comme étant « *liée à la connaissance (d'un individu) de son appartenance à certains groupes sociaux et de la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance* » (Tajfel, 1972, p. 292). Les groupes et l'appartenance à ces groupes ont une valence positive ou négative, formée par comparaison entre différents groupes. Selon l'intérêt porté à la valeur de ces groupes (prestigieux, valorisant ou non prestigieux, non valorisant), l'individu s'identifie plus ou moins à ceux-ci.

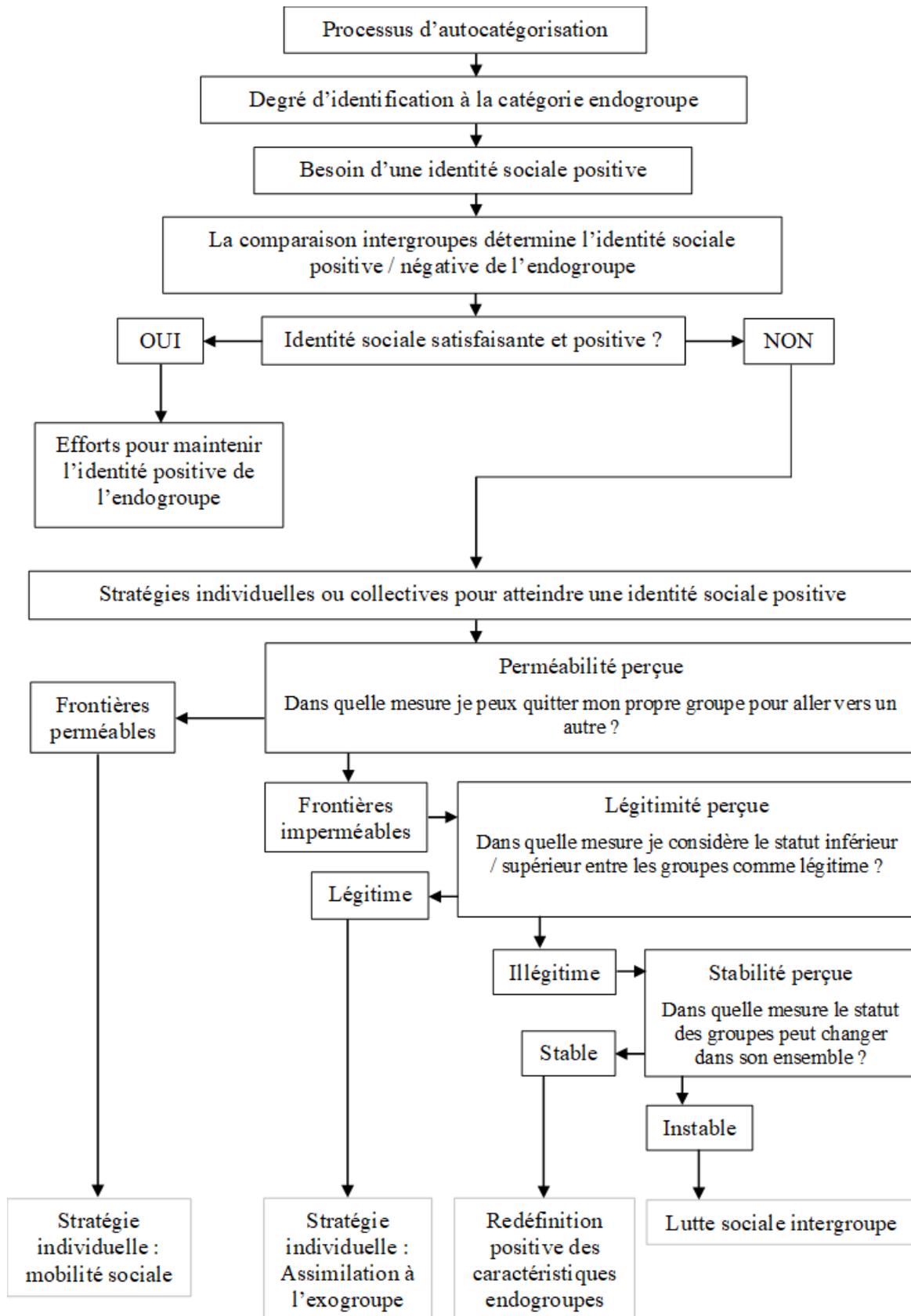
L'*identification sociale* est un concept de la théorie de l'identité sociale représentant la force du lien subjectif (cognitif et affectif) qu'une personne établit entre elle-même (son identité) et un groupe d'appartenance. La perception qu'un individu a du degré de similarité ou de différence avec les membres d'un groupe augmente ou diminue l'identification sociale au groupe. Ainsi, plus un individu s'identifie à un groupe, plus il se perçoit soi-même comme proche des caractéristiques stéréotypées du groupe (rapprochement de son identité personnelle et son identité sociale) et inversement.

Conformément à ces théories, quand l'endogroupe est perçu comme bénéficiant d'un statut élevé par rapport à un exogroupe (c.à.d. jugé comme plus prestigieux, ayant plus de caractéristiques positives etc.) les personnes s'identifient fortement à leur groupe. Elles vont alors adopter des attitudes, des comportements bénéfiques pour l'ensemble des membres de son groupe. A l'inverse, lorsque l'endogroupe est perçu comme pourvu d'un statut inférieur, les personnes font preuve d'une plus faible identification à leur endogroupe, d'une forte identification à l'exogroupe de statut plus élevé. Dans ce processus appelé socialisation anticipatrice, les personnes peuvent adopter des attitudes, des comportements proches d'un exogroupe plus valorisé en adoptant des stratégies de mobilité sociale. Cet exogroupe peut alors permettre de rehausser son identité personnelle et ainsi être source de motivation en orientant par exemple les choix de carrière (Lheureux & Auzoult, 2017 ; Munniksma et al., 2015).

Certaines études s'appuyant sur la théorie de l'identité sociale et de l'auto-catégorisation appliquée au champ du travail montrent que le métier exercé, l'équipe de travail ou encore l'entreprise peuvent générer une identité sociale positive ou négative (Buonocore, 2010 ; Chattopahyay & George, 2001 ; George et al., 2012 ; Jiang, 2015 ; Veenstra et al., 2004 ; von Hippel, 2006 ; von Hippel & Kalokerinos, 2012). Nous nous intéressons ici

particulièrement au statut d'emploi temporaire ou permanent comme source d'identité sociale. En effet, dans un contexte professionnel mêlant deux statuts de travail (TT vs TP) les différences entre ces deux groupes sont davantage perceptibles comparativement à un milieu plus homogène (uniquement composé de TP). A titre d'exemple, certaines entreprises délimitent explicitement l'appartenance au statut temporaire comparativement au statut permanent, en instaurant des codes couleur différents sur des brassards ou des tenues vestimentaires spécifiques au TT et au TP.

Figure 1 - Représentation schématique de l'approche de l'identité sociale inspirée de Vallières et Vallerand (2010)



Identité sociale – Application aux travailleurs temporaires et permanents

Dans les études faisant référence à l'approche de *l'identité sociale* dans le champ du travail temporaire, il est possible de repérer deux tendances. La première s'intéresse à l'impact du statut d'emploi temporaire pour le TT. La deuxième porte sur l'impact de la présence ou la proportion de TT dans une équipe de travail.

L'effet du statut d'emploi sur l'identification, les attitudes et comportements au travail
– Dans les organisations, les TT ont généralement un statut d'emploi considéré comme inférieur à celui des TP et ce, pour de nombreuses raisons (Chattopahyay & George, 2001 ; Davis-Blake & Uzzi, 1993 ; George et al., 2012 ; Lautsch, 2002 ; Rosini, 2014 ; Veenstra et al., 2004 ; von Hippel, 2006). La formation des TT n'est pas une priorité d'investissement pour les employeurs, la rémunération est généralement plus faible que les TP. Le niveau d'incertitude des TT est aussi important en raison de la temporalité des contrats. Les TT sont difficilement dans une attitude critique, de défiance ou de revendication collective (p.ex. adhésion aux syndicats), par méconnaissance des droits statutaires ou encore de possibles sanctions avec la non reconductibilité du contrat de travail dans l'organisation (Koene et al., 2014). L'accès aux avantages sociaux est plus restreint et en cas de ralentissement économique ou de crise les TT sont les premiers à être licenciés. Comme le montre la crise sanitaire liée au SARS-CoV-2, de nombreux intérimaires du secteur sanitaire n'ont pu bénéficier de la « prime COVID » alors même qu'ils ont été au contact de la population malade de la « première vague », tandis que d'autres secteurs, notamment du BTP et de l'industrie ont été les plus impactés par l'arrêt économique (p.ex. arrêt des contrats). En raison de ce statut d'emploi temporaire, les TT peuvent être la cible d'un traitement dévalorisant, stigmatisant (Boyce et al., 2007), source de privation relative (Jung et al., 2018) ou encore de comportements d'incivilité à leur égard (Holm et al., 2016). Ainsi, le statut de TT perçu comme moins prestigieux peut entraver les processus d'identification (Buonocore, 2010 ; Veenstra et al., 2004). Von hippel (2006) montre par exemple que les membres de groupes perméables et de statuts moins prestigieux (TT) sont peu susceptibles de s'identifier de manière forte à leur groupe d'appartenance et tenteront davantage de changer d'identité sociale insatisfaisante en changeant de groupe d'appartenance (TP).

Plus précisément, Buonocore (2010) part du constat déjà établi précédemment (McDonald & Makin, 2000 ; Pearce, 1993 ; Van Dyne & Ang, 1998) que les TT sont moins bien traités comparativement aux TP dans leur milieu professionnel, ayant pour conséquence un effet négatif sur l'implication affective envers l'entreprise. Pour compléter cette relation, l'auteur introduit le concept d'identification organisationnelle pour tenter de comprendre son

influence (effet médiateur) entre le statut d'emploi (TT vs TP) et l'implication affective. En utilisant une méthode transversale auprès de 362 travailleurs (118 TT majoritairement saisonniers et 244 TP) dans 14 hôtels prestigieux, l'étude confirme que le travail temporaire diminue significativement l'implication affective (comparativement au travail permanent) via une diminution de l'identification organisationnelle (effet médiateur). Dans cette même veine, Veenstra et collaborateurs (2004) ont réalisé une étude expérimentale basée sur plusieurs scénarios administrés à 138 employés du secteur public. Les auteurs avancent l'idée que le TT ne permet pas de développer un sentiment de sécurité d'emploi stable (sécurité d'emploi perçue faible) et d'appartenance à l'équipe (faible sentiment d'appartenance au statut de membre de l'équipe). Conséquemment, les TT ont un niveau de motivation (p.ex. l'identification d'erreur) et de productivité (p.ex. faire des heures supplémentaires) plus faibles en raison d'une plus faible identification organisationnelle.

Buonocore observe aussi que l'effet du statut (TT vs TP) sur l'identification n'est pas le même quand l'image organisationnelle externe est perçue comme plus ou moins forte. En effet, la diffusion d'informations construisant la bonne ou mauvaise réputation permet de se faire une image plus ou moins attrayante de l'extérieur. C'est le cas par exemple de certains groupes mondiaux comme Facebook, Google, Lacoste, ou encore SpaceX jouissant d'une image travaillée à travers les médias. Ainsi, les travailleurs bénéficient d'une image positive produisant un sentiment de fierté d'appartenir à une entreprise ou un établissement plus qu'un autre. Buonocore (2010) montre finalement que les TT n'étant pas attachés à l'organisation du fait de leur temporalité dans celle-ci, ne sont pas sensibles à la valeur associée, contrairement aux TP. Autrement dit, les TT percevant une image prestigieuse de l'organisation dans laquelle ils travaillent ne permet pas de compenser le statut temporaire en termes d'identité sociale. L'image organisationnelle perçue a donc un effet uniquement sur les TP. D'autres chercheurs (Jiang & Wang, 2018) montrent que plus l'image organisationnelle est positive, attrayante, plus ils font preuve d'identification et par conséquent, plus d'engagement au travail (effet médiateur de l'identification). L'explication donnée en est la suivante. Si l'image organisationnelle est empreinte d'une valeur positive du point de vue d'autres personnes extérieures à l'entreprise, alors les salariés vont davantage se définir comme une unité en raison de leur appartenance à celle-ci. Autrement dit, si j'appartiens à une organisation que l'entourage ou la société valorise parce qu'elle peut refléter des valeurs positives, des compétences particulières (etc.), alors je me perçois davantage comme proche, similaire ou complémentaire à cette organisation. Enfin, Jiang et collaborateurs (2015) se sont intéressés à cette relation (image organisationnelle sur

l'identification organisationnelle). Ils montrent notamment que l'effet positif apparaît quand les TT perçoivent un niveau faible de discrimination organisationnelle (c.à.d. sentiment d'être traité de manière inégale) tandis que lorsque les TT ont plus le sentiment d'être traité de manière discriminante l'image organisationnelle sera moins bénéfique sur l'identification organisationnelle (Jiang, 2015).

On peut aussi remarquer dans la littérature que l'effet du statut d'emploi sur l'identification est questionné au moyen de deux formes distinctes d'identification : l'identification « située » et l'identification de « structure profonde » (Riketta et al., 2006). Il s'agit pour l'identification située d'un sentiment d'appartenance plutôt limité dans le temps qui dépend davantage de la présence d'éléments professionnels immédiats dans l'organisation. Certaines pratiques en ressources humaines peuvent être mobilisées afin de favoriser cette forme d'identification à court terme : comparaison à des groupes pertinents, faire ressortir les caractéristiques partagées, communes au moyen d'un code vestimentaire, d'un logo de l'organisation, de compensation universelle. Quant à l'identification à structure profonde, elle correspond au sentiment d'appartenance plus durable, plus présent, plus accessible pour le travailleur et ce même en dehors du travail. Ce lien d'attachement à l'organisation peut être renforcé par des pratiques en ressources humaines adaptées telles que la mobilisation participative des travailleurs ou encore des compensations plus individualisées, plus différenciées dans le groupe.

Le passage d'une identification « située » à « structure profonde » peut générer des problèmes, notamment pour les TT plus susceptibles de ne pas continuer dans l'organisation. A titre d'exemple, un TT pour qui le sentiment d'appartenance est plus ancré en lui (identification de structure profonde), son départ de l'organisation pourrait être vécu comme une véritable perte d'une partie de son identité. Les auteurs indiquent l'importance de trouver un équilibre entre le « pas assez » d'identification afin d'éviter le manque de motivation et le « trop d'identification » et limiter ainsi les problèmes liés au risque de conflits d'identité. Une des solutions peut être de développer, pour le cas des TT intérimaires, d'entretenir un sentiment d'appartenance de longue durée auprès de l'ETT.

A ce propos, si l'on s'intéresse à la cible de l'identification organisationnelle, les travaux de George et Chattopadhyay (2005) nous apprennent que les TT peuvent s'identifier aussi bien à l'EU qu'à l'ETT (George & Chattopadhyay, 2005). Cette double identification simultanée est favorisée par la perception de l'adéquation entre les caractéristiques valorisées propres au TT et la perception des caractéristiques valorisées et projetées par l'EU (non significatif avec

l'ETT). Autrement dit, plus le TT perçoit de similitudes entre ses propres attributs valorisés (p.ex. importance du développement de la carrière) et ceux perçus comme valorisés par l'EU, plus le travailleur s'identifie. Afin d'expliquer la non-significativité des résultats avec l'ETT, les chercheurs évoquent par exemple la distanciation physique entre le TT et l'ETT ne favorisant pas le développement d'une appartenance suffisamment importante pour s'identifier à celle-ci. En parallèle de cette observation, les auteurs s'intéressent à la prédiction des relations sociales entretenues par les TT avec leurs collègues et leur supérieur. Ils observent notamment qu'une relation jugée de qualité contribue à expliquer l'identification organisationnelle autant envers l'EU que l'ETT. Ces résultats suggèrent l'importance de considérer ces relations dans le développement de l'identité sociale dans le contexte de manque de repères que peuvent connaître les TT.

L'effet de la proportion de TT sur l'identification, les attitudes et comportements au travail – Un certain nombre d'études montrent des effets négatifs de la présence ou de la proportion importante de TT dans les équipes de travail (Banerjee et al., 2012 ; Broschak & Davis-Blake, 2006 ; Chattopahyay & George, 2001 ; Davis-Blake et al., 2003 ; George, 2003 ; von Hippel & Kalokerinos, 2012 ; Wilkin et al., 2018).

Banerjee et collaborateurs (2012) montrent que la présence de TT dans des équipes de travail (comparativement à des équipes sans TT) a un impact négatif sur la satisfaction au travail (p.ex. satisfaction liée au salaire, à la formation, à la sécurité d'emploi) et la loyauté organisationnelle (p.ex. sentiment d'être fidèle à l'organisation) des TP. Cet effet est médiatisé par la sécurité d'emploi perçue par les TP. Autrement dit, la présence de TT diminue le sentiment de sécurité d'emploi des TP ce qui à son tour réduit à la fois la satisfaction au travail et la loyauté organisationnelle. La présence de TT dans l'entreprise peut être perçue par les TP comme limitant les opportunités d'évoluer et comme augmentant la compétition (George, 2003). Les travailleurs permanents peuvent craindre d'entretenir des relations de travail difficiles avec leurs collègues temporaires moins bien formés, moins impliqués au travail (Davis-Blake et al., 2003), en raison d'un nombre important d'intérimaires à gérer (Bryson, 2013) ou de contrainte à compenser la mauvaise performance des TT fournissant un travail de moindre qualité (Smith, 1994). D'autres chercheurs (Wilkin et al., 2017) montrent que la différence de statut d'emploi affecte les interactions entre les membres de l'équipe de travail. Les équipes mixtes (c.à.d. TT et TP) ont un réseau d'échange entre collègues moins développé. Les membres de ces équipes demandent moins de conseils entre eux et ont moins de liens d'amitié. Les TT sont plus susceptibles de s'adresser aux TP pour avoir des conseils et du

soutien, alors que les TP préfèrent échanger des conseils avec les personnes ayant un statut d'emploi similaire au leur (statut élevé donc individus centraux).

Broschak et Davis-Blake (2006) indiquent que ce n'est pas seulement la présence de TT qui induit des effets négatifs sur les TP, mais aussi en raison de la proportion de ceux-ci. Les auteurs constatent que les effets négatifs augmentent au fur et à mesure que la proportion de TT grandit. Plus précisément, plus il y a de TT, plus les TP font preuve d'attitudes défavorables envers leur supérieur, leurs collègues (p.ex. jugement sympathique du supérieur, des collègues), leur organisation (intention de quitter l'organisation) et de comportements d'aide envers leurs collègues. Une autre étude (George et al., 2012) questionne l'impact de la proportion de TT dans les équipes sur la valence du groupe (considération de l'équipe comme possédant plus ou moins de qualités) et par conséquent, sur l'identification à ce groupe, l'estime de soi organisationnelle et les CCO. Leurs résultats montrent que plus il y a de TT dans l'équipe de travail, plus ses membres (TT et TP) auront tendance à juger leur propre groupe avec des caractéristiques négatives (la valeur du groupe diminue), ce qui par conséquent diminue l'identification au groupe et à l'estime de soi organisationnelle.

D'autres chercheurs (Wilkin et al., 2017) s'intéressent à l'impact de la proportion de TT dans une équipe de travail sur son efficacité. Cette étude réalisée auprès de 240 salariés et 58 chefs d'équipe montre que plus il y a un degré de diversité de contrat important dans une équipe de travail, moins il y a d'efficacité, ainsi que de liens d'amitié et de conseils entre les membres de celle-ci. Il est aussi constaté que seule l'augmentation de la quantité des conseils reçus et demandés dans l'équipe de TT et TP a un effet significatif et bénéfique sur l'efficacité au travail (effet médiateur).

3.3.2. Pourquoi les effets du travail temporaire sont-ils non-systématiquement négatifs, voire parfois positifs ?

Comme nous le montrons dans la précédemment partie, les études portant sur le travail temporaire peuvent être traitées dans une logique comparative permettant d'appuyer les différences entre les groupes de travailleurs, selon le type de contrat permanent ou temporaire. Toutefois, face à l'hétérogénéité résultante des précédents travaux, une autre façon d'approcher les effets du travail temporaire consiste à se focaliser plus fortement sur les TT pour mettre en évidence leur hétérogénéité et, plus généralement, identifier les facteurs pouvant effacer les effets négatifs du travail temporaire, voire induire des effets positifs. La plupart des études

s'inscrivant dans cette logique partent du principe qu'il existe d'emblée une différence globale entre TT et TP, qu'il n'est plus nécessaire d'illustrer.

Pour être cohérents avec notre partie précédente, nous proposons une lecture des facteurs modérant les effets négatifs du travail temporaire, en plusieurs points. Nous proposons ainsi de revenir sur l'hétérogénéité des résultats des TT concernant *leur contrat psychologique* (p.ex. respect du contrat psychologie de l'ETT et l'EU perçu par les TT, soutien de l'ETT et l'EU) et *leurs conditions de travail* (p.ex. la charge de travail, croyance en la capacité à trouver un nouveau travail en cas de perte d'emploi). Nous aborderons ensuite les *pratiques de gestion des RH* (p.ex. les modalités de recrutement et d'accueil des TT, les formations proposées par l'EU et l'ETT) et la *justice organisationnelle* perçue (p.ex. justice procédurale). Nous traiterons aussi de l'hétérogénéité des TT concernant *leurs motivations* (p.ex. volition, préférence pour le contrat, croyance au renouvellement de contrat) et le rapport à *l'identité sociale* (p.ex. statut perçu différemment, perméabilité perçue, engagement auprès du chef d'équipe). Enfin, nous reviendrons sur quelques *variables contextuelles économiques* (p.ex. régime social du pays, biais de sélection, effet du taux de chômage dans le pays, quantité d'heures travaillées) ou *juridiques* (p.ex. statut de travailleur temporaire permanent, salaires).

3.3.2.1. Hétérogénéité des TT à propos de leur contrat psychologique

Comme nous l'avons vu précédemment, la théorie du contrat psychologique offre un cadre de compréhension aux différences entre TT et TP, en questionnant la juxtaposition des promesses et obligations perçues de l'employeur avec celles de l'employé. Ce contrat psychologique au cœur de la relation d'échange entre les deux parties est souvent abordé par les éléments le composant (le contenu) et sa réalisation (RPC, le respect du contrat psychologique). Or, l'une des particularités de certains TT (intérimaires), c'est la relation tripartite entretenue entre l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT), l'Entreprise Utilisatrice (UE) et le Travailleur Temporaire (TT). Certains auteurs (Morf et al., 2014) se sont intéressés à cette spécificité des intérimaires. Partant du constat que les TT distinguent et jugent indépendamment l'ETT et l'EU lors de la réalisation du CP (Claes, 2005), les auteurs tentent de comprendre à travers cette étude (méthode transversale, 353 TT) le rôle croisé du respect des contrats psychologiques avec l'ETT et l'EU sur les attitudes au travail. En effet, l'ETT et l'EU sont deux entités distinctes mais interdépendantes. Par exemple, l'ETT recrute et coordonne la force de travail, influençant le processus d'intégration du TT dans l'EU (Liu et al., 2010) tandis que cette dernière contrôle les conditions de réalisation du travail (et

l'évaluation de celui-ci par les TT). Par conséquent, l'ETT, l'EU et le TT peuvent s'influencer de manière directe et indirecte dans une logique de norme de réciprocité.

Plus spécifiquement, ils montrent que le RCP avec l'EU améliore la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle affective du TT envers celle-ci. Cet effet positif sur la satisfaction est significativement plus élevé si les TT perçoivent que l'ETT a en parallèle, respecté ses promesses et obligations envers les TT (effet modérateur). Toutefois, l'effet positif sur l'implication ne diffère pas en fonction du RCP avec l'ETT (non significatif). Par ailleurs, les auteurs montrent que le RCP avec l'ETT améliore l'implication organisationnelle affective envers l'ETT et l'intention de rester dans cette agence. Cet effet positif sur l'implication est plus important si les TT perçoivent un fort RCP envers l'EU (effet modérateur), mais aucun effet significatif n'est constaté sur la relation RCP envers l'ETT et l'intention de rester dans celle-ci (non significatif).

Une étude (Buch et al., 2010) souligne l'importance des investissements de l'EU perçus par les TT pour leur développement professionnel (p. ex. amélioration des compétences des TT, des capacités professionnelles par la formation). En s'appuyant sur la théorie de l'échange social qui est à la base du contrat psychologique, les résultats obtenus auprès de 2021 TT (conception transversale) indiquent que plus les TT pensent que l'EU investit dans leur développement professionnel, plus leurs niveaux d'effort au travail (quantité) et de CCO augmentent. Par ailleurs, le soutien de l'ETT (p.ex. le fait que l'agence soit à l'écoute en cas de problème dans l'EU) modère ces trois relations (effet modérateur). Plus précisément, plus les TT se sentent fortement soutenus par l'ETT plus l'investissement de l'EU augmente l'effort de travail et les CCO, alors qu'un faible soutien de l'ETT n'annule l'effet bénéfique de l'investissement délivré par l'EU. Toutefois l'investissement de l'EU perçu par les TT n'a pas d'effet sur la qualité de travail réalisé.

3.3.2.2. Hétérogénéité des TT à propos de leurs conditions d'emploi

Plusieurs recherches se demandent s'il existe des facteurs de stress et ressources spécifiques au travail temporaire et, si oui, est-ce qu'elles créent des différences entre TT susceptibles de moduler l'impact de ce type d'emploi sur la santé et les attitudes ?

Les travaux relatifs au concept de « tension d'emploi » (« *employment strain* ») de Lewchuk et al. (2003, 2008), par analogie au concept de « tension de travail » (« *job strain* »), met l'accent sur la relation d'emploi plutôt que sur le poste et condition de travail. Dans la continuité de ces travaux et comme cela a été déjà détaillé précédemment, Vahle-Hinz et collaborateurs

ont développé et utilisé une échelle en s'appuyant du modèle de Lewchuk, mesurant des exigences et ressources spécifiquement liées à l'emploi (Vahle-Hinz, 2016 ; Vahle-Hinz et al., 2013). Ces « exigences liées à l'emploi » se composent de 4 dimensions pouvant être sources de différences entre TT : 1) « effort pour maintenir l'emploi », 2) « effort d'évaluation », 3) « incertitude à propos de l'emploi futur » et 4) « incertitude à propos de l'environnement de travail. » Les « ressources liées à l'emploi » se composent de 4 dimensions pouvant elles aussi occasionner des différences entre TT : 1) « contrôle sur l'emploi », 2) « contrôle du revenu », 3) « sécurité en cas de chômage » et 4) « complexité en raison de l'emploi ». Il apparaît dans cette étude que les stresseurs « incertitudes à propos de l'environnement de travail », « complexité de l'emploi » et la ressource « contrôle du salaire » sont négativement associés au bien-être tandis que la ressource « sécurité en cas de chômage » est positivement associée. Toutefois, les exigences et ressources spécifiques aux TT ne prédisent pas davantage l'apparition de troubles de l'humeur (dépression-tristesse et fatigue-inertie), ni de l'engagement et des performances auto-rapportées des TT. Les auteurs constatent que les exigences et ressources que l'on retrouve tant chez les TT que les TP ont des effets significatifs sur ces variables.

D'autres chercheurs (Giunchi et al., 2016) s'intéressent au rôle médiateur de la charge de travail entre l'insécurité d'emploi et l'épuisement professionnel. Au moyen d'une méthode transversale réalisée auprès de 474 TT, ils indiquent que la charge de travail perçue participe au processus (effet médiateur) de l'insécurité d'emploi perçue sur l'épuisement professionnel : plus les TT se sentent en situation précaire, plus la charge de travail leur paraît importante et, en résultat, plus ils présentent des symptômes d'épuisement. Cela signifie plus précisément que les TT ne perçoivent pas de la même façon leur statut d'emploi et leur situation plus ou moins précaire, ce qui par conséquent fait varier leur ressenti vis-à-vis des exigences du travail.

3.3.2.3. Hétérogénéité des TT à propos des pratiques de gestion des ressources humaines

Pour tenter de comprendre la variabilité des résultats concernant les attitudes et l'état de santé des TT, plusieurs études s'intéressent à l'impact des pratiques RH de l'ETT et de l'EU. Elles illustrent ainsi que ces pratiques RH peuvent diminuer l'impact potentiellement négatif de ce type de contrat.

Une technique de recrutement impliquante – González et Rivarés (2018) se demandent si la méthode de recrutement peut influencer les attitudes au travail (p. ex. engagement au groupe,

à la tâche, turnover) et la satisfaction des travailleurs temporaires ? Ces chercheurs (González & Rivarés, 2018) ont comparé une technique de recrutement dite « amène un ami » à une technique « standard » de recrutement. Plus précisément, cette méthode « amène un ami » se déroule en cinq étapes : (1) le TT postule à l'offre par différents moyens (p. ex. recherche par internet) puis (2) le TT passe des tests (p. ex. tests psychotechniques, entretiens, curriculum vitae) pour devenir recruteur, ensuite (3) le TT est questionné pour savoir s'il a par hasard connaissance d'autres personnes intéressées par ce travail, puis (4) le TT applique une procédure de recrutement pour les personnes qui, selon lui, sont aptes à faire ce travail et enfin (5) le TT recruteur ainsi que les personnes recrutées sont présentées et admises à l'ETT. En utilisant une méthode longitudinale, ils ont relevé que d'une manière générale, les travailleurs temporaires recrutés par d'autres travailleurs temporaires ont un niveau plus fort d'attitude et de satisfaction au travail ainsi qu'un niveau de turnover plus faible, comparativement aux travailleurs recrutés de manière « standard ». Ce recrutement permet de mieux saisir les attentes et obligations attendues dans l'EU par un proche et créer une certaine dynamique de lien social en son sein.

Un accueil des TT par l'ETT et l'EU – Plusieurs études semblent importantes à aborder au sujet de l'accueil et l'intégration des TT dans l'organisation de travail (Benzinger, 2016 ; Dagot & Voisin, 2007 ; Slattery et al., 2008). Des chercheurs (Slattery et al., 2008) s'intéressent aux pratiques RH perçues par les travailleurs temporaires, délivrées par l'ETT mais aussi par l'EU (p. ex. est-ce que les TT ont fait le tour de l'entreprise dans laquelle ils allaient travailler ? Est-ce que les TT ont eu les informations concernant la façon de s'habiller dans l'entreprise ?). Les chercheurs observent que lorsque les ETT et EU offrent une meilleure visibilité du poste, des fonctions, de l'environnement de travail au moyen des pratiques RH, plus les TT sont au courant de ce qui est attendu d'eux dans l'EU, diminuant ainsi les conflits et ambiguïté de rôle. Conséquemment, les TT situés dans un tel contexte se sentent plus satisfaits de l'EU et l'ETT, plus engagés envers celles-ci et moins enclins à les quitter que les TT dans un contexte inverse. L'étude de Dagot et Voisin (2007) s'intéresse à l'impact de certaines pratiques d'accueil sur les comportements de citoyenneté organisationnelle cette fois-ci. Il apparaît que certaines pratiques d'accueil (valorisation perçue lors de la prise de poste, équité perçue, informations / formations délivrées en arrivant) ont un effet positif sur certaines dimensions des CCO. Plus précisément, la première dimension dite « altruisme » correspond aux comportements d'entraide et de soutien et comportements d'aide spontanée envers un collègue qui rencontre un problème. La deuxième dimension dite « conformité organisationnelle » renvoie au fait que le travailleur accepte et

respect les règles et procédures au sein de l'organisation. Par ailleurs, une relation non significative est constatée entre les pratiques d'accueil et la dimension « initiatives individuelles » des CCO (volontaire de faire plus que ce que l'on doit faire).

Benzinger (2016) montre que les organisations utilisent des techniques de socialisation organisationnelle différentes entre TT et TP. L'accueil et l'intégration sont plus institutionnalisées (intégration plus formelle, calendrier prédéfini, etc.) pour les nouveaux TP plutôt que pour les nouveaux TT. Les TT diffèrent aussi des TP durant les premiers temps dans l'organisation concernant les comportements proactifs (rechercher dans des documents sur les procédures à tenir pour le travail, poser des questions de manière informelle, etc.). Les TP vont davantage montrer leur autonomie, leur prise d'initiative en recherchant plus activement les informations nécessaires à leur travail comparativement aux TT.

Ces premiers temps dans l'EU concerne aussi la rencontre avec le supérieur. Une étude (Torka & Goedegebure, 2017) montre que la qualité relationnelle entretenue entre le TT et son supérieur y est importante : elle peut contribuer (effet médiateur) au niveau de justice distributive sur certains aspects des pratiques RH (p.ex. niveau de paie, conditions physiques, opportunités de développement). Par ailleurs, lorsque les TT ou TP perçoivent une faible qualité relationnelle avec leur supérieur, ils font preuve d'un plus faible niveau de justice distributive (effet modérateur) concernant les pratiques RH suivantes : la possibilité de faire entendre son point de vue dans l'organisation, de participer de manière plus directe dans l'organisation et le niveau de paie.

Dans cette même veine, des chercheurs (Imhof & Andresen, 2017) ont montré que la perception de la justice organisationnelle distributive et la justice procédurale ont un effet positif sur le soutien organisationnel de l'ETT et sur le bien-être (bonheur et satisfaction de vie). Lorsque les TT perçoivent à la fois un équilibre entre ce qu'ils apportent à l'entreprise (p. ex. compétences, temps, etc.) et ce qu'ils reçoivent (p. ex. rémunération, opportunité de carrière) renvoyant à la justice distributive, plus ils vont considérer que l'ETT les soutiennent. Toutefois, cela n'engendre pas de manière significative une amélioration du bien-être. Alors que, lorsque les TT perçoivent des méthodes et règles qui permettent de répartir et gérer les ressources organisationnelles de manière équitable, plus ils vont considérer que l'ETT les soutiennent et engendre ainsi, plus de bien-être

Une formation délivrée par l'ETT et l'EU – Les pratiques RH peuvent aussi être questionnées sous l'angle de la formation comme dans l'étude de Chambel et collaborateurs

(2013). Ils cherchent à répondre à la question suivante : est-ce que la formation délivrée par l'ETT pour faciliter l'employabilité diminue l'épuisement professionnel et augmente l'implication organisationnelle affective ? Les résultats montrent que la formation facilitant l'employabilité interne augmente l'implication envers l'EU le niveau d'épuisement médiatisant la relation. Par ailleurs, l'influence de cette formation sur l'épuisement n'est pas la même selon l'envie d'obtenir un contrat plus stable avec l'EU (effet modérateur) : plus les TT ont le désir d'obtenir un contrat avec l'EU, plus ils vont prêter attention à l'utilité de la formation proposée car celle-ci peut faciliter leur embauche dans l'EU (employabilité interne) et ainsi palier l'épuisement professionnel. Ces chercheurs ont testé le même processus avec une formation facilitant l'employabilité externe (vers une autre entreprise) au lieu de l'employabilité interne, mais il n'apparaît aucune relation significative. Une autre étude (José Chambel & Sobral, 2011) s'intéresse au rôle du soutien social dans la relation entre les pratiques de formation pour les travailleurs temporaires et leur implication organisationnelle. Leurs résultats montrent ici que le fait de délivrer une formation améliore l'implication organisationnelle via un accroissement du soutien social perçu (effet médiateur).

3.3.2.4. Hétérogénéité des TT à propos de leurs motivations

Plusieurs auteurs ont fait référence aux *théories motivationnelles*. Ces approches permettent de comprendre les raisons qui poussent un individu à agir dans une situation donnée. Dans ce contexte, les travaux menés mettent en évidence l'hétérogénéité des TT quant aux « motifs » sous-tendant le fait d'avoir un contrat temporaire. A titre d'exemple, on retrouve dans certains travaux (p. ex. Lopes & Chambel, 2013) la théorie de l'auto-détermination (Deci & Ryan, 1985 ; Ryan & Deci, 2020) (continuum « amotivation, motivation extrinsèque et intrinsèque »).

Considérant que la plupart des TT ont principalement des motivations extrinsèques (faire une activité pour ce que l'individu peut en retirer), des chercheurs (Lopes & Chambel, 2016) ont regroupé les quatre catégories de motivation extrinsèques (motivation intégrée, identifiée, introjectée et externe) en deux supra-catégories à savoir (1) les motivations autonomes (intégrées et identifiées) et (2) les motivations contrôlées (introjectées et externes) (Deci & Ryan, 2008). La première fait référence à un individu ayant un sens de la liberté, du choix autonome, d'une pleine volition tandis que la deuxième, un individu contraint, subissant la situation. En étudiant le rôle du degré d'autonomie/choix/volition (motivations autonomes ou choisies *versus* motivations contrôlées ou non-choisies), leurs résultats indiquent que les motivations dites « autonomes » ont un effet positif sur l'engagement au travail mais ne sont

pas associées burnout. Quant aux motivations dites « contrôlées » elles apparaissent sans effet sur ces deux éléments.

Si l'on s'attache plus précisément aux travailleurs temporaires effectuant des missions pour obtenir un contrat permanent (choix comme « tremplin » vers un CDI), des chercheurs (Galais & Moser, 2018) montrent que l'obtention de ce poste durable peut être facilitée par leurs compétences sociales (p.ex. mentir pour éviter de rentrer en conflit, faire ce que les gens attendent de nous etc.). Les TT peuvent mobiliser certains atouts favorisant la bonne impression auprès de l'équipe de travail (collègues et chef) afin d'obtenir plus facilement un poste permanent (ou d'obtenir un renouvellement de contrat). Les compétences sociales du TT pourraient aussi aider à mobiliser plus d'aide de la part des collègues, améliorant sa performance/intégration dans l'organisation et conséquemment, augmenter les chances d'obtenir un contrat permanent (ou poursuivre l'emploi temporaire). D'autres auteurs (de Jong & Schalk, 2010) s'intéressent aux liens entre la justice organisationnelle et différentes variables attitudinales au travail, avec pour objectif d'illustrer le rôle modérateur des motifs des TT quant choix du travail temporaire. Ils montrent que globalement, plus le sentiment de justice augmente, plus ils font preuve d'implication organisationnelle affective, de satisfaction au travail, de confiance, de performance et moins ils souhaitent quitter l'organisation. Quand le travailleur temporaire fait le choix de ce type de contrat temporaire pour obtenir un contrat permanent, les auteurs ne constatent pas de lien entre la justice perçue et, ni la performance, ni l'intention de quitter l'organisation. Dans cette continuité, des chercheurs (De Cuyper et al., 2009 ; George et al., 2010) confirment le rôle modérateur de la volition et des raisons du choix du travail temporaire : les TT ayant un choix comme tremplin ont des niveaux de satisfaction au travail et d'implication organisationnelle affective plus élevées et de turnover moindre.

D'autres auteurs (Bernhard-Oettel et al., 2013) montrent par ailleurs que ce fort degré d'autonomie/choix/volition diminue l'insécurité d'emploi et, en conséquence, réduit l'impact du travail temporaire sur les variables de santé (santé générale rapportée, irritabilité) et de satisfaction au travail. Cette relation dépend de la croyance vis-à-vis du renouvellement ou non du contrat de travail : si absence de croyance au renouvellement, impact négatif renforcé, si présence de croyance au renouvellement, impact négatif atténué. Dans ce dernier cas, les TT pensent pouvoir plus facilement obtenir un contrat permanent qu'ils souhaitent (De Cuyper & De Witte, 2008 ; de Jong et al., 2009) (« l'espoir fait vivre »). Par ailleurs, en raison du statut social plus favorable et souhaité (von Hippel, 2006) du travail permanent, les TT (en particulier involontaires) sont possiblement plus impactés, sensibles à l'insécurité d'emploi ce qui

renforcerait l'effet modérateur de la croyance en un contrat renouvelé / prolongé. A ce propos, une autre étude (Clinton et al., 2011) conforte ces résultats : les TT convaincus d'une possible continuité d'un contrat dans l'organisation font preuve d'un sentiment d'insécurité d'emploi plus faible, mais aussi d'une plus forte satisfaction, performances auto-rapportées et implication organisationnelle. Les auteurs ouvrent leurs résultats à une possible interprétation dans de futurs travaux en considérant l'idée que ces relations entre les variables – volition, insécurité de l'emploi perçue, santé et satisfaction au travail – s'expliqueraient par la théorie de l'Ajustement Personne-Environnement (Caplan & Harrison, 1993 ; Edwards, 1991, 1996), présentée plus loin (chapitre 2, partie 1.).

Cette question de la croyance au renouvellement de contrat montre l'importance des attentes du maintien dans l'emploi. Des auteurs (Clinton et al., 2011) constatent à ce sujet que les TT ayant une forte attente de continuité de contrat et qui parallèlement avaient peu de temps à rester dans l'organisation étaient fortement touchés par l'insécurité d'emploi (niveau plus important). Certaines différences entre TT sont donc susceptibles d'apparaître (variabilité du vécu de l'expérience du travail temporaire) selon le temps restant avant la fin du contrat. Tout autant que les attentes de maintien dans l'emploi, la préférence pour l'emploi temporaire est aussi à considérer comme facteur d'hétérogénéité (Clinton et al., 2011). En effet, si les TT estiment avoir une forte préférence pour le travail temporaire, leurs expériences passées relatives au travail temporaire diminuent l'insécurité d'emploi perçue. A l'inverse, si les TT ne préfèrent pas avoir un contrat temporaire, leurs expériences passées augmentent leur sentiment d'insécurité d'emploi. Les auteurs expliquent que cela pourrait venir du fait que la multiplication des emplois temporaires renverrait le TT à son impossibilité de trouver un travail en tant que TP ce qui en somme peut renforcer son sentiment d'insécurité d'emploi (Aronsson, 2001). Ceci est donc d'autant plus vrai pour les TT n'ayant pas fait le choix de ce type de contrat.

3.3.2.5. Hétérogénéité des TT à propos de leur identité sociale

Statut d'emploi, motivations et identification – Une autre étude (Parmentier & Lheureux, 2018) permet de rendre compte de la diversité des TT concernant le rôle du choix autonome de leur contrat de travail temporaire (c.à.d. la possibilité perçue d'obtenir un contrat de travail correspondant aux besoins et préférences). Portant sur 229 TT et TP, cette étude montre l'existence de deux principaux types de travailleurs. Certains TT (choix autonome fort) ont des niveaux d'identification et de motivation aussi importants que les TP, alors que d'autres (choix autonome faible) s'identifient moins et sont moins motivés. Ces 2 types de TT comprennent

chacun deux sous-types à savoir d'une part les TT indépendants et utilitaristes, les TT contraints et transitoires d'autre part. Outre la constatation de cette typologie de TT, l'étude montre que l'autonomie dans le choix du TT atténue l'impact négatif (effet modérateur) du contrat temporaire sur l'insécurité d'emploi, l'identification organisationnelle et la motivation au travail. Autrement dit, de manière générale les TT font preuve d'un niveau plus important d'insécurité d'emploi, l'identification organisationnelle et de motivation, mais pour une minorité d'entre eux (autonomie élevée) les différences avec les TP étaient plus faibles comparativement aux autres TT (faible autonomie).

Proportion de TT, volition des TT perçue par les TP et identification – Cette partie peut renvoyer à ce qui est parfois appelé « coûts cachés pour les travailleurs permanents » (De Cuyper et al., 2008). Les TT sont perçus comme des travailleurs de statut inférieur et une plus grande proportion de ces travailleurs peut diminuer le statut de l'équipe de travail (impression d'une composition majoritaire de TT). Appartenir à un groupe de statut inférieur peut léser leur image et leur profil dans l'organisation, diminuant leur chance d'évoluer en interne par exemple (Barnett & Miner, 1992). George et collaborateurs (2012) montrent que l'identification organisationnelle, l'estime de soi et les CCO peuvent être influencées par la proportion de TT dans une équipe de travail et la valeur attribuée à ce groupe. Ils se sont aussi intéressés à l'importance de la mobilité sociale dans la relation entre la proportion de TT dans l'équipe de travail et à la valeur de ce groupe. Plus précisément, George et collaborateurs (2012) montrent qu'en présence d'une forte proportion de TT dans une équipe de travail (plus de TT que de TP) et d'une forte perception de mobilité dans celle-ci (degré de perception que ses membres peuvent changer de statut hiérarchique), les membres de cette équipe s'identifient faiblement comparativement à une équipe avec un niveau plus faible de mobilité sociale.

Une étude (von Hippel & Kalokerinos, 2012) permet d'approfondir la compréhension des causes et les conséquences du sentiment de menace que les TP peuvent ressentir en raison de la présence plus ou moins importante de TT. En utilisant une méthode transversale auprès de 99 travailleurs permanents et 62 travailleurs temporaires, les chercheurs montrent que le sentiment de menace des TP et leur comportement d'aide envers les TT n'est pas le même selon qu'ils perçoivent les TT comme volontaire ou non-volontaire (effet modérateur). En effet, les TP se sentant plus menacés seront plus susceptibles d'aider les TT volontaires alors que les TP se sentant peu menacés seront plus disposés à aider les TT involontaires. Ceci peut s'expliquer par le fait que les TT involontaires sont perçus comme des personnes plus intéressées par un emploi permanent et font par conséquent planer une menace plus grande. De plus, il se peut que

les TP n'envisagent pas d'aider les collègues temporaires car cela supposerait d'améliorer leur performance, ce qui finalement augmenterait la possibilité de « se faire prendre sa place ». Les auteurs constatent aussi que ce sentiment de menace est influencé par plusieurs facteurs à savoir (1) le fait de percevoir le recours aux TT comme non approprié au contexte de l'entreprise (2) le statut des TT jugé comme supérieur à celui des TP et (3) la politique de licenciement de l'entreprise (réduction des effectifs).

Comme nous l'avons vu précédemment dans une étude de Wilkin et al. (2017), plus il y a une diversité de contrat importante dans une équipe, moins il y a d'efficacité, mais aussi moins de liens d'amitié et de conseils entre les membres de celle-ci. Ces chercheurs se sont aussi intéressés à l'effet modérateur de l'engagement envers le chef d'équipe d'une part, ainsi que de la compétition perçue entre les différentes équipes de travail d'autre part. En effet, l'acquisition d'une identité sociale positive peut être facilitée par un responsable suscitant l'engagement de son équipe. Si l'équipe est attachée à son chef et mobilisée autour de l'atteinte d'objectif commun en compétition avec d'autres équipes, ceci peut gommer les différences de statut TT et TP en augmentant le sentiment d'appartenance à l'équipe. Plus spécifiquement, ils se demandent si l'effet négatif de la diversité de contrat dans les équipes sur les relations (de conseils et d'amitiés) diffère selon le niveau d'engagement envers son chef d'équipe et le niveau perçu de compétition intergroupes ? Un effet d'interaction significatif a été uniquement observé sur la quantité de conseils demandés et reçus. Plus précisément, lorsque les TT et TP ont un niveau faible d'engagement envers le chef d'équipe, les chercheurs constatent qu'il y a un effet négatif de la diversité de contrat sur les liens de conseils au sein de l'équipe (quantité de conseils demandés et reçus), ayant alors un effet délétère sur l'efficacité. Inversement, lorsque les membres de l'équipe ont un fort niveau d'engagement envers leur chef d'équipe cet effet négatif de la diversité de contrat disparaît. Toutefois, contrairement à leurs attentes, le niveau perçu de compétition intergroupes (entre TT et TP) ne modère pas significativement les relations observées entre variables.

3.3.2.6. Hétérogénéité des TT à propos du contexte économique, juridique

Différentes variables liées au contexte économique et juridique peuvent modérer l'impact négatif du travail temporaire. On retrouve des facteurs contextuels liés à l'économie du pays (régime social) et aux aspects juridiques des contrats (salaire, temps de travail, CDI). On souligne aussi la présence de deux biais diminuant potentiellement l'effet négatif du TT (biais de sélection, biais du taux de chômage).

Régime social – Une revue de littérature (Kim et al., 2012) met en avant le rôle de la politique d'emploi dans l'explication des effets bénéfiques du TT. Les pays scandinaves (pour rappel, Finlande, Norvège, Suède) sont davantage caractérisés par des politiques sociales égalitaires au moyen par exemple des institutions de négociation collective efficace, une compensation de chômage élevé (Kim et al., 2010). Kim et collaborateurs (2012) donnent l'exemple du modèle « flexicurité », apparût pour la première fois au Danemark (Lohmann, 2008), permettant aux travailleurs à temps partiel de bénéficier d'une sécurité d'emploi plus importante. Dans la même veine, en France, le FASTT (Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire) et le FAFTT (Fond d'Action Formation du Travail Temporaire) ont pour objectif d'améliorer la protection sociale et rendre l'accès, tout au long de la vie, à la formation professionnelle. Ceci laisse à penser que certains travailleurs temporaires, plus particulièrement les intérimaires, puissent bénéficier d'avantages rééquilibrant certains effets négatifs de la précarité d'emploi. A noter qu'une étude (Aletraris, 2010) indique que les avantages sociaux (p.ex. congés parentaux, congés maladie) ne permettent pas d'expliquer significativement la satisfaction des travailleurs temporaires.

Salaires – Le salaire plus élevé de certains TT comparativement aux TP est une réalité (Kalleberg, 2000). Une revue de littérature (Wilkin, 2012), explique que l'hétérogénéité des résultats peut provenir d'une différence de salaire en fonction du type de contrat de TT. On peut penser aux intérimaires avec l'indemnité de fin de mission (IFM) à hauteur de 10% du salaire brut, ou encore depuis le 1^{er} janvier 2021, l'extension de la « prime de précarité » de 10% du salaire brut à certains contractuels de la fonction publique. Une récente étude rapporte la possibilité pour certains TT qualifiés de négocier leurs salaires ce qui par conséquent augmente leur niveau motivation au travail, comparativement aux TP (Parmentier & Lheureux, 2018).

La quantité d'heures travaillées et possibilités de récupération – Comme nous l'avons vu précédemment, les TT sont en moyenne confrontés à des conditions de travail plus difficiles que les TP. Toutefois, lorsque l'on parle de travailleurs temporaires, il est aussi régulièrement question de travailleurs à temps partiel. Le fait de travailler moins d'heures (ne pas faire un temps plein), peut diminuer le risque de maladie physique et psychologique, des blessures dues au manque de sommeil (Sparks et al., 2013). Une étude (Thomas et al., 2006) suggère en effet que les TT travaillent moins d'heures dans une même organisation ce qui peut diminuer le risque de TMS en raison d'un temps plus important pour se rétablir. Par ailleurs, une étude (Aletraris, 2010) suggère que le manque de contrôle sur les heures effectuées (c.à.d. le fait que

l'employeur impose l'emploi du temps, avec une variabilité souvent forte d'une journée ou d'une semaine à l'autre), explique en partie une faible satisfaction au travail.

Statut de travailleur temporaire permanent – Pour comprendre l'hétérogénéité des résultats de l'implication organisationnelle des TT, certains chercheurs (Giunchi et al., 2015) suggèrent de tenir compte de la distinction entre les travailleurs temporaires « non-permanents » et les travailleurs temporaires « permanents ». Nous pouvons faire le parallèle avec la création du CDII (contrat à durée indéterminée intérimaire) où les intérimaires possèdent une garantie d'indemnité compensatrice entre les différentes missions réalisées mais aussi bénéficient de l'obligation pour les ETT de trouver un emploi de manière prioritaire pour ces TT permanents. Par conséquent, ces TT permanents font preuve de niveaux plus forts de soutien organisationnel et d'implication organisationnelle affective de la part de l'ETT que les TT non-permanents. Toutefois, aucun effet modérateur n'a été constaté dans la relation TT et EU. Ceci pourrait venir du fait que l'employeur prendrait une place encore plus importante pour les TT permanents (l'ETT propose le contrat, finance les intermissions, propose de nouvelles missions, etc.) et n'impacte en aucun cas (comme les TT non permanents) le soutien et l'implication avec l'EU.

Les biais de sélection des TT et le taux de chômage sur le marché du travail – Une revue de littérature (Virtanen et al., 2005) souligne l'importance de considérer plusieurs éléments contextuels pour comprendre l'atténuation de la morbidité (pour rappel, indice calculé pour synthétiser les variables de santé : TMS, santé mentale, accidents du travail). Le premier est l'effet de « l'embauche du travailleur en bonne santé » (Flanders et al., 1993 ; Fox & Collier, 1976), montrant que les TT les plus en bonne santé sont les plus susceptibles de chercher et d'obtenir un emploi. Le deuxième est l'effet du « travailleur rescapé en bonne santé » signifiant que les TT restant en emploi sont ceux qui se portent le mieux en santé au travail. Ainsi, un faible niveau de morbidité chez les TT peut être observé quand ceux-ci ont eu la possibilité de conserver leur poste en raison de leur bonne santé (effet modérateur). Le deuxième élément contextuel est le taux de chômage des TT dans le pays considéré pour l'étude. Lorsque le taux de chômage d'un pays est élevé, il est fréquent de trouver davantage de TT en bonne santé et donc d'être plus fréquemment recrutés dans les organisations. Aussi, lorsque la concurrence est plus importante dans les organisations (pour garder son poste), les TT ayant des problèmes de santé sont plus susceptibles de perdre leur emploi (Bartley, 1988). Dans ces deux cas, lorsque des études scientifiques s'intéressent à la santé des TT dans une organisation, cela peut induire un biais pouvant atténuer les effets négatifs de la morbidité.

3.3.2.7. Typologies psycho-sociologiques des travailleurs temporaires

Parmi les études centrées sur l'hétérogénéité des travailleurs temporaires, certaines, notamment sociologiques, proposent des typologies (voir *Tableau 4*), dont l'apport semble pertinent.

On peut observer que la plupart des auteurs (Faure-Guichard, 2000 ; Glaymann, 2005 ; Marler et al., 1998 ; Jourdain, 2002) évoquent dans leurs typologies les motivations des travailleurs temporaires au moyen d'une notion : celle de « volition ». Pour rappel, la volition correspond au caractère choisi ou non du travail temporaire (volition = choix vs non-choix ou volontaire vs involontaire). A titre d'exemple, Glaymann (2005) opte pour une précision des raisons qui amènent à travailler en intérim en déclinant 4 profils « autonome, utilitariste, contingent, faute de mieux ».

Les auteurs caractérisent ces typologies en ajoutant d'autres éléments socioprofessionnels ou sociodémographiques. Marler et collaborateurs (1998) tiennent compte du niveau de qualification alors que Faure-Guichard (2000) s'attache à caractériser une typologie en tenant compte de la place du travail temporaire dans le projet de vie de l'individu. On observe aussi que Jourdain (2002) intègre notamment la question de la durée du contrat et Domens (2011) « le volume de travail moyen par trimestre » dans leurs typologies.

Il est intéressant de souligner une certaine similarité entre la plupart des typologies. Marler et collaborateurs (1998) offrent en lecture dans leur typologie, des TT « libre, sans frontière » (qualification élevée, volition forte pour le travail temporaire). Cette dénomination fait écho à celle de Glaymann (2005) par TT « autonome » (choix du TT pour les avantages du travail temporaire : liberté, flexibilité) ou encore à celle de Faure-Guichard (2000) par les TT « professionnels » (liberté associée au travail temporaire).

Tableau 4 - Exemples des typologies psycho-sociologiques identifiés à travers notre revue de littérature

Auteurs	Méthodologie de la typologie	Typologie
Marler et al, 1998	Selon la préférence dans le travail temporaire, le niveau de qualification, de compétence et d'étude.	<p>« <i>Libre, sans frontière</i> » (qualification élevée et préférence forte pour le TT). Ils n'ont pas de missions qui augmentent leurs apprentissages. Ils sont plus susceptibles de choisir le travail temporaire car ils ont des salaires élevés comparativement à des travailleurs traditionnels et de transition. Ils sont plus susceptibles de choisir le travail temporaire pour sa flexibilité que les travailleurs en transition. Ils gagnent en moyenne 8\$ de plus que les autres.</p> <p>« <i>Traditionnel</i> » (faible qualification, ne préfère pas le TT) – Ils sont plus susceptibles de choisir un emploi temporaire parce qu'ils cherchent un emploi à long terme. Les travailleurs temporaires traditionnels (TTT) ont plus de chance de chercher un emploi permanent comparativement aux travailleurs sans frontière. Les TTT sont aussi plus exposés à des missions routinières. Composé majoritairement de femmes. Moins d'alternatives niveau emploi que le Sans frontière. Le stéréotype du travailleur temporaire de la littérature.</p> <p>« <i>Carrière</i> » (faible qualification et préfère le TT) Ils sont plus susceptibles d'être mariés, avec des revenus plus élevés comparativement aux sans frontière. Des missions plus routinières.</p>
Faure Guichard, 2000	Selon le vécu de l'intérim, les motivations et la place dans l'intérim dans le projet de vie	<p><i>Insertion</i> : difficulté des jeunes sortant du système scolaire souhaitant trouver un emploi stable. Age entre 20 et 35 ans souvent faiblement diplômés. Une identité sociale minimum à travers les expériences de travail et donc recherche d'une identité professionnelle plus forte.</p> <p><i>Transition</i> : des personnes qui avaient un emploi stable auparavant. Minorité de femmes, souhaitant avoir un salaire alternatif à femme au foyer. Ils possèdent une identité professionnelle forte en intérim et souhaitent des missions longues afin de retrouver un statut social auparavant admis.</p> <p><i>Professionnel</i> : usage stratégique et professionnel de l'intérim avec « affirmation identitaire forte ». Deux sous-groupes : un centré sur différentes sphères (loisirs, famille, travail etc) plutôt du côté de la liberté, population jeune. Les autres ont plutôt le focus sur le travail, avec une identité de métier forte.</p>
Jourdain, 2002	Etude sociologique sur la base de deux axes. Intérim contraint/volontaire et intérim long terme/court terme.	<p><i>Intérimaire à la recherche d'un revenu d'appoint</i> : un choix de leur part et provisoire, vécue positivement, sans rapport à leur projet professionnel (étudiants)</p> <p><i>Intérimaire dans l'attente de mieux</i> : un choix contraint, provisoire. Parcours diversifiés, missions peu qualifiées, ne correspond pas à leur diplôme.</p> <p><i>Intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi</i> : un choix volontaire plutôt à long terme. En intégrant plusieurs profils selon la flexibilité procurée par le contrat, la variété des missions, sentiment de détachement à une entreprise, acquérir une forte expérience.</p> <p><i>Intérimaires en quête d'un tremplin professionnel</i> : un choix volontaire et transitoire afin de retrouver un contrat plus stable.</p> <p><i>Intérimaires à durée indéterminée</i> : un choix contraint, vécu négativement, dans le long terme. Des personnes âgées, peu qualifiées, avec un sentiment d'injustice élevé.</p>
Glaymann, 2005	Etude sociologique selon le degré d'autonomie dans le choix de l'intérim.	<p><i>Autonome</i> : pour des avantages de l'ordre du mode de vie (liberté, flexibilité)</p> <p><i>Utilitariste</i> : choix raisonné de l'intérim pour en tirer profit dans l'avenir</p> <p><i>Contingent</i> : intérimaire ayant fait le choix de l'intérim mais poussé par de fortes contraintes (changement de région, de métier)</p> <p><i>Faute de mieux</i> : intérimaire n'ayant pas eu le choix de ce contrat et poussé par de fortes contraintes (pôle emploi suggère fortement...)</p>
Domens, 2011	Cinq situations spécifiques selon les profils socioprofessionnels à l'égard de l'intérim. Classification ascendante hiérarchique avec comme variable « le volume de travail moyen par trimestre » sur six trimestres.	<p><i>Permanent</i> : présence en intérim ancienne, missions quasi continues, temps de travail moyen élevé (0.8 ETP), industriel, ouvrier), majorité expérimentée, mission longue durée 3 semaines environ avec fréquence importante et reste plutôt dans la même entreprise. Rapprochement avec des intérimaires professionnels.</p> <p><i>Occasionnel</i> : missions épisodiques, un volume de travail moyen très faible. Profil proche « jeunes, travailleurs peu qualifiés ». Missions courtes (moyenne de 1 semaine) et peu fréquentes.</p> <p><i>Irrégulier</i> : missions fréquentes irrégulières, ancienneté dans l'intérim, temps de travail très variable. Proche des permanents. Missions courtes (environ 2 semaines) avec 0.5 ETP. Ils se différencient sur les changements d'entreprises plus fréquent.</p> <p><i>En insertion progressive</i> : ancienneté dans l'intérim mais un volume de travail augmente avec le temps passé en intérim</p> <p><i>Intensif récent</i> : présence récente dans l'intérim, volume de travail élevé. Majorité d'hommes, en industrie majoritairement, environ 2,6 semaines temps de mission.</p>

4. Modélisation synthétique

En vue de dégager une compréhension intégrative de l'ensemble des facteurs amenant le travail temporaire à avoir des effets négatifs ou positifs sur les attitudes, les comportements, la santé et la sécurité des travailleurs, nous proposons (en cohérence avec notre 3^{ème} objectif) le modèle décrit par la Figure 2 page suivante. Sur la gauche se trouve, en tant que *variable indépendante (1)*, le travail temporaire opposé au travail permanent, alors que sur la droite figurent ses effets en termes de santé / sécurité, attitudes et comportements au travail, à travers plusieurs *variables dépendantes*. Bien que des effets directs du type de contrat sur ces variables dépendantes puissent s'observer (p.ex. Mauno et al., 2015), ils s'expliquent toutefois par plusieurs processus psychologiques médiateurs (p.ex. respect du contrat psychologique, conditions de travail et d'emploi perçues, identification organisationnelle) (p.ex. Goudswaard & Andries, 2002). A cela s'ajoutent plusieurs groupes de variables modératrices (liées au contexte économique et juridique, ainsi qu'aux caractéristiques de l'entreprise utilisatrice, de l'entreprise de travail temporaire et des travailleurs temporaires eux-mêmes), détaillés un peu plus loin.

Ce modèle se démarque de celui de De Cuyper et al. (2008) de plusieurs manières. Une des grandes différences concerne le statut de plusieurs variables. Ces auteurs incluent en variables indépendantes plusieurs facteurs ayant trait à la diversité des contrats temporaires (ex. CDD, intérim) en tant que cause de l'hétérogénéité des TT. Des facteurs subjectifs y sont aussi considérés, comme la volition et les raisons qui amènent les salariés à choisir le travail temporaire. Toutefois, au vu des récents travaux, nous préférons situer ces éléments comme variables modératrices. En effet, si ces variables peuvent impacter les variables médiatrices (2), elles modèrent avant tout les effets du travail temporaire sur celles-ci (3). C'est le cas des variables économiques et juridiques, comme la quantité d'heures travaillées (McNamara et al., 2011), le régime social du pays (Virtanen et al., 2005), les droits et obligations liés au type de contrat (Giunchi et al., 2015). C'est également des caractéristiques de l'organisation (ou entreprise utilisatrice dans le cas de l'intérim) comme la proportion de TT dans l'équipe de travail (George et al., 2012) ou encore ses pratiques en ressources humaines (Lopes & Chambel, 2012). Parallèlement, certaines variables impactent à la fois les variables médiatrices (2) modèrent leurs relations avec les variables dépendantes (4). Ici, nous pouvons évoquer la question de l'influence de l'ETT à travers son soutien, son respect du contrat psychologique ou encore ses pratiques en ressources humaines (p.ex. formations des TT). Cela concerne aussi les caractéristiques des TT (attentes, motivations, qualifications, etc.) dont le rôle modérateur a fait l'objet d'une attention particulière, depuis les travaux de De Cuyper et collaborateurs.

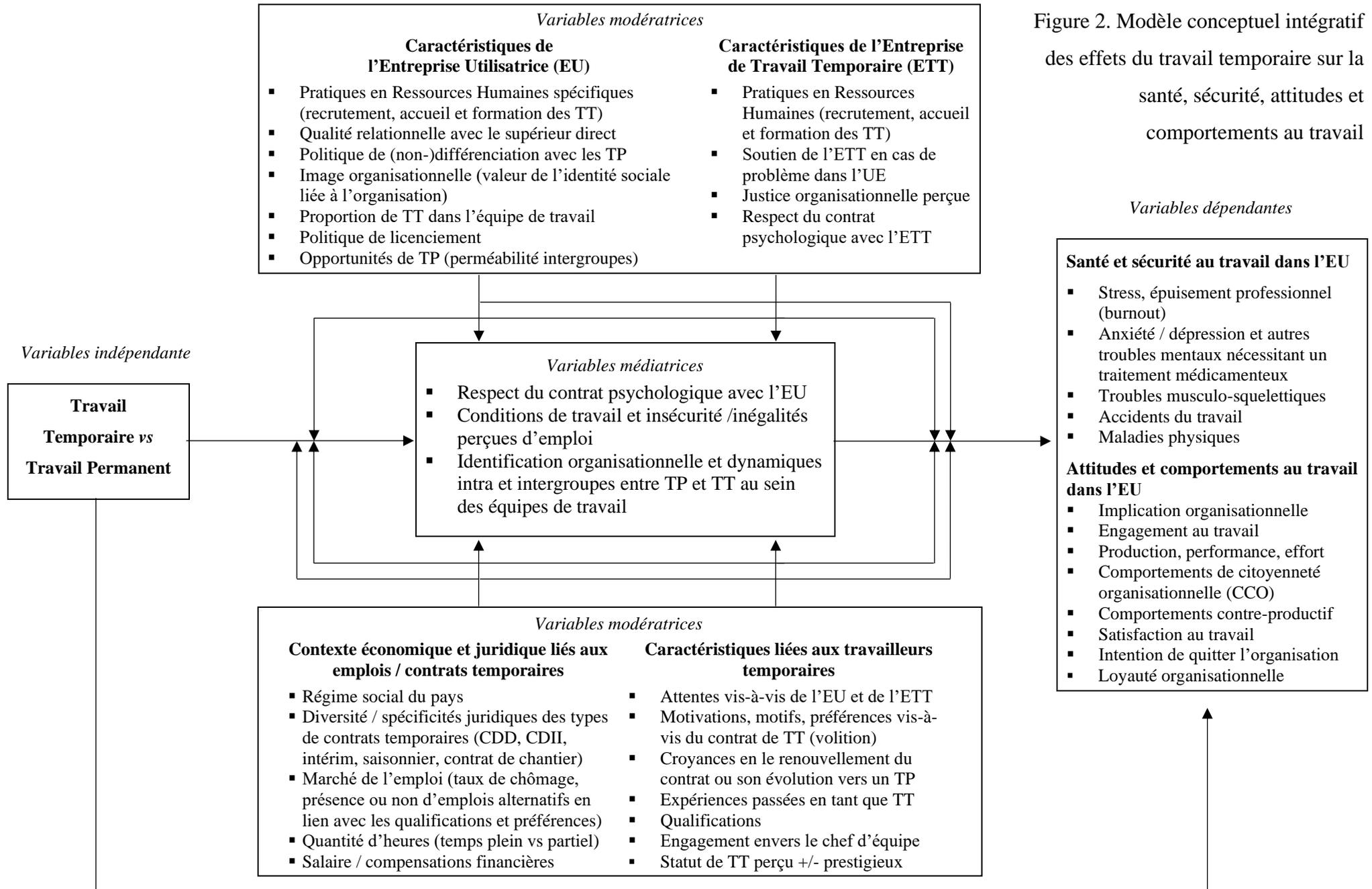


Figure 2. Modèle conceptuel intégratif des effets du travail temporaire sur la santé, sécurité, attitudes et comportements au travail

4.1. Principaux constats et apports de cette revue de littérature

Nous avons présenté à travers cette revue de littérature les travaux pertinents concernant les effets du travail temporaires (*1^{er} objectif*). Nous nous sommes en premier lieu appuyé sur plusieurs revues de littérature anglophones sur le sujet, chacune abordant un ou deux aspect(s) différent(s) (Benach et al., 2014 ; De Cuyper, De Jong, et al., 2008 ; Hall et al., 2017 ; Hünefeld et al., 2020 ; Imhof & Andresen, 2017 ; Kim et al., 2012 ; Koranyi et al., 2018 ; Quinlan et al., 2001 ; Marianna Virtanen et al., 2005 ; Wilkin, 2013). Parallèlement, à la suite d'une recherche bibliographique plus approfondie, nous avons repéré et ajouté différentes études récentes pour compléter cette analyse. La revue de cette littérature des effets du travail temporaire a mis en évidence ces tendances générales : études centrées sur les attitudes et comportements au travail d'une part *versus* études centrées la santé et la sécurité au travail d'autre part, effets en général négatifs mais avec beaucoup d'hétérogénéité. En lien avec ce dernier constat, cette revue met en évidence les processus psychologiques participant aux effets observés (variables médiatrices), ainsi que les conditions d'apparition de ces effets (variables modératrices).

La plupart des recherches réalisées sur le sujet du travail temporaire sont diffusées et accessibles en langue anglaise. Dans ce cadre, il s'agit de poser les bases d'une compréhension élargie des effets du travail temporaire en langue française, permettant de susciter tant l'intérêt du lecteur chercheur que du praticien francophone (*2^{ème} objectif*). A cette fin, il s'avère nécessaire d'en offrir une lecture synthétique au moyen d'un modèle théorique (*3^{ème} objectif*) mais aussi d'identifier et répertorier ([Annexe n°2](#)) les mesures spécifiques au travail temporaire accessibles dans les travaux consultés (*4^{ème} objectif*). Ces objectifs sont d'autant plus complexes que le travail temporaire est un véritable champ d'études international avec une quantité importante de publications à son sujet.

L'atteinte de ces objectifs permet aux praticiens se positionner dans leurs pratiques individuelles (p. ex. utilisation de mesures spécifiques lors d'entretiens afin d'améliorer la vigilance quant au vécu de la temporalité du travail), ou collectives (p. ex. actions de sensibilisation dans les services de santé au travail). Ceci est soutenu par un besoin fort de formation en santé et sécurité au travail (Becker & Engel, 2015) résonnant avec l'actualité d'une proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, adoptée par l'Assemblée nationale le 23 juillet 2021. Ce texte prévoit par exemple, à titre expérimental pour une durée de 3 ans, que des professionnels de santé puissent « *réaliser des actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire afin de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ces actions peuvent être réalisées en lien avec des*

intervenants extérieurs qualifiés. » ([Projet de loi n°657](#)). Les chercheurs réalisant des études sur des populations de travailleurs « tout-venant » bénéficient de repères sur de potentiels effets du caractère temporaire du travail suggérés par notre revue de littérature. Sur le terrain les chercheurs ont la possibilité, à titre d'exemple, d'introduire aisément une variable (p.ex. « type de contrat ») lors des enquêtes par questionnaire afin d'en considérer son potentiel impact. Notre modèle théorique résumé des effets du travail temporaire peut par ailleurs apporter aux chercheurs un support de repères et de réflexions quant aux travaux pas ou peu explorés.

4.2. Limites de la littérature examinée et perspectives d'études.

L'examen de la littérature des effets du travail temporaire permet de pointer de nombreuses limites de recherche et d'application. Au lieu d'exposer de manière exhaustive ces limites, nous évoquons dans cette partie plus particulièrement celles en adéquation avec nos méthodes et problématiques d'études.

Limites et perspectives en rapport aux méthodes d'études – Comme nous l'avons souligné précédemment, il est aujourd'hui possible d'aborder les effets du travail temporaire de trois façons (partie « 3.1. Deux grandes catégories d'effets et trois grands types d'études comparatives ») : dans une logique comparative des travailleurs temporaires avec les permanents (TT vs TP), en se focalisant sur une comparaison de sous-groupes de travailleurs temporaires (TT) ou encore en considérant plusieurs groupes de TT en comparaison aux TP. **Cette dernière façon de faire est plus efficace et pourtant moins fréquente.** Cela apparaît donc comme une **limite méthodologique**. Cependant, d'un point de vue pratique, il faut tenir compte de la configuration du terrain, c'est-à-dire composer avec la plus ou moins grande disponibilité et accessibilité de la population temporaire et permanente. A titre d'exemple, certaines organisations sont amenées à solliciter la même quantité de travailleurs temporaires que de travailleurs permanents sur une période haute de production de quelques jours à quelques semaines pouvant complexifier la coordination des interventions / recherches.

Dans de nombreuses études relevées à travers notre revue de littérature, nous constatons un **manque de transparence, de visibilité** quant aux **mesures utilisées**, ce qui constitue une **limite méthodologique**. Rendre accessible la méthode et plus particulièrement les mesures utilisées dans l'étude ouvre sur plusieurs avantages. Le premier concerne un principe de la science même à savoir, la réplication de l'étude. Le deuxième est l'idée d'un traitement plus aisé et rapide par la communauté scientifique, lorsque les auteurs mettent la totalité des items. Ceci dit, il serait fort intéressant de réaliser des travaux, à l'instar des revues de questions, sur l'identification de

manière exhaustive des mesures du travail temporaire. Dans ce contexte, un travail méthodologique additionnel portant sur les mesures spécifiques au travail temporaire, relevées dans notre revue de littérature, permet d'offrir quelques premiers repères ([Annexe n°2](#)).

On peut remarquer **une majorité d'études dites transversales quantitatives** caractérisées par une courte durée d'investigation au moyen d'un questionnaire, offrant des informations à un moment précis au sujet des TT et TP mais restreignant potentiellement la portée des résultats (p. ex. se prêtent mal à la recherche des causes d'un phénomène). Ce point constitue **une limite méthodologique**. Bien que minoritaires, les méthodes longitudinales et/ou mixtes semblent importantes à mobiliser afin d'étudier les effets du travail temporaire. Alors que la conception longitudinale d'une étude consiste à effectuer un suivi durant une période plus ou moins longue et offre une meilleure compréhension des processus (p. ex. turnover durant une période de travail en saison), les méthodes mixtes définies comme « *une combinaison d'éléments issus des approches qualitatives et quantitatives* » (Bujold et al., 2018, p. 176) permettent quant à elles d'approfondir la compréhension des phénomènes. Pour plus de détails sur les diverses avantages et configurations des méthodes mixtes, voir l'article de Bujold et collaborateurs (2018).

Limites et perspectives en rapport aux approches théoriques et concepts mobilisés – Dans le champ de la psychologie du travail temporaire, plusieurs approches ont été utilisées pour rendre compte des effets de celui-ci en comparaison au travail permanent (voir *figure 2, encadré « Variables médiatrices »*). Toutefois, la question du « pourquoi le travail temporaire a-t-il généralement des effets négatifs ? » a souvent été abordée par une théorie / un modèle indépendamment les un.es des autres offrant des réponses **parcellaires**. Ceci constitue une **limite théorique**. En effet, nous avons d'une part des études sur le rôle du contrat psychologique (contenu et respect du contrat psychologique) et les théories / modèles du stress et de la tension au travail (conditions de travail et d'emploi stressantes, inégalitaires), chacune à leur manière mettent en avant des causes et conséquences (p.ex. Benach et al., 2014 ; De Cuyper et al., 2008 ; Hall et al., 2017 ; Koranyi et al., 2018 ; Quinlan et al., 2001 ; Virtanen et al., 2005) mais de manière **disjointe, non intégrées** et jamais misent en perspective. Ce constat met en avant la nécessité de disposer d'une approche théorique répondant à cette limite. Intégrant différents principes théoriques essentiels de ces approches (p.ex. promesses et obligations ; efforts / récompenses) mais aussi des éléments supplémentaires et complémentaires (p.ex. différents niveaux de focalisation de l'ajustement ; différentes manières de s'ajuster) la théorie de l'ajustement personne-environnement (Kristof, 1996 ; Kristof-Brown & Guay, 2011 ;

Muchinsky & Monahan, 1987) semble manifestement une perspective intéressante pour étudier les effets du travail temporaire tant dans une logique comparative TT vs TP que centrée sur TT. Parallèlement, comme le faisaient remarquer déjà plusieurs auteurs (p.ex. De cuyper et al., 2008, De Guilder, 2014), l'approche de l'identité sociale apparaît comme une perspective prometteuse en mettant en avant une compréhension des effets négatifs du travail temporaire grâce aux dynamiques intergroupes statutaires (TT vs TP) : tensions entre TT et TP liées à la menace identitaire ; à la mobilisation des TP pour accueillir, former, intégrer les TT dans l'équipe et l'organisation.

Ces deux approches (APE et AIS) récemment mises en lien (Resick et al, 2013 ; Travaglianti et al., 2017), apparaissent comme une perspective d'analyse intéressante pour rendre compte de nombreux phénomènes psychologiques en jeu dans le champ du travail temporaire. L'impermanence du travailleur – en raison de son contrat temporaire – ne favorise pas la rencontre entre ses propres attentes et les caractéristiques de l'environnement professionnel. La multiplication des organisations ne permet pas de s'accaparer pleinement ni des normes et valeurs de l'équipe, de l'organisation ni les tenants et aboutissants du poste occupé. Le sentiment d'appartenance – favorisé par la durée d'occupation du poste – est plus difficilement acquis. Cette impermanence impliquant une faible socialisation organisationnelle (p.ex. Benzinger, 2016) limite aussi l'accomplissement personnel accompagné de possibles traitements dévalorisants, stigmatisants et comportements d'incivilité à leur égard (p.ex. Boyce et al., 2007 ; Holm et al., 2016). Il y a de ce fait de véritables questions – **minoritairement étudiées** – au sujet des potentiels impacts sur les TP et des équipes de travail du recours aux TT, du rôle des croyances identitaires, des attentes des TT (Chapitre 2, section 3.1., page 107), de l'accueil et de l'intégration des TT au sein d'une équipe et d'une organisation à travers les pratiques en Ressources Humaines (Chapitre 1, section 3.3.2.3. page 70) (Benzinger, 2016 ; Dagoit & Voisin, 2007 ; Slattery et al., 2008) en tant que source d'hétérogénéité (voir *figure 2, encadré « Variables modératrices »*). Nous y voyons là **une limite non négligeable dans la poursuite des recherches dans le champ du travail temporaire.**

La modélisation synthétique de la littérature (cf. *figure 2*) apparaît comme une première manière de conceptualiser les études – riches mais non intégrées sur le plan théorique – à propos des effets du travail temporaire. Dans l'optique d'aller plus loin que cette première vue d'ensemble, nous avons eu recours à l'APE et l'AIS. Nous verrons dans le prochain chapitre (*chapitre 2*) ce que recouvrent ces approches (les concepts et modélisations, Chapitre 2, section 1 et 2, pages 89 à 105) avant de justifier les raisons qui nous amènent à faire ce choix théorique

(Chapitre 2, section 3, pages 106 à 112). Nous présentons ensuite les objectifs de recherche et hypothèses associées (Chapitre 2, section 3.2., pages 112 à 123).

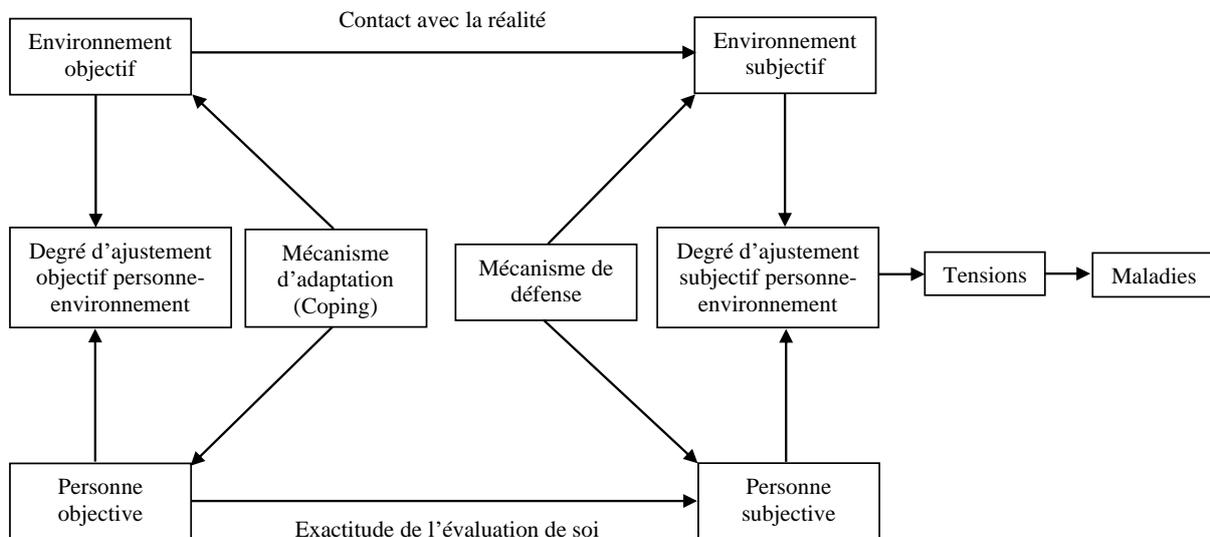
Chapitre 2 : Approches théoriques mobilisées, problématiques et hypothèses générales d'étude

1. La théorie de l'Adéquation Personne-Environnement (APE)

1.1. APE : quels concepts et quelle modélisation ?

On doit l'origine des travaux actuels sur l'ajustement personne-environnement à plusieurs chercheurs dans les années 60-70 notamment à ceux de French (1963) et French et Caplan (1972). Le modèle de l'Adéquation (ou Ajustement) Personne-Environnement (*Personne-Environment Fit Model*), aussi appelé modèle de French et Caplan (Guillet, 2012), réunit de nombreux travaux permettant d'expliquer notamment des attitudes et comportements au travail comme la satisfaction au travail, l'intention de rester ou quitter l'organisation, l'implication organisationnelle, ou encore de la performance et le turn-over (Kristof-Brown et al., 2005). Ce modèle s'inscrit à l'origine aux côtés d'autres modèles explicatifs du stress au travail (p.ex. Karasek, 1979 ; Siegrist, 1996). Le stress résulterait d'une absence d'adéquation entre l'environnement de travail (composé de ses exigences et de la satisfaction de ces exigences) et les travailleurs (composé de leurs attentes et leurs capacités). Dans ce modèle, le stress est défini comme « *un déséquilibre négatif entre la situation perçue et l'état désiré par un individu, à condition que la présence de ce déséquilibre soit considérée comme importante par l'individu* » (Edwards, 1991, cité par Guillet, 2012). Ce déséquilibre négatif ou mauvaise adéquation (*misfit*) entre la personne et l'environnement peut conduire à des tensions (*strains*) d'ordres attitudinales et comportementales (p.ex. insatisfaction, hyper-tension). Le modèle initial propose de distinguer les variables objectives et subjectives, pouvant référer aussi bien à l'environnement qu'à la personne. Ces variables « objectives et subjectives » se retrouvent dans une amélioration de ce modèle développé par Harisson (1978).

Figure 3 Modèle du stress au travail de Harisson (1978) (Caplan & Harisson, 1993, p. 256)



La dimension « *environnement objectif* » renvoie à l'environnement d'une manière indépendante à la perception que la personne peut en avoir. Il intègre par exemple des éléments physiques comme la présence ou l'absence d'une équipe de travail, la taille de cette équipe, l'agencement physique du poste de travail, la disponibilité et l'accessibilité du chef d'équipe dans l'organisation etc. *L'environnement subjectif* renvoie à la perception que les personnes ont de l'environnement objectif, comme la considération plus ou moins agréable de la présence ou l'absence d'équipe de travail, d'un sentiment de confort ou d'inconfort selon la taille de l'équipe, selon la disposition du poste de travail, etc. On y trouve de manière plus large la perception liée aux ressources disponibles pour assurer ses besoins et exigences. La « *personne objective* » renvoie à la personne, à ce qu'elle est réellement. Ici, sont inclus ses besoins, ses valeurs, ses capacités, sa personnalité. La dimension « *personne subjective* » renvoie aux perceptions que la personne a de ses propres caractéristiques.

Quatre autres concepts émergent de ce modèle. Pour le premier, il s'agit du *contact avec la réalité* (ou l'exactitude de l'évaluation de l'environnement) définies comme l'écart plus ou moins important entre l'environnement objectif et la perception de la personne face à son environnement. Autrement dit, la personne prend la mesure au moyen de sa perception des éléments environnants. Pour le deuxième, *l'exactitude de l'évaluation de soi*, ce concept peut être défini comme l'écart plus ou moins important entre la personne objective (p.ex. ce que la personne est capable de faire physiquement) et la perception subjective de soi (p.ex. ce que la personne croit être capable de faire physiquement). C'est comme se dire que l'on peut croquer dans une pomme alors que l'on n'a pas de dent. Les troisième et quatrième concepts

correspondent au *degré d'ajustement personne-environnement subjectif (Subjective P-E fit)* et au *degré d'ajustement personne-environnement objectif (Objective P-E fit)*.

Deux autres concepts sont associés à ce modèle. Ils permettent de rendre compte des réactions pour réguler le déséquilibre pouvant être créé entre l'environnement et la personne. Les *mécanismes d'adaptation* ou mécanismes de « *coping* » (to cope : faire face) permettent d'agir sur l'environnement objectif (p.ex. quitter l'équipe de travail, quitter l'organisation) ou sur la personne objective (p.ex. réajustement des besoins, des valeurs). Les mécanismes de défense (*defense*) renvoient à des processus mentaux inconscients qui permettent de percevoir autrement la réalité (p.ex. déni de la charge de travail). Ils s'insèrent entre la personne subjective et l'environnement subjectif.

L'interaction entre l'ensemble de ces concepts (degré plus ou moins fort d'ajustement personne-environnement) et plus précisément la façon dont l'ajustement est perçu par la personne, permet de prédire de nombreuses conséquences (*tensions* ou *strains* et *maladies* ou *illness*), notamment psychologiques comme la satisfaction au travail, l'intention de rester ou quitter l'organisation, l'implication organisationnelle, l'état de stress ou encore de la performance et du turn-over (Kristof-Brown et al., 2005).

Durant les dernières décennies, de nombreuses conceptualisations et opérationnalisations de l'APE ont été proposées. Nous en proposons dans la prochaine partie une courte synthèse. Nous renvoyons à d'autres travaux (Caplan & Harrison, 1993 ; J. R. Edwards & Shipp, 2007), plus fournis, pour le détail de l'évolution historique du concept de l'APE.

1.2. APE : quelles sont les principales dimensions identifiées ?

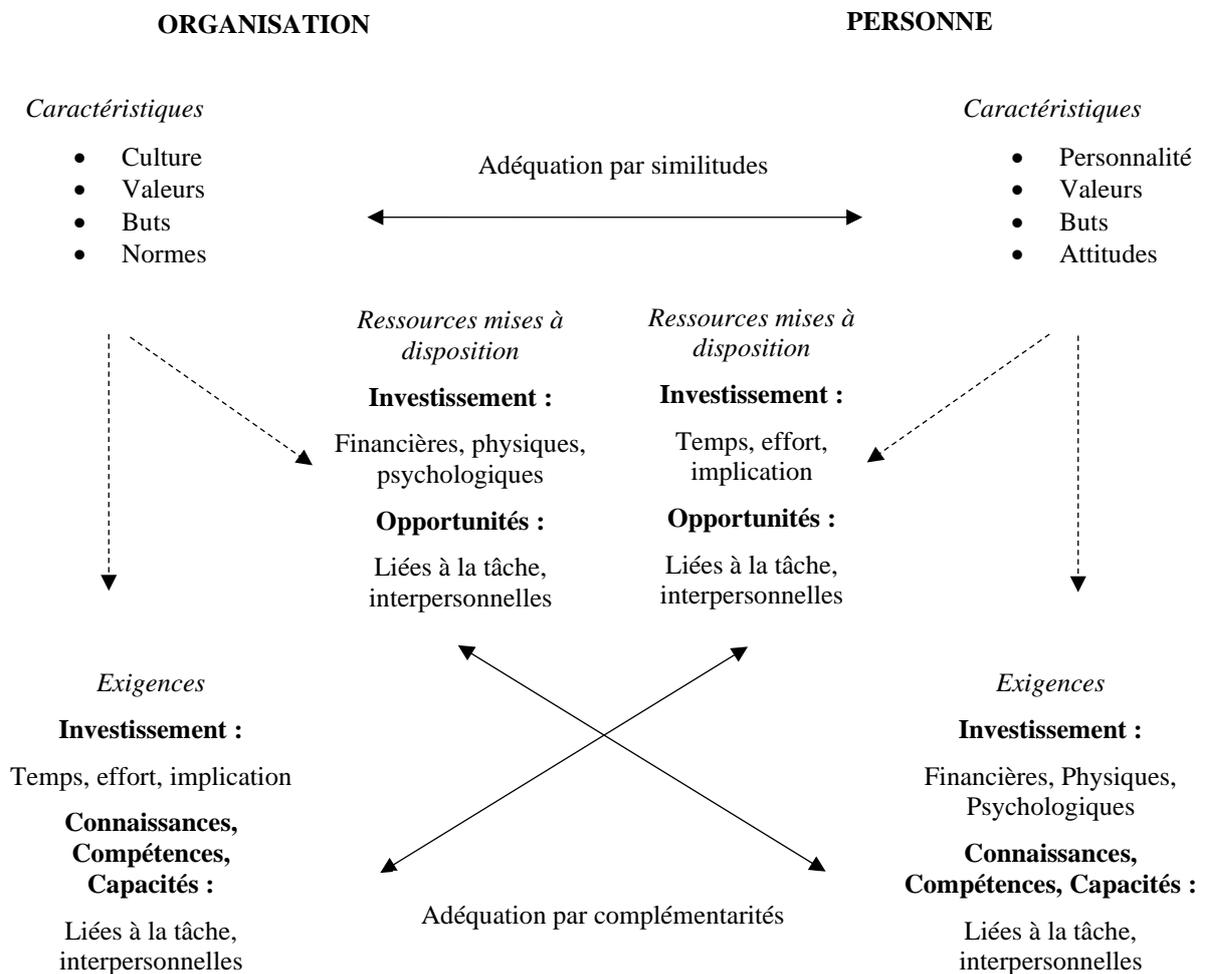
Certaines recherches (Kristof, 1996 ; Kristof-Brown & Guay, 2011 ; Muchinsky & Monahan, 1987) proposent un éclairage des processus psychologique (c.à.d. Adéquation supplémentaire, adéquation complémentaire) constitutifs en partie des dimensions de la théorie personne-environnement. Pour bien comprendre ces deux processus, nous proposons de prendre appui sur le modèle de Kristof (1996) abordant la diversité des conceptualisations de l'adéquation personne-organisation.

Le premier processus psychologique (haut du schéma, voir Figure 5), est appelé *ajustement par similitudes (supplementary fit)*, c'est-à-dire que la personne peut percevoir une certaine correspondance entre elle et son environnement dans la mesure où elle « *complète, embellie, ou possède des caractéristiques similaires à celles d'autres personnes* » (Muchinsky

& Monahan, 1978, p. 269) de cet environnement. Cette relation s'inscrit d'une part entre les caractéristiques de l'organisation (culture de l'organisation, son climat, ses valeurs, ses objectifs et ses normes) et celles de la personne (valeurs, objectifs, personnalités et attitudes). Apparaît alors, lorsque les caractéristiques de l'organisation sont les mêmes (similaires) à celles de la personne, un sentiment d'adéquation.

Le deuxième processus psychologique (bas du schéma, voir Figure 4), est appelé *ajustement par complémentarités (complementary fit)*. La correspondance entre la personne et l'environnement peut être conséquente à une « *compensation mutuelle* » (Muchinsky et Monahan, 1987, p. 272) entre les caractéristiques de la personne et de l'environnement. Pour Edwards et Shipp (2007) l'ajustement par complémentarités peut être défini comme la mesure dans laquelle « *la personne et l'environnement apportent chacun ce dont l'autre a besoin* » (Edwards et Shipp, 2007, p. 212). En effet, la relation entre l'organisation et la personne peut être caractérisée par les exigences de l'une envers l'autre et le degré de réponse pour satisfaire ces exigences. Ces deux éléments (exigences-satisfaction) peuvent être influencés par les caractéristiques de l'organisation ou de la personne (flèches pointillées à gauche et à droite du schéma). Par ailleurs, lorsque les exigences de la personne sont satisfaites par l'organisation (ou inversement), on peut dire qu'il y a une adéquation complémentaire entre les deux parties. A titre d'exemple, une adéquation complémentaire peut être constatée si un travailleur souhaite un salaire de 1500 euros net/mois et que l'organisation est en mesure de lui accorder ce salaire. En prenant un autre exemple, à l'inverse, si l'organisation souhaite que le travailleur fasse plus d'heures pour répondre au souhait, alors on peut parler là aussi d'adéquation complémentaire.

Figure 4 Traduction du schéma représentant la diversité des conceptualisations de l'adéquation personne-organisation (Kristof, 1996).



Nous pouvons aussi distinguer les *dimensions structurales*, c'est-à-dire la façon dont l'individu et l'environnement sont plus ou moins ajustés : soit de manière subjective, soit de manière objective, soit selon le critère d'ajustement par similitudes, soit selon le critère d'ajustement par complémentarité. Il s'agit finalement d'un découpage structural de la compréhension du processus d'ajustement personne-environnement ou autrement dit, le modèle tel qu'il est structuré, organisé conceptuellement. On peut remarquer aussi les *dimensions de contenu*, c'est-à-dire ce sur quoi porte l'ajustement. On retrouve par exemple la façon de travailler, la personnalité, les buts et valeurs au travail etc. Ces composants peuvent plus ou moins subjectivement et/ou objectivement être similaires ou complémentaires. Enfin, nous pouvons distinguer les *dimensions focales*, c'est-à-dire les cibles appartenant à l'environnement

et objet de l'évaluation de l'individu. A l'instar de récents travaux, nous détaillerons ci-dessous certaines de ces dimensions focales.

L'adéquation personne-organisation (Person-organization fit, PO-Fit) est certainement la dimension la plus étudiée dans la théorie de l'adéquation personne-environnement. Kristof (1996) définit cette dimension comme « *la compatibilité entre les personnes et les organisations qui se produit lorsque : (a) au moins une entité fournit ce dont l'autre a besoin, ou (b) elles partagent des caractéristiques fondamentales similaires, ou (c) les deux à la fois* » (Kristof, 1996, p. 4). Cette définition permet d'intégrer deux perspectives conceptuelles de l'APE jusqu'alors étudiées séparément : (1) l'adéquation comme compatibilité entre l'individu et l'organisation en termes de similarités et (2) l'adéquation en termes de complémentarités, par l'accomplissement/satisfaction des attentes (besoins, préférences) des individus par l'organisation (ajustement besoins-récompenses) d'une part et l'accomplissement/satisfaction des exigences de l'organisation par les capacités de l'individu (ajustement exigences-capacités) d'autre part. Certains auteurs montrent l'effet bénéfique de cette dimension sur le turnover et les comportements de citoyenneté organisationnelle (Andrews et al., 2011), sur la confiance entre salariés dans l'entreprise (Boon & Den Hartog, 2011).

L'adéquation personne-poste (Person-Job Fit, PJ-fit) peut renvoyer selon Edwards (1991) à l'adéquation entre les exigences de l'emploi et les capacités de la personne pour y faire face (*demands-abilities*, exigences-capacités) ou les attentes de la personne et les caractéristiques qu'il y trouve dans l'emploi pour le satisfaire (*needs-supplies*, besoins-récompenses). Plus largement selon Kristof-Brown et Guay (2011, p.9) l'adéquation personne-poste peut renvoyer à « *la compatibilité entre les caractéristiques de la personne et celles d'un emploi spécifique* ». Kristof (1996) souligne le fait que le terme emploi, ici présent dans ces deux définitions, doit être entendu non pas comme quelque chose de lié à l'organisation, mais plutôt à la tâche réalisée dans l'organisation. Cette dimension comprend par exemple l'ensemble des connaissances, compétences et capacités des travailleurs (que l'on retrouve dans la vision traditionnelle de l'APE), ou encore des éléments provenant d'autres modèles théoriques (besoins, attentes, préférences des travailleurs).

L'adéquation personne-groupe (Person-group fit, PG-fit) ou adéquation de la personne au groupe/équipe de travail est une notion récente dans l'histoire de la théorie de l'APE. Cette dimension « *se concentre sur la compatibilité interpersonnelle entre les individus et leurs pairs ou équipes de travail* » (Kristof-Brown & Guay, 2011, p.9) et a été davantage étudiée en lien aux traits de personnalité comme le soulignent Kristof-Brown & Guay (2011). A cela, nous

pouvons ajouter en termes de limite de cette dimension ce que Kristof (1996) évoque en parlant de groupe : de petits groupes de travail avec des collègues immédiatement identifiables ou de manière plus large des sous unités de l'organisation, comme des secteurs d'activités (p.ex. production, expédition etc.), qu'ils soient bien délimités dans l'entreprise ou présents de manière plus abstraites. Cette dimension de l'adéquation personne-groupe s'exprime sur des éléments tels que les objectifs, les valeurs ou encore la personnalité.

Concernant *l'adéquation personne-individu (person-individual fit, PI-fit)*, Kristof-Brown & Guay (2011) expliquent que cette dimension renvoie aux relations dyadiques (p.ex. un travailleur et un collègue, un travailleur et son employeur). Pour Chang et collaborateurs (2016) cette dimension est fortement influencée par la théorie de l'attraction interpersonnelle de Huston & Levinger (1978), rejoignant la notion de similarité présente dans l'APE. En effet, la théorie de l'attraction interpersonnelle indique que les personnes sont attirées par une autre personne dans la mesure où certains points (objectifs de vie, personnalité, valeurs, etc.) sont perçus comme étant les mêmes (similaires). Chuang et collaborateurs (2016) s'attachent notamment à la relation dyadique « personne-supérieur ». L'adéquation de la personne à son supérieur ou chef d'équipe (*Person-supervisor fit, PS-fit*) renvoie à la correspondance entre différents domaines ou caractéristiques liées à la relation d'un travailleur avec son supérieur direct. Ils s'appuient notamment sur certains travaux (p.ex. pour la personnalité : Lam et al., 2002) pour justifier les principales dimensions présentées dans leur étude.

Les dimensions de l'APE que nous proposons dans cette partie peuvent s'articuler les unes aux autres et ne sont pas exclusivement indépendantes. Plusieurs travaux (Chuang et al., 2016 ; Kristof-Brown & Guay, 2011) apparaissent comme des exemples parlant de configurations fréquemment utilisées.

A titre d'exemple, l'échelle d'adéquation personne-environnement perçue (EAPEP) développée par Chuang, Schen et Judge (2016) et traduite, validée en langue française par Andela, Van der Doef et Lheureux (2019). Cette mesure comporte des dimensions « focales » (adéquation à l'organisation, au groupe, au supérieur et au poste) et de contenu pour chaque dimension focale (p.ex. valeurs, objectifs, personnalité...). Plus précisément, si l'on s'attache à l'échelle d'adéquation personne-groupe, celle-ci se compose de 10 items référant à trois sous échelles de contenu « valeurs » (adéquation de la personne aux valeurs du groupe), « objectifs » (adéquation de la personne aux objectifs de son groupe de travail) et « caractéristiques » (adéquation de la personne aux caractéristiques du groupe). Chuang et collaborateurs (2016) et Andela et collaborateurs (2019) notent que même si ces quatre dimensions sont positivement

liées à la satisfaction au travail et à l'efficacité professionnelle, négativement à l'épuisement émotionnel, au cynisme et à l'intention de turnover, elles ne les déterminent pas avec la même importance. Dans ces travaux, la part de variance expliquée semble plus importante au moyen de l'adéquation personne poste et organisation. Kristof-Brown et collaborateurs (2005) observaient l'existence d'influences « compartimentées » entre les différentes dimensions de l'APE et les variables attitudinales, comportementales et de santé. En effet, dans leur étude composée d'un ensemble de séries méta-analytiques (une pour chaque dimension APP, APO, APG, APS), les auteurs montre par exemple que l'APP est fortement corrélé à la satisfaction au travail, l'engagement au travail et l'intention de quitter, modérément à la satisfaction avec les collègues, le supérieur, l'identification organisationnelle, la tension au travail et pratiquement nulle avec le turnover (Kristof-Brown et al., 2005). L'APG est quant à lui fortement corrélé à la cohésion du groupe et à la satisfaction avec les collègues.

Plus généralement, l'APP, l'APO, l'APG et l'APS sont associées positivement à la satisfaction au travail (Andela et al., 2019 ; Cable & DeRue, 2002 ; Dik & Hansen, 2011 ; Kim et al., 2013 ; Kristof-Brown et al., 2005 ; McCulloch & Turban, 2007, p. 201 ; Ostroff et al., 2005) aux CCO (Chuang et al., 2016 ; Huang & Iun, 2006 ; Kim et al., 2013 ; Seong et al., 2015) à l'engagement au travail (Greguras & Diefendorff, 2009 ; Kristof-Brown et al., 2005), négativement à l'intention de quitter l'organisation (Chuang et al., 2016 ; Kristof-Brown et al., 2005 ; Seong et al., 2015 ; Wang et al., 2011) à l'épuisement professionnel (Pyhältö et al., 2011 ; Shanafelt et al., 2009 ; Tong et al., 2015).

2. L'approche de l'identité sociale (AIS) : la théorie de l'identité sociale (TIS) et de l'auto-catégorisation (TAC)

Comme le rapporte De Gilder (2014) la théorie de l'identité sociale (TIS, Tajfel et Turner, 1986) offre un cadre théorique intéressant pour étudier l'hétérogénéité des résultats rapportés dans la littérature. Cette perspective théorique semble faire ses preuves mais reste insuffisamment appliquée dans le champ du travail temporaire. Nous proposons dans cette partie de revenir sur l'approche de l'identité sociale (Reicher et al., 2010) combinant la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) et de l'auto-catégorisation (Turner et al., 1987) au moyen de concepts centraux (p.ex. catégorisation, identification sociale et organisationnelle).

2.1. Introduction

Notre quotidien est rempli de stimuli sociaux (p.ex. réseaux sociaux, télévision, proches familiaux, collègues etc.) qui influencent ce que nous sommes et allons devenir. Notre Soi est forgé par l'environnement social qui nous entoure. Mais d'où provient le concept de Soi en psychologie sociale ? Pour comprendre ce que recouvre la notion d'identité sociale, il apparaît important de revenir sur l'émergence du concept de Soi.

Historiquement, la notion de concept de soi a été introduite pour la première fois dans le champ de la psychologie par William James (psychologue et philosophe américain) en 1890. Dans sa définition, une distinction est opérée entre le « Je connaissant » (partie du Soi qui perçoit) et le « Moi » (partie du Soi connue par le Je). Il précise plusieurs composantes du « Moi » : le « Moi matériel » comme le corps, les amis, la famille, tout ce que l'on possède ; le « Moi social » renvoyant à ce qui a trait à la réputation, au fait d'être reconnu en tant que tel ; le « Moi spirituel » où logent les émotions, les désirs, les sentiments et dont on a connaissance.

Cette distinction établie par James (1890) est approfondie par Mead (sociologue, socio psychologue et philosophe américain) en 1934. Le Soi est selon lui une interaction entre le « Je » comme sujet (représente l'individualité de la personne) et le « Moi » comme objet (représente les attentes et attitudes du ou des groupes sociaux organisés en un moi social). Cette distinction « Je / Moi » réalisée par Mead illustre l'influence d'autrui dans la construction de l'identité, à travers notamment l'apprentissage conscient des rôles sociaux liés aux appartenances sociales.

2.2. AIS : quels concepts et quelles modélisations ?

D'après l'approche de l'identité sociale, les individus ont tendance à se placer ou à placer les autres dans des *catégories sociales* comme l'appartenance à une religion, à une nationalité ou encore à un statut social. Ces catégories sont générées au moyen d'un *processus de catégorisation cognitive* appliqué à l'environnement social. De manière générale, ce processus consiste à classer, ranger plusieurs objets dans une même classe ou une même catégorie, en fonction d'un critère qu'ils ont en commun. On identifie comme semblables des objets pouvant par ailleurs être différents en regard d'autres critères. Pour l'illustrer le processus de catégorisation cognitive, il suffit de regarder la manière dont les produits sont catégorisés sur les sites internet (p.ex. Darty, Boulanger, Cdiscount, etc.). On peut retrouver par exemple « Cookeo, Mijoteur, Friteuse, Raclette, Fondue, Crêpière, mini four / réchaud » dans la catégorie « appareil de cuisson » dont elle fait elle-même partie d'une catégorie plus large (petit électroménager) à côté des appareils de boisson (Sodastream, Carafe filtrante, Pompe à bière etc.) ou encore des appareils barbecue (barbecue électrique, barbecue à Gaz, etc.).

La processus de catégorisation appliqué au soi (*l'auto-catégorisation*), suggère que l'individu possède de nombreuses catégories de soi organisées sous la forme d'un système hiérarchique de classification (système de catégorisation pyramidal) selon un principe d'*abstraction*. Turner (1987, p. 48) explique que « *toute comparaison sociale avec autrui dépend de la catégorisation d'autrui comme partie d'une catégorie du soi à un certain niveau d'abstraction* » (Turner, 1987, p. 48). Ce « *degré d'abstraction d'une catégorisation correspond au degré d'inclusivité des catégories de ce niveau* » ([Licata, 2007](#)), autrement dit, dans ce processus d'abstraction, les niveaux inférieurs sont inclus par les niveaux supérieurs. Ces idées d'abstraction et d'inclusion se retrouvent déjà dans les travaux de Rosch (1978) pour qui, le caractère abstrait d'une catégorie sera considéré si d'autres catégories peuvent être contenues par celle-ci et parallèlement que celle-ci ne peut pas en retour la contenir.

Les niveaux de catégorisation – Dans la mesure où la catégorisation est sociale, Turner distingue trois formes d'auto-catégorisation, correspondant à trois niveaux hiérarchiques de catégorisation afin que l'humain puisse définir son Soi. Le niveau individuel (catégorisation du soi comme un individu unique, ou « identité personnelle ») fait appel à une catégorisation basée sur la comparaison entre les individus à l'intérieur d'un même groupe ou « intra-groupe », comparaison faisant ressortir les caractéristiques personnelles distinctives. Le *niveau groupal* (catégorisation du soi comme membre d'un groupe, ou « identité sociale ») s'appuie quant à lui sur une catégorisation basée sur la *comparaison entre les groupes* ou « inter-groupe ». Enfin,

le dernier niveau, celui de la catégorisation du Soi en tant qu'être humain basée sur la comparaison entre les espèces.

Nous pouvons ainsi comprendre que l'une des fonctions de cette *catégorisation sociale* est de permettre la simplification des stimuli provenant de l'environnement. Une catégorie sociale est avant tout une catégorie cognitive, présente dans l'esprit des individus qui est supposée rassembler un ensemble de caractéristiques similaires. Cette fonction de simplification du réel peut avoir pour conséquence l'accentuation des ressemblances (augmentation des similitudes dans une même catégorie ou *effet d'assimilation*) et différences (augmentation des différences entre les catégories ou *effet de contraste*). L'effet d'assimilation a pour conséquence la perception de traits communs chez les individus du même groupe. Ces traits communs appelés « *traits stéréotypiques* » sont des croyances faisant consensus dans le groupe se construisant dans un contexte de *méta-contraste* ([Pinto & Marques, 2008](#)). Ces traits stéréotypiques permettent finalement de caractériser un groupe en lui attribuant les traits les plus représentatifs. Une autre fonction de la catégorisation sociale est de permettre la définition et le positionnement de soi et des autres dans l'environnement social qui entoure l'individu. Autrement dit, la catégorisation permet de rendre compte du découpage et de l'organisation de notre environnement (on peut parler de *systématisation*), de se situer vis-à-vis de cela pour savoir quelles sont les catégories auxquelles j'appartiens ou je n'appartiens pas. Tajfel définit la catégorisation sociale comme des « *processus psychologiques qui tendent à organiser l'environnement en termes de catégories : groupes de personnes, d'objets, d'événements, en tant qu'ils sont soit semblables, soit équivalents les uns aux autres pour l'action, les intentions ou les attitudes d'un sujet* » (Tajfel, 1972, p. 272).

Cette catégorisation du Soi au niveau groupal est à l'origine de ce qui est appelée *l'identité sociale*. Cette dernière est conceptualisée comme étant « *liée à la connaissance (d'un individu) de son appartenance à certains groupes sociaux et de la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance* » (Tajfel, 1972, p. 292). C'est bien à travers *l'appartenance aux groupes* que l'individu construit et acquière une identité sociale.

Dans le monde social, le processus de catégorisation ne s'attache pas seulement à établir des différences, s'ajoute à celui-ci une activité d'évaluation. Autrement dit, nous définissons des catégories et nous attribuons un jugement plus ou moins positif à l'égard de ces catégories en tenant compte d'autres catégories. Les groupes et l'appartenance à ces groupes ont une *valence (positive / négative)*, construite sur la base d'une *comparaison entre différents groupes*. Les travaux de Festinger (1954, 1971) sur la *comparaison sociale* (niveau d'analyse inter-

individuel) sont à la base des réflexions sur l'aspect motivationnel de la théorie de l'identité sociale de Tajfel (niveau d'analyse inter-groupe). Festinger constate que dans de nombreuses situations, nous pouvons être plongés dans une incertitude auto-évaluative au sujet de nos opinions et capacités en raison de l'absence de moyens objectifs, physiques. Dans cette perspective, face à ce besoin de certitude et d'évaluation de nos opinions et capacités, la théorie postule qu'en l'absence de critères objectifs, physiques quant à l'estimation que l'on se fait de nos propres opinions et capacités, nous sommes amenés à nous comparer avec autrui (donc en s'appuyant de l'environnement social). Ainsi, selon Festinger, afin de valider socialement – nécessitant l'intervention d'autrui – sa valeur au sujet de ses opinions et/ou capacités, l'individu cherche (est motivé) à se distinguer de manière positive par rapport aux autres.

Tajfel, en s'appuyant de la théorie de la comparaison sociale de Festinger (1954, 1971), propose une lecture plus sociale : l'évaluation de soi ne s'effectue pas sur la base des similitudes entre soi et autrui, mais plutôt en tenant compte de son appartenance à certains groupes sociaux (et donc à son identité sociale). La contribution de cette appartenance groupale à l'identité sociale apparaît dans la mesure où elle est favorablement comparable à d'autres.

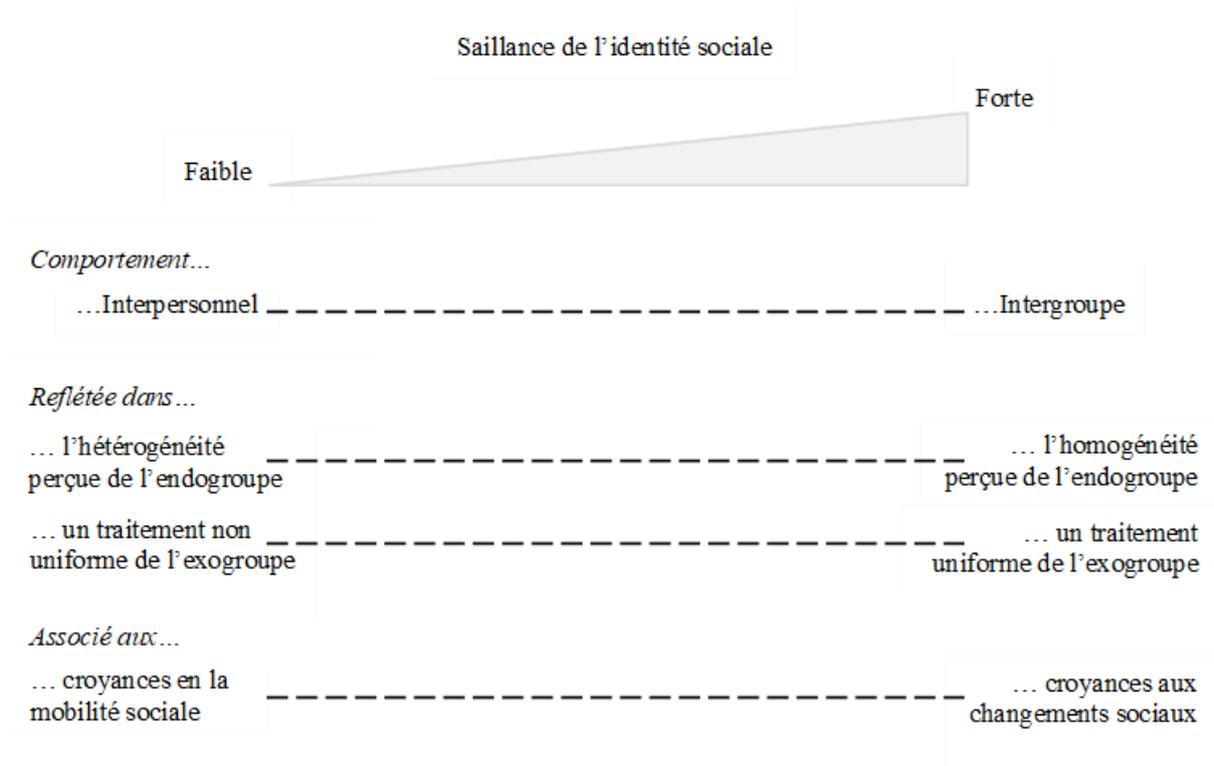
Dans ce cadre, entre perspective cognitive (liée à la catégorisation sociale et à l'auto-catégorisation) et motivationnelle (liée à l'évaluation de soi), Tajfel émet trois principes théoriques constitutifs de la théorie de l'identité sociale :

- L'individu va chercher à maintenir (ou acquérir) une identité sociale positive.
- L'identité sociale positive provient notamment de comparaisons favorables faites entre les membres de l'endogroupe et les membres de l'exogroupes.
- Lorsque l'identité sociale est insatisfaisante ou menacée, les individus mettent en place des stratégies pour rehausser leur identité sociale.

Selon Tajfel et Turner (1986) les comportements sociaux peuvent être marqués par cette identité sociale, allant d'un pôle extrême où les interactions sont basées sur des caractéristiques individuelles, motivationnelles (*comportements interpersonnels*) à un autre pôle extrême exclusivement déterminé par l'appartenance groupale et catégories sociales des individus (*comportements intergroupes*) (voir figure 2). Le basculement d'un pôle à un autre dépend du contexte mettant plus ou moins en saillance (accessible cognitivement) les appartenances de groupe. Nous pourrions citer par exemple certains discours politiques prononcés par Donald Trump prônant l'identité américaine ou encore certains actes de génération identitaire comme ceux de leur opération « Defend Europe ». Le pôle interpersonnel correspond plutôt à l'identité

personnelle de l'individu comparativement au pôle intergroupe qui lui s'accorde à l'identité sociale. Il faut bien comprendre que ces comportements se situent sur un continuum et ils n'existent pas dans leurs formes pures dans la réalité. On dit plutôt que les individus ont tendance à se comporter davantage sur un pôle plutôt qu'un autre. Dans cette logique, l'étude de l'identification sociale (ou, appliquée au monde des organisations, identification organisationnelle, identification au groupe de travail) s'effectue au moyen d'une variable continue et mesurable avec une échelle de mesure.

Figure 5 Continuum psychologique et comportemental (Tajfel, 1978, cité dans Haslam, 2004)



Comme le rapporte Haslam (2004), Tajfel suggère que plus le comportement des individus acquiert une valeur groupale (saillance forte de l'identité sociale), plus les membres de l'endogroupe seraient susceptibles de percevoir l'*exogroupe* comme un ensemble d'individus *homogènes*, similaires entre eux et par conséquent, de le traiter comme tel.

Le positionnement de l'individu sur ce continuum (son degré d'identification sociale) dépend donc de facteurs sociaux (caractéristiques objectives de l'environnement) mais aussi de facteurs psychologiques (perception, interprétation des caractéristiques objectives de l'environnement). En effet, les *croyances relatives à la structuration des relations intergroupes* influencent le positionnement sur le continuum.

D'un côté, les croyances favorisant la *stabilité sociale* peuvent se décliner en deux cas. Le premier est caractérisé par un consensus du groupe autour de sa valeur positive et/ou possédant un statut d'ordre supérieur amenant les individus à maintenir dans une logique collective sa position. Le deuxième correspond au consensus du groupe autour de sa valeur négative et/ou possédant un statut d'ordre inférieur, position toutefois jugée comme légitime et modifiable (perception d'une forte perméabilité intergroupe). Dès lors, la mobilité sociale apparaît comme l'unique solution afin de ne plus subir l'identité sociale négative face au groupe perçu comme légitimement dominant.

De l'autre côté, les « *croyances favorisant le changement social* » (impossibilité de se déplacer dans l'échelle sociale). Plus l'individu pense que le système social dans lequel il se place est pourvue de flexibilité et de perméabilité, plus il croit en sa mobilité intergroupes s'il s'identifie à l'exogroupe, intègre ses valeurs / normes et s'y conforme. Dans une organisation c'est par exemple le fait d'obtenir un contrat de travail permanent, d'obtenir facilement un grade supérieur etc. Les croyances aux changements sociaux (ou changement social), est pensée dans le contexte où la réaction de groupe semble être la seule issue face à une identité sociale négative (ou préserver une identité sociale positive). Par conséquent le travailleur va davantage penser le changement par la mobilisation du groupe, traduit en contexte organisationnel par les grèves, la création d'association, l'adhésion aux syndicats etc. Ces croyances incitant au changement social – en raison d'une forte stratification perçue – sont de plusieurs natures. Ces croyances comprennent – dans une logique cumulative – la valeur négative/inférieure perçue de son groupe/statut, les rapports intergroupes pensés comme illégitimes, l'impossibilité d'accéder à un groupe plus valorisé (impermeabilité) et la forte croyance en la mobilisation collective. Dès lors que l'une des croyances (illégitimité, impermeabilité, mobilisation collective forte) est absente, le groupe se tournera vers la créativité sociale.

Afin de préciser les potentiels processus en jeux au sein du continuum « *mobilité sociale – changement social* », nous proposons de revenir sur un cas de figure en particulier (Haslam, 2004). Le cas de figure que nous souhaitons aborder (au regard de notre revue de littérature), concerne les relations entre la structure des croyances et les stratégies pour maintenir une identité sociale positive pour les individus percevant leur statut de groupe comme dévalorisant. Autrement dit, l'auteur (Haslam, 2004) revient sur les différentes stratégies de rehaussement de soi et d'ajustement face à une situation où les membres du groupe partagent et perçoivent un statut peu prestigieux, dévalorisé. Cette étude repose plus largement sur les travaux établissant le lien entre l'approche de l'identité sociale et le stress, (Haslam et al., 2004, 2009 ; Haslam &

Reicher, 2006) affirmant que la saillance de l'identité sociale joue un rôle important dans les processus évaluatifs du stress : évaluation primaire et secondaire du stress (cf. Chapitre 1, section 3.3.1.2., page 49-50).

Dans ce contexte, les appartenances socioprofessionnelles sont connotées d'une identité sociale plus ou moins valorisantes, positives sur la base de comparaisons entre plusieurs personnes. Ainsi en découle des sentiments d'infériorité/supériorité, d'être avantagé/désavantagé ou valorisé/dévalorisé en situation. Ces perceptions asymétriques peuvent engendrer du stress chez ces personnes et provoquer des formes de réactions selon trois croyances : la perméabilité intergroupe perçue, la légitimité perçue des différences intergroupes et leur stabilité perçue (voir *figure 1*). En effet, ce sont trois éléments importants pour comprendre l'identité sociale. Ils permettent pour chaque individu de se situer dans son groupe d'appartenance en relation aux autres groupes.

Pour rappel, la perméabilité intergroupes perçue correspond au degré avec lequel un individu croit que les frontières entre son propre groupe et un autre sont infranchissables, hermétiques dans ce cas-là on parle d'imperméabilité ou bien franchissables, poreuses et là on parle de perméabilité. L'individu va croire en la possibilité de changer de groupe s'il l'envisage, le souhaite ou croire en son impossibilité. Cette faisabilité du passage de son propre groupe vers un autre peut être raisonnée en avançant différents facilitateurs c'est-à-dire des raisons pour lesquelles l'individu aura des chances de le faire, alors que l'impossibilité de passer d'un groupe à un autre peut être sous tendu par des obstrueteurs entravant. L'individu peut croire en des facilitateurs internes, c'est-à-dire des raisons émanant de sa propre personne comme causes de mobilité, par exemple une compétence particulière, ou en des facilitateurs externes comme le fait d'être « pistonné ». De la même façon, l'individu peut croire en l'immobilisme et invoquer des obstacles internes (par opposition au développement précédent : l'incompétence) ou externes à sa situation (ne pas connaître quelqu'un dans l'organisation pour se « pistonner »). La légitimité perçue des différences intergroupes correspond au degré avec lequel l'individu perçoit les individus appartenant à un groupe comme méritant/déméritant cette place. Par exemple, un individu peut être légitime/accepté par d'autres si ceux-ci pensent que ses attributs peuvent correspondre à la « bonne/mauvaise » position de l'individu. En d'autres termes c'est un système de croyances, d'attitudes et d'attributions qui font que la place occupée par une personne est logiquement acquise et acceptée. La stabilité perçue correspond au degré avec lequel l'individu perçoit son propre groupe ou l'exogroupe comme bien établi. Par exemple si l'individu perçoit des relations de contestations entre les groupes d'une catégorie particulière il

aura tendance à penser qu'il est instable, boiteux. Pour résumer, le modèle intégré de l'identité sociale du stress met en avant le rôle de l'identité sociale dans la compréhension du stress en milieu de travail et les stratégies d'ajustements pour y faire face (voir *figure 1*).

Motivé par le besoin d'appartenance à des groupes socialement valorisés, l'individu, sur la base de comparaisons intergroupes peut acquérir une identité sociale satisfaisante. Cette position de supériorité doit être tenue, conservée ou étendue afin de garantir une satisfaction continue. Les individus partageant cette position auront tendance, collectivement, à favoriser systématiquement leur groupe d'appartenance par rapport à un ou plusieurs autres groupes (*favoritisme endogroupe*).

Si l'individu se situe dans un statut social plutôt dévalorisant et qu'il perçoit une possibilité de se déplacer vers un statut social plus valorisant (perméabilité forte), il aura tendance à adopter une stratégie de mobilité individuelle. Autrement dit, ils vont favoriser des logiques/stratégies individuelles de mobilité pour se détacher du groupe socialement dévalorisé. Ils vont alors appliquer des stratégies n'impactant pas l'ordre du groupe supérieur ni leur niveau de stress. L'individu va se détacher, se séparer de son groupe d'appartenance et se rapprocher de son groupe de référence. Il se positionnera comme acceptant la supériorité de l'exogroupe et adoptera des comportements individualisés, notamment en favorisant l'exogroupe (*favoritisme exogroupe*).

Si l'individu, toujours placé dans une situation insatisfaisante (identité sociale négative), pense qu'il est impossible d'évoluer sur l'échelle sociale (perméabilité faible), que les rapports intergroupes sont illégitimes les relations insécures (c.à.d. possibilité d'action collective efficace envers l'exogroupe), il peut avoir tendance à favoriser l'endogroupe ou s'engager dans des confrontations intergroupes (lutte sociale, conflit, hostilité etc.) mettant en situation de stress le groupe social à statut élevé.

Toujours dans la perspective où l'individu est confronté à une situation insatisfaisante (identité sociale négative), mais cette fois-ci dans le cas où il ne présente pas l'une des croyances (perméabilité, légitimité, sécurité), l'individu peut recourir à la créativité sociale ou à l'évitement de la confrontation avec l'exogroupe. Dans ce cas, l'individu peut (a) trouver une nouvelle dimension à laquelle se référer pour pouvoir comparer son endogroupe avec l'exogroupe (se compare à l'exogroupe sur d'autres choses) (b) redéfinir positivement des caractéristiques de l'endogroupe (p.ex. à propos des valeurs) (c) comparer avec d'autres exogroupes. Si l'on prend l'exemple des TT, s'ils se perçoivent comme occupant un statut

dévalorisant ils pourront chercher à se comparer favorablement aux TP sur une autre dimension (« on est plus solidaires »), modifier la valeur d'être temporaire (« être temporaire, c'est avoir une expérience plus variée qu'être permanent »), ou encore modifier le cadre auquel les TT se réfèrent (« on est indispensable aux organisations face à la variabilité de la demande »).

L'identification sociale / organisationnelle – Pour l'individu, cette variation d'un pôle (pôle interpersonnel) à l'autre (pôle intergroupe) passe par un processus d'identification plus ou moins important aux groupes auquel il se réfère (*groupe de référence*). C'est ce que l'on appelle *l'identification sociale*. En effet, une personne s'identifie plus ou moins à une cible, à un objet quand elle accapare les attributs de cette cible et les incorpore cognitivement. Plus l'individu s'identifie à un groupe (car ce groupe est valorisant, on lui prête un intérêt particulier), plus il *accentuera ses similitudes avec le groupe de référence* et accentuera en même temps, les différences avec les autres groupes (processus du méta-contraste). De même, plus il s'identifie, plus adoptera des attitudes et comportements de favoritisme endogroupe et de discrimination exogroupe (logique inverse en cas d'identification très faible). *L'identification organisationnelle* est une forme d'identification sociale où les personnes se définissent en fonction de leur *appartenance à une organisation/entreprise/établissement* (Ashforth & Mael, 1989 ; Mael & Ashforth, 1992). Les travailleurs exposés aux normes et valeurs de l'organisation (avant et pendant le contrat), les intègrent progressivement au concept de Soi. A ce moment, l'appartenance à l'organisation fait partie de son identité sociale. Les travailleurs agissent et pensent au nom de l'organisation à laquelle ils appartiennent (Dick, 2005 ; Van Dick et al., 2004).

Comme l'indique une étude (Dávila & García, 2012), deux éléments essentiels au *sentiment d'appartenance organisationnelle* ont été identifiés (Hagerty et al., 1992). Il s'agit pour le premier élément, de l'expérience de se sentir valorisé et accepté comme membre à part entière de l'organisation (« à la pause les gars me proposent de payer mon café alors que je suis nouveau ») par les membres d'un groupe ou d'une organisation. Ce sentiment peut être renforcé par l'idée d'être quelqu'un d'important au fonctionnement de l'équipe, de l'organisation, de par des compétences, connaissances et aptitudes spécifiques ou réussites personnelles bénéficiant au groupe (*complémentarité* au groupe). Le deuxième élément, renvoie à de *la similitude* quant à la manière de travailler, ou en termes de buts / valeurs (p.ex. « on bosse de la même façon, au même rythme », « on a les mêmes priorités dans la vie ») des membres de ce groupe. Ces observations suggèrent de nous intéresser davantage aux liens entre l'approche de l'identité sociale et la théorie de l'adéquation personne-environnement.

3. Problématique, modélisation et hypothèses générales

Au cours de notre revue de littérature, nous avons fait le constat de nombreux travaux différenciant les travailleurs temporaires des travailleurs permanents. Le caractère temporaire du contrat de travail véhicule en général des effets négatifs mais cependant très variables (Benach et al., 2014 ; De Cuyper, De Jong, et al., 2008 ; Hall et al., 2017 ; Hünefeld et al., 2020 ; Imhof & Andresen, 2017 ; Kim et al., 2012 ; Koranyi et al., 2018 ; Quinlan et al., 2001 ; Virtanen et al., 2005 ; Wilkin, 2013).

Notre modèle conceptuel synthétisant ces recherches (chapitre 1, partie 4) montre l'existence de liens entre le statut d'emploi (temporaire *versus* permanent) et la santé et sécurité au travail dans l'EU (p.ex. épuisement professionnel, accidents du travail) d'une part et d'autre part, les attitudes et comportements au travail dans l'EU (p.ex. implication). Ces effets du statut d'emploi apparaissent médiatisés par le contenu et le respect du « contrat psychologique », par les conditions de travail et d'emploi plus ou moins stressantes et par les tensions potentiellement générées par les identités sociales et rapports intergroupes associés. Cependant, ces effets varient fortement en fonction des caractéristiques de l'EU (p.ex. pratiques RH spécifiques aux TT), de l'ETT (p.ex. soutien organisationnel de l'ETT), du travailleur temporaire (p.ex. volition) ou encore du contexte économique et juridique (p.ex. régime social du pays).

Le travail théorique et empirique de thèse se situe par conséquent en cohérence avec ce modèle général en déclinant deux grandes problématiques :

- L'étude des processus susceptibles d'expliquer l'impact du statut d'emploi sur les indicateurs de santé et attitudinaux-comportementaux des travailleurs d'une part ; avec en particulier l'identification de variables médiatrices pas ou peu étudiées et leurs interrelations.
- La définition des conditions dans lesquelles le statut d'emploi serait le plus (différences TT/TP maximales) ou le moins déterminant (différences très faibles ou nulles) ; avec en particulier l'identification de variables modératrices relativement négligées, bien qu'importantes.

Comme cela a été brièvement évoqué plus haut, les approches théoriques de l'ajustement personne-environnement (APE) et de l'identité sociale (AIS) ont été choisies en vue de constituer l'étayage théorique de ce travail. Les raisons ayant motivées ces choix sont exposées ci-dessous.

3.1. Les choix des approches de l'ajustement personne-environnement (APE) et de l'identité sociale (AIS) pour modéliser l'impact du travail temporaire

L'APE a été choisie en lieu et place des approches du contrat psychologique ou encore du stress – pourtant dominantes dans la littérature précédemment examinée (cf. Chapitre 1, section 3.3.1.2. page 48) – de par son caractère hautement intégratif, car incluant, au moyen d'autres concepts, bon nombre des principes théoriques centraux à ces autres approches. Premièrement, l'APE partage avec le modèle du contrat psychologique (Chambel et al., 2016 ; Rousseau, 1990) mais également avec le modèle du déséquilibre effort-récompense (*Effort-Reward-Imbalance*, ERI, Siegrist, 1996) (tous deux inspirés de la théorie de l'échange social de Blau, 1964), le *principe de réciprocité* entre l'individu et son environnement de travail, à travers le concept d'ajustement par complémentarités, ou lorsque « *chacun apporte ce dont l'autre a besoin* » (Edwards et Shipp, 2007, p. 212) (cf. Chapitre 1, section 1.2., pages 91-92). Plus les individus pensent que leur environnement professionnel est et agit en congruence avec leurs attentes (issues de leurs besoins et préférences) plus ils sont satisfaits, impliqués et en bonne santé (Kristof-Brown et al., 2005). Cela est conforme aux travaux sur le contrat psychologique, lorsque le travailleur perçoit un niveau plus ou moins fort de promesses et d'obligations organisationnelles respectées (réalisation perçue des « promesses » tacites de l'organisation), il se sent obligé de donner en retour un niveau plus ou moins fort d'engagement (Bal et al., 2013 ; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Cela est également conforme avec l'ERI qui est « *fondé sur l'idée que la réciprocité des échanges entre individus est une base des interactions interpersonnelles. Si cette réciprocité ne se fait pas, l'individu pourra ressentir du stress* » (Chapelle, 2018, p. 113). Dans ce contexte, un déséquilibre peut naître entre la perception des efforts fournis, requis par le travail (p.ex. les contraintes de temps, les interruptions, la charge physique) et les récompenses reçues en contrepartie (c.à.d. le salaire, l'estime et le contrôle sur son propre statut professionnel en termes de promotion et de sécurité de l'emploi). Cette complémentarité s'exprime également en direction de l'organisation, par l'ajustement des aptitudes, compétences et efforts de l'employé aux exigences de l'environnement professionnel. La situation inverse (déséquilibre) est typique des situations de non-respect des promesses et obligations du travailleur dans le contexte du contrat psychologique ou encore d'une situation source de tension et d'épuisement professionnel dans le cadre des théories du stress (p.ex. Demerouti & Bakker, 2001 ; Karasek & Theorell, 1990 ; Lazarus & Folkman, 1984). L'illustration graphique de l'APE proposée par Kristof (1996) (cf. *figure 3*) illustre très bien cette double complémentarité souvent étudiée de manière distincte par les autres approches

théoriques. Un cercle vertueux peut s'instaurer lorsque les ressources des travailleurs et exigences organisationnelles sont mutuellement ajustées et lorsque parallèlement les ressources et récompenses fournies par l'organisation et les attentes des travailleurs sont en adéquation.

Deuxièmement, l'APE s'avère plus complète par l'introduction d'un ensemble de dimensions non prises en compte par les théories / modèles du stress et du contrat psychologique. Notamment, si les modèles de Demerouti et Bakker (2001), de Karasek et Theorell (1990) ou encore de Siegrist (1996) reconnaissent l'idée que les ressources (ou contrôle, soutien, récompenses...) sont susceptibles de modérer l'effet des exigences sur la santé et/ou la motivation au travail, ils ne tiennent toutefois pas compte de la variabilité et de la hiérarchie des attentes (besoins, préférences) des individus relatives à ses ressources, contrairement à l'APE. Autrement dit, pour l'APE les ressources mises à disposition par l'organisation mais aussi par le travailleur ont d'autant plus d'effets positifs (si présentes) ou négatifs (si absentes) qu'elles sont en adéquation avec les attentes prioritaires des travailleurs. Ainsi, l'APE introduit une question d'ordre, de hiérarchie des préférences et des besoins des travailleurs dans la relation « exigences-ressources », aspect comparativement délaissé par les autres approches. D'autres dimensions explicatives sont considérées par l'APE alors qu'elles sont négligées par les autres approches. Notamment, l'ajustement entre un travailleur et son environnement professionnel s'opère à différents niveaux (objectivement *versus* subjectivement) et également en termes de similitudes (de valeurs, de façon de travailler, de personnalité etc.). De même, l'APE a l'avantage de distinguer différentes *dimensions focales* non réductibles les unes aux autres, rendant compte des rapports et enjeux spécifiquement entretenus entre soi-même et l'impersonnel (c.à.d. le poste de travail), l'individuel (c.à.d. le supérieur hiérarchique), le groupal (c.à.d. l'équipe de travail) ou encore avec l'organisationnel.

Enfin, troisièmement, la théorie de l'ajustement personne-environnement offre un cadre d'étude commun aux TT et TP, autorisant leurs comparaisons tout en identifiant leurs spécificités éventuelles (ex. divergences d'attentes et de besoins, de connaissances relatives au poste ou à l'organisation), ce que le choix d'un modèle exclusivement porté sur le travail temporaire (comme le modèle de Lewtchuk, 2005) n'est pas en mesure de faire.

L'APE offre donc, selon nous, un cadre de compréhension plus complet et plus fin de la complexité des relations travailleur-environnement professionnel et des processus en jeu. Elle ne retranscrit toutefois pas l'ensemble de ces processus liés au statut d'emploi, l'approche de l'identité sociale (AIS) nous paraissant à ce niveau complémentaire.

En effet, l’AIS permet de rendre compte des dynamiques identitaires inter- et intra-groupes associées au statut d’emploi (p.ex. Buonocore, 2010). Les travaux mobilisant l’AIS dans le champ du TT (*cf.* Chapitre 1, section 3.3.1.3., pages 58-67) illustrent le rôle clé des croyances associées aux relations intergroupes liées aux contrats temporaires et permanents : la perméabilité des limites du groupe, la stabilité et la légitimité perçues de la position de l’endogroupe vis-à-vis de l’exogroupe. Par exemple, Von Hippel (2006) observe notamment des effets de favoritisme exogroupe (des TT) et endogroupe (des TP), en raison du statut perçu comme plus valorisé des TP dans l’organisation. D’autres travaux (Chattopadhyay & Georges, 2001) montrent que lorsque des TP travaillent avec des TT percevant ces derniers comme appartenant à un statut dévalorisé, ils s’estiment eux aussi comme dévalorisés (identité sociale et estime de soi plus faible que sans TT). Parallèlement, les TT semblent gagner en prestige en raison du travail réalisé avec les TP. L’AIS offre ainsi une réinterprétation théorique de plusieurs effets identifiés dans notre revue de littérature, comme l’usage du travail temporaire en tant que « tremplin » vers un contrat permanent (p.ex. De cuyper et al., 2011 ; Galais & Moser, 2018 ; Glaymann, 2005), pouvant refléter la croyance en la perméabilité intergroupes. En accord avec l’AIS, les TT qui pensent que les limites du groupe sont perméables (c’est-à-dire qu’ils pensent qu’il y a une chance d’obtenir un poste permanent au sein de l’organisation) s’identifieront plus fortement à l’organisation et s’y impliqueront plus (p.ex. Chambel & Castanheira, 2006) comparativement à des TT plus « fatalistes », n’ayant pas cette croyance.

Outre la faisabilité perçue d’obtenir un poste permanent du fait de la croyance en la perméabilité des groupes, la question de sa plus grande désirabilité (ou préférence pour le travail permanent, De Gilder, 2014, ou volition, p.ex. Glaymann, 2005) fait appel au processus de comparaison sociale et à la valeur perçue (positive/négative) de l’appartenance endogroupe (p.ex. TT) relativement à l’exogroupe (p.ex. TP). D’ailleurs, sur cette base réinterprétative, De Gilder (2014) propose une typologie de quatre groupes de travailleurs temporaires, obtenue par le croisement de deux variables. La première correspond à la valeur perçue attribuée au groupe socialement plus valorisé (volition), traduit par la valeur perçue du groupe des TT comparativement à celui des TP. La deuxième variable reprend le continuum de mobilité sociale / changement social, lié aux croyances que les individus utilisent pour définir la nature des rapports intergroupes, notamment la perméabilité perçue. Le croisement de ces deux variables permet de repérer quatre profils de TT : « en transition » avec un faible niveau de volition (le TP est particulièrement visé) et fort niveau de croyance en la perméabilité vers un statut de TP (correspond au motif du « tremplin » pour De Jong & Schalk, 2010) ; les « aspirants » qui

ont un faible niveau de volition pour le TT mais un faible niveau de perméabilité (ils veulent un emploi permanent sans croire en cette possibilité) ; les « travailleurs libres » qui ont un niveau élevé de perméabilité et un fort niveau de volition (ils croient pouvoir obtenir un poste de TP, mais préfèrent être TT) et enfin les travailleurs « de passage » qui ne croient pas pouvoir obtenir un poste de TP et préfèrent adopter une attitude indifférente. Cette typologie permet de repérer selon deux variables de l'identité sociale des fonctionnements de travailleurs temporaires au sein des entreprises. L'auteur note que cette typologie n'a fait état d'aucune vérification empirique, mais elle contribue à contextualiser les perceptions et préférences individuelles relatives aux différents contrats de travail dans un ensemble de relations et dynamiques identitaires intra- et intergroupes.

En outre, comme précisé précédemment (cf. Chapitre 1, section 3.3.1.3., pages 58-67), la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) et de l'auto-catégorisation (Turner et al., 1987) avancent que chaque individu tend à rechercher ou maintenir une identité sociale positive. Lorsque le sentiment généré par cette appartenance est positif, il sera source d'identification sociale (**I**dentification **O**rganisationnelle, **I**dentification au **G**roupe de travail), favorisant ainsi les comportements positifs envers l'organisation. A l'inverse, un sentiment de non-appartenance produira une moindre motivation à s'investir dans l'organisation. De ce fait, l'AIS contribue à comprendre le phénomène de « coûts cachés » pouvant être associés au travail temporaire (cf. Chapitre 1, section 3.3.2.5., pages 75-77) : faible motivation dû à un manque d'identification organisationnelle (Veenstra et al., 2004), tensions entre TT et TP en raison du sentiment de menace suggéré par la présence/proportion de TT (p.ex. George et al., 2012) ou encore abaissement de la valeur de l'équipe de travail (p.ex. Wilkin et al., 2017).

Ces éléments démontrent que l'AIS offre des hypothèses innovantes dans le champ du travail temporaire, en considérant que les travailleurs – en tant que membres de groupes professionnels – ne sont pas uniquement liés psychologiquement à ceux-ci sur une base transactionnelle ou de compatibilité entre le « je » et le « ils/elles », mais également sur une base socio-symbolique et affective intériorisée à travers la construction d'un « nous ». A ce titre elle apparaît complémentaire de l'APE, car ensemble elles intègrent, selon nous, nombre de processus médiateurs et modérateurs impliqués dans l'impact du statut d'emploi sur la santé, les attitudes et comportements au travail.

Pour terminer, il semble important de souligner que l'ajustement personne-environnement et l'identification sociale semblent communément reposer, au moins en partie, sur deux processus. Le premier correspond au processus de *convergence* des valeurs, buts et

attitudes, le second au processus de *coopération* équitablement avantageuse. Dans le cadre de l'APE, il s'agit tout d'abord de l'ajustement par similitude (*supplementary fit*), qui fait référence au degré de ressemblance perçu entre l'individu et son environnement de travail (p.ex. partage des mêmes valeurs avec les collègues). Il s'agit ensuite de l'ajustement par complémentarité (*complementary fit*), caractérisé par une relation d'interdépendance positive entre la personne et son environnement social, ou s'effectue un échange équilibré entre investissements / contributions spécifiques au fonctionnement collectif d'un côté et les reconnaissances / partages de ressources comblant les besoins individuels de l'autre. Dans ce contexte, l'individualisme ou la compétition apparaissent inférieures en termes d'efficacité. Dans le cadre de l'AIS, l'identification sociale est plus forte lorsque l'organisation, en tant que catégorie sociale, peut être aisément définie par des caractéristiques positives et spécifiques, à travers un « prototype » du membre endogroupe. Ce faisant, tout élément perceptible traduisant le partage des mêmes valeurs, des mêmes façons de travailler par exemple, favorise l'homogénéité perçue de l'endogroupe ainsi que l'autotypicalité organisationnelle (la définition de Soi en conformité avec le prototype du travailleur de l'organisation). Par ailleurs, nous l'avons vu, le sentiment d'appartenance / d'attachement au groupe repose sur l'expérience de se sentir accepté en tant que membre à part entière de l'équipe de travail et de l'organisation, ainsi que valorisé pour sa contribution spécifique à leurs activités. Ce sentiment est également associé à l'expérience de relations d'échanges, de solidarité, de soutien, du fait du favoritisme pro-endogroupe. Nous le verrons, ce constat amène non seulement à considérer comme complémentaires l'APE et l'AIS mais également à établir des liens entre les deux.

Dans ce contexte, les travaux de Resick et collaborateurs (2013) et de Travagianti et collaborateurs (2017) illustrent une tentative de rapprochement entre ces deux approches sans véritablement se tourner vers un argumentaire, exclusivement approprié aux dimensions de l'APE – pour la première étude – et, suffisamment développé – pour la deuxième étude – à la lumière de l'AIS. Il n'en reste pas moins que ce rapprochement permet d'affirmer que lorsqu'un travailleur perçoit une certaine correspondance entre ses attentes et l'environnement professionnel ceci favorise des réponses cognitives et affectives à valences positives envers son organisation. Le travailleur va progressivement intégrer au concept de soi au travail, au moyen d'un processus d'identification, son organisation.

Maintenant que nous venons de relever les raisons pour lesquelles nous proposons de mobiliser dans un rapprochement de l'APE et l'AIS appliquées au champ du travail temporaire, il convient de présenter nos objectifs et hypothèses de recherche défendues à travers cette thèse.

3.2. Objectifs et hypothèses de recherche

Les objectifs et hypothèses exposés ci-dessous s'inscrivent en cohérence avec la littérature présentée au cours du chapitre 1, notamment avec le modèle synthétique présenté page 83. Ce modèle donne d'ores et déjà des éléments de réponse aux deux problématiques générales de recherche que sont l'identification des processus médiateurs et modérateurs des relations entre statut d'emploi (contrats permanent ou temporaire) d'une part et santé, attitudes et comportements au travail d'autre part.

Néanmoins, à partir des limites identifiées dans cette littérature et en appui sur les approches théoriques choisies (APE et AIS), ce travail de thèse a pour objectif de fournir des éléments de réponses concernant plusieurs problématiques plus spécifiques traitant de ces processus.

Concernant les **processus médiateurs**, les questionnements suivants (*cf. Figure 5*) seront examinés :

- *Dans quelle mesure l'APE médiate-t-elle, d'une manière générale, les effets du travail temporaire (par comparaison au travail permanent) sur les variables de santé, attitude et comportementales ?*
- *En plus de médiate partiellement les effets du statut d'emploi (comme cela a déjà été observé en plusieurs occasions), l'identification sociale (IO, IG) médiate-t-elle les effets de l'APE sur les variables de santé, attitude et comportementales ?*

Nous avons remarqué à travers l'étude de la littérature des effets du travail temporaire un ensemble d'approches mobilisées pour comprendre « pourquoi le travail temporaire a-t-il généralement des effets négatifs ? » (*cf. figure 2, encadré « Variables médiatrices »*).

Plusieurs auteurs (p.ex. De Jong, Schalk et De Cuyper, 2009), soulignant le rôle du contrat psychologique (importance du contenu et du respect du contrat psychologique), illustrent que le travail temporaire augmente la probabilité d'avoir une relation transactionnelle facilement réalisable, le profil « relationnel » étant plus rare et plus difficilement réalisable compte tenu de ce statut temporaire. Même si ces promesses « transactionnelles » sont satisfaites par l'organisation, elles n'en demeurent que peu motivantes (le TT fait le minimum, sans plus) ou, en raison d'une moindre insatisfaction, conduit à quitter cette organisation (Chambel et al., 2016 ; Isaksson et al., 2010 ; Jong et al., 2009). Plusieurs auteurs ont également souligné le rôle des théories / modèle du stress et de la tension au travail, permettant d'affirmer que le travail temporaire augmente la probabilité d'être exposé à des conditions de travail et d'emploi

stressantes et inégalitaires (p.ex. rémunération plus faible, peu de représentants du personnel temporaire, accès aux avantages sociaux limités, etc.) ayant pour conséquences notamment une dégradation de la santé. On peut observer par exemple que les TT sont plus exposés à des accidents au travail (p.ex. Quinlan et al., 2001 ; Koranyi et al., 2018 ; Virtanen et al., 2005) ou au stress qu'il soit d'ordre psycho-social ou encore physiologique (p.ex. Benach et al., 2014 ; De Cuyper et al., 2008 ; Hall et al., 2017).

Comme cela est argumenté (*cf.* Chapitre 2, section 3.1. page 107) la théorie de l'ajustement personne-environnement (p.ex. Kristof, 1996 ; Kristof-Brown & Guay, 2011 ; Muchinsky & Monahan, 1987) permet d'intégrer les différents principes théoriques clés de ces approches (p.ex. demandes / ressources ; efforts / récompenses ; promesses et obligations). De plus, la théorie de l'ajustement personne-environnement inclut plusieurs principes non considérés par ces approches (p.ex. différents niveaux de focalisation de l'ajustement ; différentes manières de s'ajuster) ce qui permettrait une analyse plus fine des composants et processus psychologiques en jeu comme le suggèrent de récentes études (p.ex. Andela, Van der Doef et Lheureux, 2019). On peut comprendre que le fait d'être temporaire dans une organisation (comparativement au travail permanent) diminue la probabilité de rencontrer un environnement de travail en adéquation avec les attentes du travailleur. Les caractéristiques du poste, le fonctionnement de l'équipe de travail (n et n+1) ou de l'organisation sont très souvent méconnues et/ou non maîtrisées situant le TT dans une difficulté à répondre de manière efficiente, dans les mesures sécuritaires optimales aux attentes organisationnelles. Être temporaire diminue la probabilité de rencontrer un environnement de travail en adéquation avec ses attentes y compris en termes de reconnaissance, d'appartenance à l'équipe de travail et à l'organisation.

L'approche de l'identité sociale, identifiée dans notre littérature, est intéressante comme explication des effets négatifs du travail temporaire sur les TT et TP. Il s'agit ici de comprendre les tensions générées par la diversité d'identités sociales et des rapports intergroupes liés au statut d'emploi. L'usage de cette approche appliquée au champ du travail temporaire est encore à ses débuts et pourtant prometteur (De Gilder, 2014). Ce statut – travailleur temporaire – est généralement perçu comme moins prestigieux, moins valorisé comparativement aux travailleurs permanents. En raison d'un manque d'inclusion et d'appartenance à l'équipe de travail, les processus d'identification à l'organisation des TT apparaissent entravés (p.ex. Buonocore, 2010 ; Veenstra et al., 2004). En outre, pour les travailleurs permanents, on peut comprendre par exemple que lorsqu'un travailleur temporaire arrive sur un poste, les explications délivrées par un référent (souvent permanent) sur le travail à effectuer, la formation

sur les procédures formelles ou informelles peut engendrer une certaine charge de travail supplémentaire, une crainte pour leur identité sociale, ou véhiculer un potentiel sentiment d'être remplaçable. Nous l'avons vu, la présence des TT peut être vécue comme une menace particulière pour les travailleurs ayant un contrat plus stable et ce, d'autant plus s'ils ont un poste similaire (Von Hippel & Kalokerinos, 2012).

- **Hypothèse 1** : le type de contrat est associé à l'adéquation (a) au poste, (b) à l'organisation, (c) à leur supérieur et (d) à leur équipe de travail, avec un impact négatif du contrat temporaire comparativement au contrat permanent.
- **Hypothèse 2** : l'adéquation entre les travailleurs et (a) leur poste, (b) leur organisation (c) leur équipe leur (d) supérieur, médiatise au moins partiellement la relation entre le type de contrat (TT vs TP) et les indicateurs attitudinaux / comportementaux (p.ex. satisfaction au travail, intentions de faire des efforts et des comportements extra-rôles, intentions de quitter-changer la situation d'emploi actuelle) et de santé (p.ex. épuisement professionnel, engagement au travail). On s'attend à ce que toutes les relations soient positives entre l'APE et les variables dépendantes, mis à part dans le cas de l'intention de quitter, où nous nous attendons à une relation négative.

En effet, nous avons souligné dans une partie précédente (*cf.* Chapitre 2, section 2.2., pages 105) que l'APE et l'identification sociale reposent communément sur deux processus, l'un de convergence des valeurs, buts et attitudes, l'autre de coopération équitablement avantageuse. Plus précisément, d'un point de vue temporel et causal, nous pouvons penser que pour un travailleur le fait de se percevoir en relations de similarités et de complémentarités avec son environnement professionnel précède et augmente la probabilité qu'il s'identifie ultérieurement à son équipe de travail et à son organisation. En effet, l'identification implique en premier lieu une socialisation groupale ainsi qu'une réorganisation consécutive du concept de soi. Cela nécessite donc du temps et, probablement, l'identification est d'autant plus facilitée que l'ajustement initial – par similitudes et complémentarités – avec l'environnement social est fort. Conformément avec cette perspective, de rares études établissent des liens entre la théorie de l'identité sociale et la théorie de l'adéquation personne-environnement avec des résultats prometteurs (Chang & Cho, 2015 ; Demir & Nield, 2015 ; Edwards & Cable, 2009 ; Resick et al., 2013 ; Travagianti et al., 2017). Par exemple, Travagianti et collaborateurs (2017) suggèrent que certaines caractéristiques de l'environnement (notamment liées à la qualité de l'emploi) peuvent répondre plus ou moins aux attentes des travailleurs qui, dès lors, vont plus fortement s'identifier. Dès lors qu'un travailleur pense que son poste, son équipe, son supérieur

et son organisation correspondent à ses attentes, plus cette personne s'identifie fortement à son équipe ou à son organisation (Cable & DeRue, 2002 ; Kristof-Brown & Guay, 2011 ; Kristof-Brown et al., 2005 ; Saks & Ashforth, 1997). En conséquence nous posons l'hypothèse suivante :

- **Hypothèse 3** : l'identification sociale (IO, IG) médiatise au moins partiellement les effets de l'adéquation des travailleurs avec (a) leur poste, (b) leur organisation (c) leur équipe (d) leur supérieur, sur les indicateurs attitudinaux / comportementaux (p.ex. satisfaction au travail, intentions de faire des efforts et des comportements extra-rôles, intentions de rester-consserver la situation actuelle ou en changer) et de santé (p.ex. épuisement professionnel, engagement au travail). Par conséquent, une partie des effets du TT (comparativement au TP) sur les attitudes, les comportements et la santé au travail, ferait l'objet d'une double médiation sériée (contrat → APE → identification → variables dépendantes).

Outre ces 4 dimensions focales habituellement considérées dans le cadre de l'APE (*cf.* Chapitre 2, Section 1.2., page 91-96), nous pouvons comprendre au regard de la littérature relative au travail temporaire que le contrat lui-même peut être un objet focal d'ajustement ou de non-ajustement. Ce degré d'ajustement perçu avec le contrat (APC, Ajustement Personne Contrat) repose sur des attentes (ce que les caractéristiques du contrat donné pourraient être positif pour le travailleur dans sa situation) plus ou moins comblées. De cette façon, on peut comprendre que dans le cas où, en tenant compte des caractéristiques du contrat temporaire, les attentes du TT sont réalisées, il se sentira en adéquation avec son contrat diminuant les différences entre TT et TP. A l'inverse, si ses attentes ne sont pas réalisées, il estimera ne pas être en adéquation, augmentant les différences entre TT et TP.

Nous trouvons dans la littérature de nombreuses illustrations pour justifier des caractéristiques perçues comme des « inconvénients » ou des « avantages » (*cf.* Chapitre 1, section 2, pages 26-29). A titre d'exemple, certains travailleurs saisonniers ([Jay, 2018](#)) bénéficient de périodes chômées (Baghioni, 2019) après avoir travaillé *a minima* (considérées avant l'application des règles d'indemnisation au 1^{er} décembre 2021 de la réforme de l'assurance chômage, il suffisait de travailler à peu près 4 mois pour en bénéficier contre 6 mois depuis sa mise en place) qui de leur point de vue, sont considérées comme des « vacances » (partir voyager ou ne rien faire pendant plusieurs mois). Ce constat traduit l'idée qu'il existe des situations plus ou moins avantageuses induites par les caractéristiques liées au contrat de travail donc de ce fait, plus ou moins souhaitables ou attendues par les travailleurs. Par ailleurs,

nous pouvons constater dans la littérature que les attentes des travailleurs vis-à-vis du contrat temporaire diffèrent les unes des autres et s'ordonnent selon l'importance attribuée à celles-ci (cf. Chapitre 1, Section 3.3.1.1., page 38). Conformément aux liens présumés entre l'APE et l'AIS, nous pouvons avancer plusieurs hypothèses.

- **Hypothèse 4** : on s'attend à ce que l'adéquation personne contrat temporaire (APC) ait un effet sur des indicateurs attitudinaux / comportementaux (p.ex. satisfaction au travail, intentions de fournir des efforts et des comportementaux extra-rôles, intention de rester-conserver la situation actuelle ou en changer) et de santé (p.ex. épuisement professionnel, engagement au travail).
- **Hypothèse 5** : on s'attend à ce que cet effet soit en partie médiatisé par l'identification sociale (IO, IG).
- **Hypothèse 6** : on s'attend à ce que le type d'attentes vis-à-vis du contrat temporaire ait un effet sur l'APC. Autrement dit nous pensons identifier l'existence de sous-groupes de TT basés sur une variabilité de croyances anticipatoires vis-à-vis du contrat temporaire diminuant ou augmentant la probabilité qu'elles soient comblées (et donc que l'APC soit plus ou moins importante).

Malgré des effets généralement négatifs du travail temporaire (par rapport au travail permanent) force est de constater une forte hétérogénéité des résultats. Autrement dit, le travail temporaire n'implique pas systématiquement des effets négatifs, il a même parfois des effets positifs (voir chapitre 1). Nous avons donc pour objectif de mieux comprendre cette variabilité, en nous intéressant aux facteurs modérant la relation entre le statut d'emploi (TT vs TP) et les variables attitudinales, comportementales et de santé. A ce niveau, nous centrerons nos principaux questionnements sur les pratiques en RH et leurs **processus modérateurs** sous-jacents :

- *Les pratiques RH de l'EU et de l'ETT ont-elles un rôle déterminant dans l'atténuation des effets négatifs du travail temporaire ? Y a-t-il des pratiques RH spécifiques indispensables pour accueillir et suivre un travailleur temporaire ?*

Indépendamment de nos principaux questionnements au sujet des pratiques RH mais toujours dans cet objectif de mieux comprendre la variabilité des résultats TT vs TP, nous nous attacherons à questionner de manière secondaire (1) les croyances identitaires liées aux rapports TT/TP et (2) la présence plus ou moins massive des TT dans une organisation. Ces questions présentées ci-dessous seront argumentées à la suite.

- *Quels rôles jouent les croyances identitaires associées aux différences de contrats dans la modulation des différences entre TT et TP ?*
- *Quels sont les effets de la présence plus ou moins massive de TT dans l'EU vis-à-vis des TT et TP ?*

Dans le cadre de notre principal questionnement, nous considérons nécessaire d'apporter de nouveaux éléments de réflexion dans l'émergence des travaux en lien avec la psychologie du travail temporaire et la GRH, jusqu'ici rare sur le sujet de l'accueil et de l'intégration (Giunchi et al., 2015 ; Lopes & Chambel, 2012 ; Scheel et al., 2013 ; Schmidt et al., 2018 ; Slattery et al., 2008 ; Torca & Goedegebure, 2017). Comme nous l'avons vu dans notre revue de littérature, la GRH recouvre un ensemble de pratiques à destination des salariés à propos de plusieurs thèmes comme la formation, la rémunération, etc. Dans ce travail de thèse et plus particulièrement dans cette sous-problématique, nous souhaitons porter une attention particulière à l'accueil et à l'intégration des nouveaux travailleurs temporaires.

Pourquoi ? Ce temps d'accueil et d'intégration est pertinent dans notre questionnement autour de la notion d'adéquation d'une part, car l'enjeu des GRH « *consiste à assurer dans le temps une bonne adéquation entre des personnes et une activité à accomplir* » (Thévenet, 2014, p. 344), ainsi qu'autour de la notion d'identité d'autre part. En effet, les pratiques managériales liées à l'accueil et à l'intégration des nouveaux travailleurs ont un rôle essentiel dans le processus de socialisation organisationnel, alors que « *les entreprises minimisent – ou ignorent carrément – l'importance de l'intégration, en ne tenant compte le plus souvent que de la qualité de la sélection dans l'embauche* » (Bonardi et al., 2004, p. 34). Ces pratiques sont particulièrement importantes au moment de l'arrivée des travailleurs dans l'organisation (Holton, 1996), dans la mesure où elles permettent de faire connaître les normes, les valeurs, la culture de l'organisation.

Dans un ouvrage (Bonardi et al., 2004), les auteurs reviennent sur la notion d'intégration et plus précisément sur les mécanismes qui lui sont liés. Ils expliquent que l'intégration d'un travailleur dans une organisation peut être considérée comme un moment de socialisation professionnelle (Dubar, 2015) où l'équipe, l'organisation, apprend « au nouveau » comment faire et comment penser. Présente dès l'arrivée dans l'organisation, cette socialisation professionnelle s'articule autour de plusieurs mécanismes décrits préliminairement par Hughes (1955), offrant selon nous un éclairage complémentaire et transposable à différents niveaux de l'identité (professionnelle, groupale, organisationnelle). Le premier consiste pour le travailleur, à confronter des schémas de pensée préexistants à la prise de poste, à la réalité de ce qu'il y

trouve de manière effective. Autrement dit, le travailleur va être plongé soudainement dans un nouvel environnement dont il avait une certaine représentation. Raison pour laquelle Hughes le définit comme « *le passage à travers le miroir* » (Hughes, 1955, cité par Dubar, 2015). Pour Hughes, le travailleur doit renoncer à des conceptions idéales autour de la nature de la tâche par exemple ou encore de l'anticipation de sa carrière (éléments en partie constitutifs de l'identité professionnelle selon l'auteur). Le deuxième mécanisme renvoie au rapprochement ou à la réduction des écarts entre les conceptions idéales faites par le travailleur et la pratique quotidienne. Dans ce mécanisme la dualité entre la valeur idéale de l'organisation et réalité s'installe dans le temps. De cette façon, le troisième mécanisme renvoie à l'identification sociale au groupe de référence. En effet, durant ces premiers temps d'intégration à l'entreprise, le nouveau travailleur peut être soumis à une socialisation anticipatrice (Merton, 1957, 1965). Comme l'indique Dubar (2015) la socialisation anticipatrice est un « *processus par lequel un individu apprend et intériorise les valeurs d'un groupe (de référence) auquel il souhaite appartenir. Cette socialisation l'aide à se hisser dans ce groupe et devrait faciliter son adaptation au sein du groupe.* » (Dubar, 2015, p. 59). Le travailleur se compare aux autres membres alentour pourvus d'un statut social plus élevé, plus prestigieux et « *se forg une identité, non pas à partir de leur groupe d'appartenance, mais par identification à un groupe de référence auquel ils souhaiteraient appartenir dans l'avenir et par rapport auquel ils se sentent frustrés* » (Dubar, 2015, p. 136). La qualité de cette socialisation dite professionnelle (Dubar, 2015) dépend notamment des « Ressources humaines » (p.ex. service RH, personnel dédié aux missions RH : suivi, mise en paiement...) ainsi que de l'exercice de pratiques de gestion (« management », ou « pratiques managériales ») (c.à.d. pratiques et décisions politiques adoptées à plusieurs niveaux hiérarchique). A ce propos, nous considérons cette acception sous le terme de « pratiques RH » utilisé dans ce travail de thèse.

Par ailleurs, Van Vianen, Stoelhorst et De Goede (2013) postulent qu'en entrant dans une organisation, le nouveau travailleur évalue l'adéquation entre lui et son environnement sur la base de comparaisons entre les caractéristiques des membres prototypiques de l'organisation et leurs propres caractéristiques. Lorsque le futur travailleur postule pour un poste dans une organisation, il ne possède pas ou peu d'information sur celle-ci. Il estime être plus ou moins en adéquation en tenant compte de ses propres caractéristiques (p.ex. valeurs, personnalité) plus que celles de l'organisation. Généralement à ce stade, le futur travailleur dispose d'une représentation restreinte de l'organisation (p.ex. taille de l'organisation, ce que l'on y fait, où elle se situe). Lorsqu'il est recruté et commence à se familiariser avec l'organisation, le

travailleur porte davantage son attention sur les caractéristiques de son l'environnement afin d'évaluer son adéquation à l'organisation sur la base de leur similarité perçue avec le prototype du membre de l'organisation. Par conséquent, cette évaluation de l'adéquation entre le nouveau travailleur et l'organisation dépend des caractéristiques mises en avant au travail par les membres prototypiques, pouvant générer un sentiment d'inclusion (dans le cas d'un niveau fort d'adéquation au prototype) ou d'exclusion sociale (dans le cas d'un niveau faible d'adéquation au prototype). Ceci est d'autant plus important que « *l'acceptation sociale est une composante importante du développement de l'adéquation personne-environnement au cours du processus de socialisation et d'ajustement du nouvel arrivant* » (p. 54). Dans cette optique, la socialisation organisationnelle va construire ce prototype perçu et l'ajustement perçu à celui-ci.

De cette façon, nous pouvons comprendre l'importance de l'enjeu d'adéquation, puis d'identification de la socialisation au moment de l'accueil et de l'intégration des nouveaux travailleurs. C'est à ces premiers temps dans l'organisation que le travailleur acquiert valeurs, règles et normes du groupe mais aussi la reconnaissance par le groupe de cette acquisition. A ce propos Kristof-Brown (2011) pointe l'idée que la socialisation à travers les interactions sociales avec les personnes en poste et notamment les TP est un important générateur d'adéquation.

Dans notre revue de littérature, nous avons recensé seulement 3 études pertinentes traitant de l'impact des pratiques RH – et plus particulièrement des pratiques RH à propos de l'accueil et de l'intégration des travailleurs – sur certaines variables attitudeles et comportementales (Benzinger, 2016 ; Dagot & Voisin, 2007 ; Slattery et al., 2008). Nous focaliserons donc notre attention sur ces aspects des pratiques RH ayant pour intérêt d'intervenir avant et pendant la prise de poste. En effet, certains travaux s'intéressant à la GRH dans le contexte du travail temporaire, abordent des aspects où le TT est déjà dans l'organisation depuis quelque temps, nécessitant du recul pour se prononcer sur les pratiques comme les opportunités d'évoluer en interne, la possibilité de juger de l'équité de la paie entre TT et TP, les formations facilitant l'employabilité (p.ex. Schmidt et al., 2016 ; Torcka & Goedegebure, 2017). Or ce qui nous intéresse c'est à proprement parler les pratiques RH en lien avec l'accueil et l'intégration dans l'organisation, mobilisant les premiers processus en jeu en lien avec les approches de l'ajustement personne-environnement et de l'identité sociale.

Les dispositions prises pour accueillir et intégrer les nouveaux arrivants apparaissent déterminante pour les accompagner au mieux dans leur nouvel environnement de travail. Nous avons vu que de manière générale, ces pratiques ont un effet positif sur certaines dimensions

des CCO (Dagot & Voisin, 2007), sur l'engagement au travail, la satisfaction de vie, la santé perçue (Chambel & Farina, 2015) et un effet négatif sur le conflit d'ambiguïté et l'intention de quitter l'organisation (Slattery et al., 2008). Nous retrouvons dans ces pratiques RH des aspects concernant l'avant prise de poste (p.ex. information et visite de l'organisation) permettant notamment au futur travailleur de « se préparer » et « se projeter » sur le travail à réaliser et son environnement (« *je sais mieux à quoi m'attendre* »), avec notamment un impact positif de la qualité de service (Liu et al., 2010), du soutien (Veitch, 2009) et de la confiance (Lapalme et al., 2011) de l'entreprise de travail temporaire (ETT). Mais on relève également des aspects relevant de la prise de poste elle-même (p.ex. formation délivrée au début du poste) afin d'apprendre le fonctionnement (normes, usages etc.) dans l'organisation.

Même s'il existe des différences de traitement entre TT et TP à propos de leur accueil et intégration (Benzinger, 2016), nous pensons qu'un travailleur temporaire estimant avoir eu un accueil et une intégration positive dans l'organisation comprendra, intériorisera plus facilement les normes et valeurs de celle-ci, accroissant donc son ajustement à l'environnement professionnel. Il sera ainsi davantage disposé à s'identifier à l'organisation. A l'inverse, un travailleur estimant qu'il a mal été accueilli ou mal intégré dans l'organisation fera preuve d'une difficulté à intégrer les normes et valeurs et fera preuve de plus faible adéquation et identification à l'organisation. De la même façon, une meilleure connaissance du poste et de son environnement de travail acquis pendant l'accueil et l'intégration permettra de mieux se répondre à ce qui est attendu dans l'organisation. Ce qui nous amène à supposer que :

- **Hypothèse 7** : on s'attend à ce que la qualité d'accueil et/ou d'intégration (p.ex. présentation de l'entreprise, du poste, du matériel, de l'équipe de travail, des risques encourus etc.) ait un effet modérateur de l'effet du type de contrat (temporaire vs. permanent) sur l'ajustement personne-environnement (poste, organisation, groupe, supérieur) et l'identification sociale (IO, IG). Autrement dit on s'attend à remarquer un écart moins important quant aux niveaux d'APE et d'IO entre les TT et TP dans le cas où l'accueil et l'intégration – favorisant l'assimilation par exemple des normes, rôles, tâches, valeurs – sont positivement vécues.

Dans le cadre de nos questionnements secondaires, nous avons pu remarquer dans la littérature que l'approche de l'identité sociale apparaît selon De Gilder (2014), comme un cadre théorique intéressant pour sonder l'hétérogénéité des résultats de la littérature sur le travail temporaire. L'intérêt de son analyse réside dans le fait qu'il établit un lien entre le degré

d'autonomie dans le choix du travail temporaire et la croyance en la perméabilité intergroupe (volition et perméabilité).

Nous l'avons vu, lorsqu'un groupe/statut n'est pas perçu comme valorisé, prestigieux, les individus sont motivés à restaurer, d'une manière ou d'une autre, leur identité impactée par cette situation défavorable. Ils peuvent être amenés à mobiliser des stratégies d'adaptation en tenant compte de leur façon de penser la structuration des relations intergroupes (perméabilité vs imperméabilité du groupe, légitimité vs illégitimité des rapports intergroupes, relation à l'exogroupe insécure vs sécure). Ces croyances relatives à la structuration des rapports intergroupes mobilisent un niveau plus ou moins important d'identification (p.ex. l'identification anticipatrice relative à la croyance en une structure perméable). En ce qui concerne le travail temporaire, la littérature montre que le statut associé à ce type de contrat est en moyenne perçu comme négatif, aussi bien par les TT que par les TP, ce qui induit une diminution de l'identification organisationnelle (Chattopadhyay & George, 2001 ; Davis-Blake & Uzzi, 1993 ; George et al., 2012 ; Lautsch, 2002 ; Rosini, 2014 ; Veenstra et al., 2004 ; von Hippel, 2006). Cependant, une minorité non négligeable de TT n'ont pas une perception négative de leur statut comparativement au TP.

Pour De Gilder (2004), les travaux traitant de la volition ou de l'autonomie associée au TT illustrent indirectement cette comparaison sociale des statuts de TT et de TP, le premier étant plus souvent subi du fait de sa moindre valeur perçue relativement au second. Qu'il soit temporaire ou permanent, le contrat peut être perçu comme plus ou moins prestigieux/répugnant ou impliquant des conditions de vie plus ou moins favorables/défavorables. Ce sont là les reflets de la valeur perçue de l'endogroupe de contrat ou de l'exogroupe de contrat (selon que l'on soit TT ou TP). Malgré les recommandations de De Gilder (2014), aucune étude n'a, à notre connaissance, explicitement étudié l'effet des croyances relatives à la structuration des relations intergroupes TT vs TP. En nous appuyant de la typologie avancée par De Gilder (*cf.* Chapitre 2, section 3.1., page 109–110) nous avons élaboré sur la base de 2 critères un indice de la valeur perçue du statut temporaire ou permanent (la valeur de l'endogroupe de contrat relative à l'exogroupe, *cf.* Chapitre 3, section 2.3., page 133). Au regard des arguments théoriques exposés jusqu'à présent, nous présentons l'hypothèse suivante :

- **Hypothèse 8** : on s'attend à ce que la variabilité des croyances identitaires des TT (ici, perméabilité et valeur perçue de l'endogroupe) modère l'effet du type de contrat (TT vs. TP) sur l'identification sociale (IO, IG).

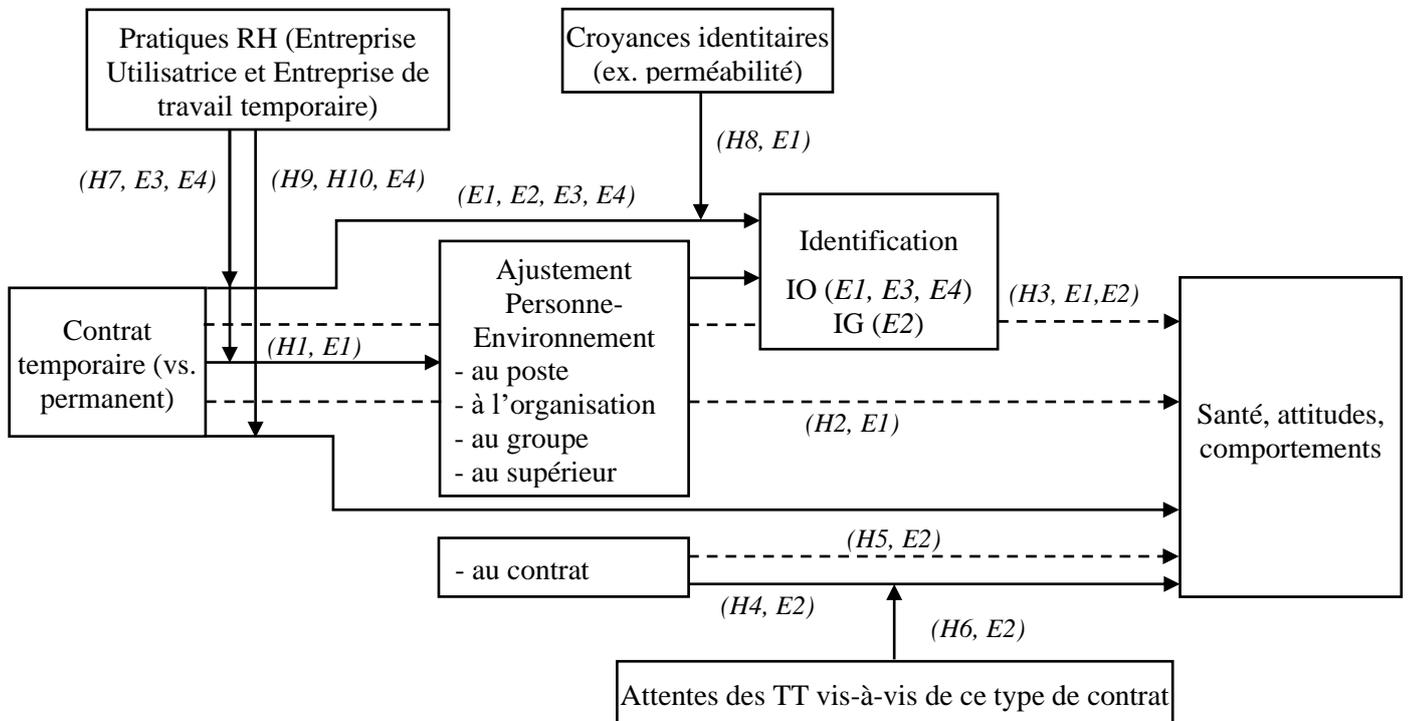
Dans de nombreux cas, les travailleurs temporaires sont amenés à entrer dans une organisation dont ils ne connaissent pas ou peu ni l'environnement de travail, ni le poste en lui-même poussant à solliciter davantage les collègues permanents – formateur ou non – en cas de problèmes. Parallèlement, les TP doivent gérer leurs tâches en plus de venir en aide aux travailleurs temporaires récemment arrivés. Nous savons par ailleurs que dans certaines organisations, les TT sont mobilisés en fonction de périodes particulières (p.ex. selon les saisons, selon les périodes de congés estivaux etc.) ayant pour conséquence une massification plus ou moins importante de TT à accompagner / former (*cf.* Chapitre 2, section 3.3.1.3., pages 62 – 67). Dans ce contexte, le nombre d'études sur le sujet étant restreint, il convient d'examiner au moyen d'autres études empiriques la psychologie des TP confrontés aux TT.

- **Hypothèse 9** : la mobilisation plus fréquente de ces TP pour accompagner / former les TT dans les 1^{ers} moments de travail peut, en raison de la massification plus ou moins importante de travailleurs temporaires, engendrer des désagréments sur le plan attitudinal et comportemental des TP (TP moins productif, moins motivé, moins performant car plus sollicités/interrompus par les TT ou tâches dédiées aux TT).

En outre, nous avons observé dans la littérature que la présence des TT dans une organisation pouvait être vécue comme une menace par les travailleurs permanents (pour leur place, pour leur statut) et ce, d'autant plus s'il possèdent le même poste (Von Hippel & Kalokerinos, 2012), diminuant par conséquent leur satisfaction au travail et augmentant leur anxiété (Bryson, 2013). Nous pensons donc que :

- **Hypothèse 10** : la présence de travailleurs temporaires auprès des travailleurs permanents est généralement perçue négativement par ces derniers.

Figure 6 : Vue d'ensemble des hypothèses théoriques (H) et études empiriques (E) associées



DEUXIEME PARTIE – Apport empirique au champ du travail temporaire

Nous proposons dans cette deuxième partie 4 études empiriques s'intégrant et approfondissant notre modèle de compréhension des effets du travail temporaire.

Plusieurs études ont été menées afin de répondre aux différents aspects complémentaires de notre problématique, en testant la validité des hypothèses posées (voir Figure 6). Nous avons fait le choix de réaliser un programme de recherche mixte, alternant des études ou phases quantitatives et qualitatives. Nous examinons au moyen de 2 études *quantitatives* l'impact de l'Ajustement Personne-Environnement (APE) et de l'identification sociale (OI, IG) sur différents indicateurs (c.à.d. santé mentale, intentions d'efforts, intentions de changer/garder son contrat, turnover volontaire et épuisement professionnel). Il s'agit d'étudier notamment l'effet médiateur de l'IO sur ces variables.

L'étude 1, exclusivement quantitative et transversale, permet de proposer un premier test de notre modèle sur une population conséquente et diversifiée de travailleurs (TT et TP) issus du panel d'enquêtes par internet ELIPSS (Etude Longitudinale par Internet Pour les Sciences Sociales, financé par l'ANR), représentatif de la population Française métropolitaine. Elle teste aussi les effets modérateurs des croyances identitaires (c.à.d. perméabilité et valeur perçue de l'endogroupe) quant à l'impact du type de contrat (TT vs TP) sur l'identification organisationnelle.

L'étude 2, incluant plusieurs temps de mesure, permet de comparer et éventuellement répliquer certains constats opérés lors de l'étude 1 sur une population plus homogène (travailleurs saisonniers), dans un programme de collaboration entre Université de Franche-Comté (UFC) et la commune [Les Bellevilles](#) (Savoie). Dans ce travail, en complément des indicateurs abordés dans notre 1^{ère} étude, nous choisissons de sonder notamment la satisfaction au travail, la motivation au travail et le turnover volontaire. A titre secondaire et complémentaire, l'étude 2 s'appuie sur un volet qualitatif – ayant par ailleurs ses propres objectifs (voir étude 3) – afin d'identifier les attentes des TT saisonniers avant de les inclure dans le questionnaire pour en examiner l'éventuel effet modérateur.

Afin de compléter ce premier volet quantitatif, d'autres études mixtes ont été menées (études 3 et 4), centrées essentiellement sur les supposées variables modératrices (*cf. figure 2*). Ces études permettent d'apporter un focus sur l'amont du processus d'embauche et d'arrivée sur poste des TT comme source d'hétérogénéité des effets du travail temporaire. Plus précisément, nous questionnons le rôle des pratiques RH modérant de potentiels effets négatifs du travail temporaire.

Ces études sont présentées de manière successive et distinctement – un chapitre par étude – dans l'ordre de numérotation ci-dessus, en déclinant à chaque fois la méthode, les résultats – dont certaines analyses complémentaires – et la discussion associée.

Chapitre 3 : Les relations entre travail temporaire, ajustement personne-environnement, identification, burnout et intentions comportementales : étude sur un panel représentatif des salariés métropolitains

1. Objectifs et hypothèses

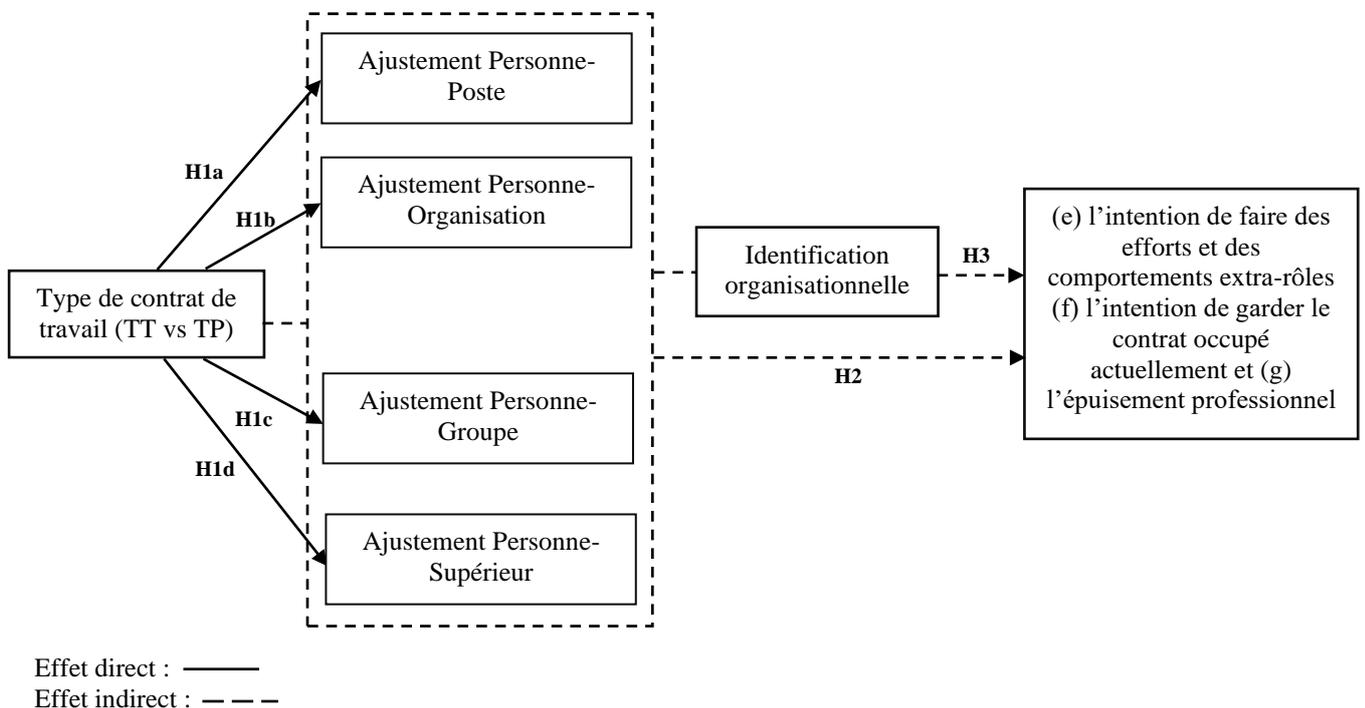
Nous envisageons cette étude quantitative comme un moyen d'inférer la plausibilité de notre modèle général constitué grâce à notre revue de littérature et revisité à travers les approches de l'adéquation personne-environnement (APE) et de l'identité sociale (AIS). En effet, nous l'avons vu, de nombreux éléments concordent pour illustrer la pertinence et le rapprochement théorique entre ces deux approches. Nous focalisons donc dans cette étude notre attention sur l'impact du caractère temporaire du travail sur l'ajustement personne-environnement, l'identification organisationnelle et certains indicateurs d'attitudes et de santé au travail. Nous rappelons ci-dessous les différentes hypothèses constitutives de notre modèle structural :

- **Hypothèse 1** : le type de contrat est associé à l'adéquation (a) au poste, (b) à l'organisation, (c) à leur supérieur et (d) à leur équipe de travail, avec un impact négatif du contrat temporaire comparativement au contrat permanent.
- **Hypothèse 2** : l'adéquation entre les travailleurs et (a) leur poste, (b) leur organisation (c) leur équipe leur (d) supérieur, médiate au moins partiellement la relation entre le type de contrat (TT vs TP) et les indicateurs attitudeux / comportementaux (p.ex. satisfaction au travail, intentions de faire des efforts et des comportements extra-rôles, intentions de quitter-changer la situation d'emploi actuelle) et de santé (p.ex. épuisement professionnel, engagement au travail). On s'attend à ce que toutes les relations soient positives entre l'APE et les variables dépendantes, mis à part dans le cas de l'intention de quitter, où nous nous attendons à une relation négative.
- **Hypothèse 3** : l'identification organisationnelle médiate au moins partiellement les effets de l'adéquation des travailleurs avec (a) leur poste, (b) leur organisation (c) leur équipe (d) leur supérieur, sur les indicateurs attitudeux / comportementaux (p.ex. satisfaction au travail, intentions de fournir des efforts et des comportements extra-rôles, intentions de rester-conserver la situation actuelle ou en changer) et de santé (p.ex. épuisement professionnel, engagement au travail). Par conséquent, une partie des effets du TT (comparativement au TP) sur les attitudes, les comportements et la santé au

travail, ferait l'objet d'une double médiation sériee (contrat→APE→identification→variables dépendantes).

Tous les liens supposés sont présentés dans la *figure 7*, ci-dessous. Afin de rendre plus clair la lecture des résultats, nous présentons successivement 3 modèles repartis selon les 3 variables dépendantes (e), (f) et (g).

Figure 7 Modèle théorique général des effets du travail temporaire sur l'intention de fournir des efforts et comportements extra-rôles, l'intention de garder son contrat et l'épuisement professionnel via l'ajustement personne-organisation et l'identification organisationnelle.



2. Méthode

2.1. Population

L'étude recense 593 répondants dont 559 sont issus du panel ELIPSS et 34 des réseaux sociaux. Dans l'échantillon total, on observe une proportion relativement équilibrée entre les hommes et les femmes (respectivement 45,2% et 54,8%). Les répondants sont pour une forte proportion mariés (43,1%) et possèdent au moins un diplôme de niveau 1^{er} cycle universitaire (55%). Concernant le type de contrat de travail, on observe une majorité de travailleurs permanents (85,1%) concordant avec la moyenne nationale (voir chapitre 1). Pour 13,7% des répondants, leur contrat est réalisé à temps partiel et la majorité de ces contrats partiels (76,2%) sont à plus de 50% « emploi temps plein » (ETP). La plupart des emplois partiels sont motivés soit par le

besoin ou la volonté de s'occuper d'un enfant ou d'un autre membre de la famille (44,4%), soit pour disposer de temps libre ou effectuer des travaux domestiques (19%). Il semble important de préciser que ces pourcentages sont relatifs au nombre de répondants. Pour plus de détails, se reporter au tableau 5 (ci-dessous).

Tableau 5. Caractéristiques sociodémographiques de l'étude 1 (ELIPSS)

Variables	Effectif	Pourcentage
Ensemble	593	100
Genre (N = 591)		
Homme	268	45,3
Femme	323	54,7
Âge (N = 558)		
18 - 22 ans	29	5,2
23 – 34 ans	123	22
35 – 44 ans	168	30,1
45 – 54 ans	173	31
55 – 64 ans	65	11,6
Statut matrimonial légal (N = 553)		
Célibataire (jamais légalement marié.e)	119	21,5
Pacsé.e	49	8,9
Union libre ou concubinage	92	16,6
Marié.e (ou séparé.e mais non divorcé.e)	238	43
Divorcé.e	44	8
Pacs dissout	5	0,9
Veuf.ve	6	1,1
Situation maritale (N = 557)		
En couple avec quelqu'un qui vit dans mon logement	366	65,7
En couple avec quelqu'un qui ne vit pas dans mon logement	54	9,7
Célibataire	137	24,6

Tableau 5 - Suite

Variables	Effectif	Pourcentage
Diplôme le plus élevé (N = 558)		
Aucun diplôme	15	2,7
CEP (certificat d'études primaires)	2	0,4
BEPC, Brevet élémentaire, Brevet des collèges	23	4,1
CAP, brevet de compagnon	56	10
BEP	52	9,3
BAC Général, Brevet supérieur	41	7,3
BAC Technologique, Brevet professionnel ou technicien	61	10,9
Diplôme 1 ^{er} cycle universitaire (BAC+1 à BAC+3)	154	27,6
Diplôme 2 ^{ème} et 3 ^{ème} cycle universitaire (< BAC+3)	154	27,6
Statut d'emploi (N = 513)		
Permanent	435	84,8
Temporaire	78	15,2
Type de contrat de travail (N = 511)		
CDI	435	85,1
CDD (dont contrat saisonnier)	45	8,8
CTT (intérimaire)	30	5,9
Apprentissage	1	0,2
Temps de travail (N = 532)		
Temps complet	459	86,3
Temps partiel	73	13,7
Type de contrat partiel (N = 63)		
80% et plus	32	50,8
Entre 50 et 80%	16	25,4
50%	7	11,1
Moins de 50%	8	12,7
Nombre d'années d'occupation de l'emploi (N = 561)		
Entre 0 et 2 ans	143	24,1
Entre 3 et 10 ans	142	23,9
Entre 11 et 20 ans	157	26,5
Plus de 20 ans	119	20,1
CSP (N = 553)		
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	13	2,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	139	25,2
Professions intermédiaires	171	30
Employés	135	22,5
Ouvriers	94	17
Supervision (N = 504)		
Supervise d'autres salarié.es	122	24,2
Ne supervise pas d'autres salarié.es	382	75,8

2.2. Procédure

Cette étude s'intègre dans un ensemble plus large de cinq études du nom de « Travail, Emploi, Motivation, santé Psychologique et Orientation » ([TEMPO](#)), portées par une équipe Franco-Belge de dix chercheurs/doctorants. Les répondants sont issus du panel d'enquêtes par internet ELIPSS ([Etude Longitudinale par Internet Pour les Sciences Sociales](#)), financé par l'Agence Nationale de la Recherche. Ce Panel internet fait partie d'un projet plus étendu nommé « Données, Infrastructures, Méthodes d'Enquêtes en Sciences Humaines et Sociales » (DIME-SHS), qui lui-même fait partie des lauréats de l'appel à projets « Investissements d'avenir – équipement d'excellence » mis en place par le Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche.

ELIPSS est un panel représentatif de la population française métropolitaine âgée de 18 à 79 ans (environ 3000 participants). L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) a permis la constitution de cet échantillon selon une méthode probabiliste. En contrepartie de leur participation au panel, les panélistes disposent gratuitement d'une tablette tactile et d'un abonnement internet. Cette procédure possède de nombreux avantages : favoriser l'inclusion des personnes ne disposant pas d'accès à internet à domicile, administrer de manière écologique (moins de papier) un grand nombre de questionnaires, faciliter le traitement des données au niveau numérique etc. Le questionnaire utilisé pour recueillir les données de cette étude a été diffusé via une application spécifique (une notification est envoyée sur la tablette des panélistes) du 25 octobre 2018 au 29 novembre 2018. Ce questionnaire a été aléatoirement administré sur la moitié – soit environ 800 – des travailleurs composant le panel ELIPSS, tandis que l'autre moitié a bénéficié d'un questionnaire issu d'une étude distincte. Afin d'estimer si l'échantillon étudié était suffisant (logique comparative entre TT et TP), nous avons focalisé notre attention sur la composition de l'échantillon dans une première exploitation des données. Nous avons observé une faible proportion de travailleurs temporaires issus de l'étude ELIPSS (N = 46), ce après quoi nous avons décidé de réaliser une procédure complémentaire de recueil de données, plus ciblée sur cette population. Un questionnaire en ligne réalisé grâce à Limesurvey a été diffusé via les réseaux sociaux (LinkedIn notamment). Une courte vidéo de diffusion pour inciter la participation y était associée. Parallèlement, une version papier a été rédigée et diffusée via certains contacts professionnels ou agences d'emploi. Cette démarche complémentaire a permis de recueillir 32 nouveaux répondants, portant à 78 l'effectif total de répondants en situation de travail temporaire.

2.3. Matériel

Le détail des variables liées soit aux (1) perceptions et intentions liées à la situation professionnelle ou aux (2) éléments sociodémographiques et professionnels est à retrouver dans [l'annexes n°3 et 4](#).

(1) *Perceptions et intentions liées à la situation professionnelle*. Le concept d'*adéquation personne-environnement* a été mesuré avec 26 items de l'échelle – récemment validée – d'*adéquation personne-environnement perçue* (Andela et al., 2019 ; Chuang et al., 2016). Toutes les dimensions composant cette échelle ont été utilisées pour notre questionnaire : 4 items pour l'*adéquation personne-poste* (APP, p.ex. « Comment décririez-vous l'adéquation entre vos compétences, vos connaissances et vos capacités et celles requises par votre emploi ? »), oméga de McDonald⁸ $\omega = .79$; 7 items pour l'*adéquation personne-organisation* (APO, p.ex. « Les valeurs de votre établissement employeur – l'entreprise ou l'administration ou l'association etc. – sont-elles en adéquation avec vos valeurs : honnêteté, réussite/réalisation de soi, équité/égalité, entre-aide. »), oméga de McDonald $\omega = .90$; 7 items pour l'*adéquation personne-groupe* (APG, p.ex. « A partir des dimensions suivantes, les buts que vous poursuivez en réalisant votre travail vous paraissent-ils en adéquation avec ceux de votre équipe de travail : récompenses/compensation financière, quantité d'efforts attendus, compétitivité/concurrence. »), oméga de McDonald $\omega = .93$; 5 items pour l'*adéquation personne-supérieur* (APS, p.ex. « comment décririez-vous l'adéquation entre vous et votre supérieur hiérarchique direct... en termes de personnalité. »), oméga de McDonald $\omega = .94$. Les items de l'adéquation personne-environnement ont été proposés avec une échelle de réponse allant de 1 = aucune adéquation à 7 = adéquation totale.

L'*identification organisationnelle* a été mesurée avec 6 items de l'échelle de Mael et Ashforth (Mael & Ashforth, 1992). A titre d'exemple pour deux items : « Quand quelqu'un critique mon établissement employeur actuel, c'est comme une insulte personnelle » et « Quand je parle de mon établissement employeur actuel, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils » ». Les items de l'identification organisationnelle ont été proposés avec une échelle de réponse allant de 1 = fortement en désaccord et 5 = fortement en accord. L'indice oméga de McDonald est de .88.

⁸ Omega de McDonald [ω] (Hayes & Coutts, 2020), calculé sur la base d'une analyse factorielle à un facteur commun présente plusieurs avantages par rapport à l'indice de fiabilité alpha de Cronbach. Nous utilisons l'indice oméga de McDonald pour toutes mesures composées d'au moins 3 items.

Les *intentions vis-à-vis du travail* ont été mesurées par 3 dimensions comprenant chacune 2 items (dont 1 item inversé à chaque fois). Les deux premiers items correspondent aux *intentions de réaliser des efforts* (c.à.d. « Je suis prêt.e à investir le maximum de mon énergie les mois qui viennent dans l'accomplissement des activités relevant de mon poste » et « Les prochains mois je vais m'impliquer le moins possible dans la réalisation des tâches qui font partie de mon travail », item inversé). Les deux items suivants renvoient aux *intentions de réaliser des comportements supplémentaires ou « extra-rôles »* (c.à.d. « Je suis disposé à faire des heures ou des tâches supplémentaires les prochains mois si le besoin s'en fait sentir » et « J'ai l'intention de ne faire rien de plus que ce qui fait explicitement partie de mon travail les prochains mois », item inversé). L'indice oméga de McDonald pour ces quatre items est de .74. Enfin les deux derniers items reflètent l'*intention de garder le même type de contrat de travail actuel* : « Dans la mesure du possible, j'ai prévu de garder mon contrat de travail actuel (contrat de travail = CDI, CDD, intérim...) » et « J'ai l'intention de faire ce qu'il faut pour changer de contrat de travail dès que l'opportunité se présente (contrat de travail = CDI, CDD, intérim...) ». Les items des intentions vis-à-vis du travail ont été proposés avec une échelle de réponse allant de 1 = fortement en désaccord à 5 = fortement en accord. Ces 2 items ont un coefficient de corrélation d'environ .50 ($p < .01$).

L'*épuiement professionnel* a été mesuré au moyen de l'échelle traduite et validée en français (Sassi & Neveu, 2010) du Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) (Shirom & Melamed, 2006). Cette échelle comporte 14 items reflétant 3 dimensions : 6 items pour la fatigue physique (p.ex. « Je me sens fatigué.e » ; « J'ai l'impression que mes batteries sont à plat »), oméga de McDonald $\omega = .92$; 5 items pour la fatigue cognitive (p.ex. « J'ai du mal à me concentrer » ; « Je peine à réfléchir rapidement »), oméga de McDonald $\omega = .91$; 4 items pour l'épuisement émotionnel (p.ex. « Je me sens incapable d'être proche de mes collègues et/ou des autres personnes que je rencontre au travail » ; « Je me sens incapable de ressentir les besoins de mes collègues et/ou des patients »), oméga de McDonald $\omega = .81$. Les items de l'épuisement professionnel ont été proposés avec une échelle de réponse allant de 1 = jamais à 7 = toujours ou presque. L'indice oméga de McDonald de l'échelle d'épuisement professionnel est de .93.

Pour l'ensemble des variables étudiées, nous considérons les valeurs du coefficient Omega de McDonald des variables restantes comme satisfaisantes (de .75 à .94). Nous considérons donc que ces échelles permettent bien de mesurer un seul et même construit. Pour les niveaux d'homogénéité interne élevés ($> .90$) nous pouvons supposer que cela reflète une

forte proximité sémantique entre les différents items mesurant la dimension. Toutefois, au regard de la composition des échelles de l'étude (sémantique des énoncés plutôt éloignée) cela ne semble pas être le cas.

Nous avons cherché à approfondir la perception de certaines situations professionnelles conformément à la théorie de l'identité sociale. Pour cela, nous avons créé 4 items mesurant les croyances des travailleurs quant à la *perméabilité* des groupes de contrat (possibilité de changer de situation professionnelle) (p.ex. « Je pense qu'avec un haut niveau de motivation, persévérance et d'investissement on peut facilement changer sa situation professionnelle »), oméga de McDonald $\omega = .74$ (cf. tableau 6).

Nous avons aussi introduit dans le questionnaire la dimension « *valeur relative perçue de l'endogroupe professionnel* ». Pour l'évaluer, sept situations vis-à-vis de l'emploi ont été présentées aux répondants (intérimaire, indépendant/chef d'entreprise, demandeur d'emploi, saisonnier, en CDD, en apprentissage, en CDI). Ils devaient indiquer leur opinion quant au *prestige et conditions de vie* qu'offrent ces sept situations professionnelles. L'item mesurant le prestige perçu est le suivant : « Comment percevez-vous le statut social ou le prestige dans notre société des situations professionnelles suivantes ». L'item mesurant la perception des conditions de vie est le suivant : « Comment percevez-vous les conditions de vie qu'offrent ces situations professionnelles dans notre société ? ». Une échelle de réponse de 1 = très mauvaises à 7 = très bonnes a été proposée pour chaque situation. Une consigne introductive expliquait qu'« il existe une diversité de situations vis-à-vis de l'emploi (CDI, CDD, intérim etc.). Ces situations professionnelles peuvent être perçues comme plus ou moins positives, « stables », etc. lorsque comparées les unes avec les autres. Les questions suivantes visent à recueillir votre opinion à ce sujet. ».

Nous avons ensuite calculé la moyenne de ces deux critères : prestige et conditions de vie des situations d'emploi « temporaires » d'une part et « permanentes » d'autre part (en conservant dans ce cas uniquement la situation d'emploi « CDI »). Ces 2 items (prestige et conditions de vie) ont un coefficient de corrélation d'environ .57 ($p < .01$). L'indice « *valeur relative perçue de l'endogroupe professionnel* » correspond à l'écart entre d'un côté la valeur (prestige et conditions de vie) de la situation d'emploi permanente, d'un autre côté la valeur (prestige et conditions de vie) de la situation d'emploi temporaire. Les scores vont de -7 à +7, indiquant que plus un score est proche de -7, plus la valeur perçue du statut de TT est forte et à l'inverse, plus le score tend vers +7, plus la valeur perçue du statut de TP est forte. Cet indice permet ainsi d'estimer la positivité et négativité perçue de l'endogroupe de contrat relativement

à l'exogroupe (conformément à la théorie de l'identité sociale). Par ailleurs, la *perméabilité* et la *valeur perçue de l'endogroupe professionnel* (nommée préférence pour le contrat, ou encore volition) ont été mobilisées par De Gilder (2014) afin de constituer une typologie de TT. De cette façon, nous avons opérationnalisé le modèle de De Gilder (2014).

(2) *Eléments sociodémographiques et professionnels*. Parmi l'ensemble des variables sociodémographiques de l'étude ELIPSS, nous avons retenu des éléments liés à l'état civil comme le genre (homme vs femme), l'âge quinquennal (par intervalle), ou encore le statut matrimonial légal (p.ex. marié.e, pacsé.e, union libre etc.). Nous avons aussi retenu des informations sur la situation d'emploi comme le type de contrat (p.ex. CDI, CDD, Intérimaire) les CSP (p.ex. ouvrier, employé, profession intermédiaire) ou encore la durée d'emploi avec le même contrat. D'autres items ont été retenus, liés au ménage comme les ressources objectives (tranche de revenu) et subjectives (« actuellement pour votre ménage, diriez-vous plutôt que financièrement... ») ou encore le nombre de personne vivant dans le foyer. Certaines de ces variables ont été retenues comme variables contrôles.

2.4. Analyse des données

Toutes les analyses ont été réalisées au moyen du logiciel de statistiques SPSS 22. Nos principales analyses de cette étude concernent le test de notre modèle supposé. Nous avons en premier lieu examiné la **fiabilité des mesures** à l'aide de l'indice **Omega de McDonald** (Béland et al., 2018 ; Hayes & Coutts, 2020). Pour les variables à 2 items, nous avons opté pour une analyse de **corrélation simple**. Ces analyses ont permis de rendre compte du caractère acceptable des échelles – étude de la fiabilité interne des échelles – afin de poursuivre notre traitement des données. Nous avons **examiné les principales statistiques descriptives** et réalisé un test de **différence de moyennes (test t pour échantillon indépendant)** dès lors qu'une relation était significative entre « le statut d'emploi » et l'une les variables étudiées (c.à.d. ajustement personne-poste et intention de garder son contrat).

Une matrice des corrélations – présenté dans le *tableau 6* – a été réalisée sur l'ensemble des variables concernées par l'étude afin d'identifier les variables linéairement associées, permettant une prémisse des **analyses de régression successives** présentent dans les **analyses de médiation**. Plus précisément, 3 analyses de processus conditionnels ont été réalisées – afin d'étudier la nature des mécanismes de transmission d'une variable sur une autre et leurs effets contingents – avec la macro PROCESS pour SPSS (Hayes, 2018). Nous avons utilisé le modèle n°80 (voir Hayes, 2018, p. 606) en faisant varier uniquement nos variables dépendantes

(Intention d'effort, intention de garder le contrat, épuisement professionnel) et en stabilisant nos variables indépendantes (type de contrat TT vs TP ; groupes de TT constitués selon leurs attentes) et médiatrices (APP, APO, APG, APS, IO). Au moyen d'une analyse des corrélations, nous avons identifié certaines covariables pour nos analyses de médiation : l'âge, le niveau de diplôme et la CSP des participants. Nous avons utilisé la méthode de rééchantillonnage dite de « *percentile corrected bootstrap* » (5000 rééchantillonnages ont été réalisés) afin d'estimer notre intervalle de confiance et ce, notamment pour les effets indirects. Toutes ces informations sont à retrouver dans le *tableau 6*.

D'autres analyses ont été menées en lien à l'hypothèse de modulation. Préalablement, les moyennes du prestige et des conditions de vie perçues des situations d'emploi « temporaire » et « permanent » permettent de les comparer en considérant le point de vue des TT et des TP. Dans cette logique comparative entre deux groupes en fonction d'une moyenne à une mesure continue, nous utilisons la **technique du test t pour échantillons indépendants**. Ensuite, conformément aux recommandations (Darius-Aurel, 2021), **nous avons modifié le modèle 80 de process afin d'inclure deux modérateurs** à savoir (1) la valeur perçue de l'endogroupe professionnel, relativement à l'exogroupe, calculée à partir des prestiges et conditions de vie perçues et (2) la perméabilité perçue de sorte que ceux-ci impactent la relation entre le type de contrat et l'identification organisationnelle.

3. Résultats

Pour rappel, nous proposons une lecture des résultats en distinguant successivement les modèles selon les variables dépendantes étudiées. Le 1^{er} modèle revient sur les intentions d'efforts et comportements extra-rôles au travail, le 2^{ème} modèle sur l'intention de garder son contrat de travail et enfin le 3^{ème} modèle sur l'épuisement professionnel.

3.1. Etude des hypothèses : test du modèle général

3.1.1. Modèle 1 : les relations entre travail temporaire et intentions d'efforts et comportements extra-rôles au travail.

L'indice de corrélation présenté dans le tableau 6 permet de déterminer l'absence ou la présence de relation significative entre les variables étudiées dans notre modèle n°1 : le statut d'emploi, l'ajustement personne-environnement (APP, APO, APG, APS), l'identification organisationnelle et enfin les intentions d'efforts et de comportements extra-rôles au travail.

On remarque que le statut d'emploi est faiblement et positivement corrélé à l'ajustement personne-poste ($r = .191$ $p < .01$). Un test de différence de moyennes confirme que les

travailleurs permanents estiment être davantage en adéquation avec leur poste ($M = 5,11$) comparativement aux travailleurs temporaires ($M = 4,54$), $t(93,291) = -3,61$, $p < .001$. S'agissant des autres variables (APO, APG, APS, identification organisationnelle, l'épuisement professionnel), nous n'observons aucun lien significatif avec le statut d'emploi. Ces premières observations concordent que partiellement avec nos prédictions.

Tableau 6. Principales statistiques descriptives (moyennes [m], écart-types [σ] ou %), corrélations et oméga de McDonald [ω] (en diagonale) des variables étudiées.

N°	Variables	<i>m</i>	σ	<i>n</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12a	12b	12c	13	14	
1	Statut d'emploi (max = permanent)	84,8%		513	/																	
2	Diplôme (max = licence 1, 2, 3)	54%		558	.260**	/																
3	CSP (max = encadrant)	54,5%		482	.171**	.514**	/															
4	Ancienneté (max = 11 à 20 ans)	31,9%		593	.456**	.068	.139**	/														
5	Adéquation personne-poste ^a	5.04	1.06	593	.191**	.158***	.120**	.077	.79 ²													
6	Adéquation personne-organisation ^a	4.25	1.26	593	-.035	.013	.015	-.076	.511**	.90 ²												
7	Adéquation personne-groupe ^a	4.50	1.20	593	-.036	.096*	.087*	-.034	.431**	.665**	.93 ²											
8	Adéquation personne-supérieur ^a	4.04	1,36	593	-.041	.017	.005	-.088*	.368**	.531**	.457**	.94 ²										
9	Identification organisationnelle ^b	3.24	0.94	593	.073	.005	.056	.024	.436**	.503**	.320**	.320**	.88 ²									
10	Intention d'effort ^b	3.68	0.89	593	.034	.147**	.142**	-.027	.365**	.390**	.258**	.334**	.427**	.74 ²								
11	Intention de garder le contrat ^b	3.90	1.16	593	.401**	.184**	.153**	.353**	.247**	.201**	.144**	.156**	.169**	.280**	.502** ¹							
12	Epuisement professionnel ^a	3.22	1.06	593	-.022	-.067	-.016	.006	-.347**	-.280**	-.296**	-.275**	-.244**	-.341**	-.146**	.93 ²						
12a	Lassitude cognitive ^a	2.92	1.19	593	-.045	-.041	.017	.017	-.313**	-.145**	-.127**	-.152**	-.169**	-.266**	-.123**	.867**	.91 ²					
12b	Fatigue physique ^a	3.64	1.31	593	-.006	-.074	-.031	.012	-.309**	-.326**	-.281**	-.302**	-.248**	-.348**	-.121**	.902**	.648**	.92 ²				
12c	Epuisement émotionnel ^a	2.89	1.28	593	-.002	-.047	-.029	-.030	-.228**	-.194**	-.374**	-.211**	-.175**	-.201**	-.132**	.688**	.491**	.443**	.81 ²			
13	Perméabilité ^b	2.92	0.74	593	.016	.009	-.027	-.022	.184**	.302**	.222**	.184**	.240**	.152**	.042	-.183**	-.081*	-.223**	-.120**	.74 ²		
14	Prestige et conditions de vie TT TP ^c	1.90	1.36	593	-.061	.125**	.160**	-.010	.027	-.028	.001	-.017	-.024	.054	.084*	.023	-.004	.043	.002	-.141**	.578 ¹	

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$. Codage de la variable qualitative : statut d'emploi 0 = travailleur temporaire, 1 = travailleur permanent. ¹ Corrélation simple [r] ; ² Indice Omega de McDonald [ω]. Les indices sont arrondis au dixième près. ^a minimum 1, maximum 7 ; ^b minimum 1, maximum 5 ; ^c minimum -7, maximum 7.

Les modèles structuraux pages suivantes rendent compte de plusieurs analyses de médiations successives pour lesquelles nous avons contrôlé l'effet de la CSP et du niveau de diplôme. Etant donné que nous sommes dans une étude corrélacionnelle, nous emploierons le terme « effet » dans le sens statistique et non causal.

Effets directs sur l'APE – Si l'on s'intéresse aux effets directs des relations entre le type de contrat et l'ajustement personne-environnement (APP, APO, APG, APS), nous observons un lien positif significatif entre le type de contrat et l'APP ($b=.46$, $ES=.13$, 95% IC=.2042, .7239), confirmant l'hypothèse H1a. Toutefois, nous ne constatons aucun lien significatif entre le type de contrat et l'APO ($b=-.15$, $ES=.16$, 95% IC=-.4673, .1632), l'APG ($b=-.23$, $ES=.15$, 95% IC=-.5368, .0613) et l'APS ($b=-.19$, $ES=.17$, 95% IC=-.5477, .1533), infirmant les hypothèses H1b, H1c, H1d.

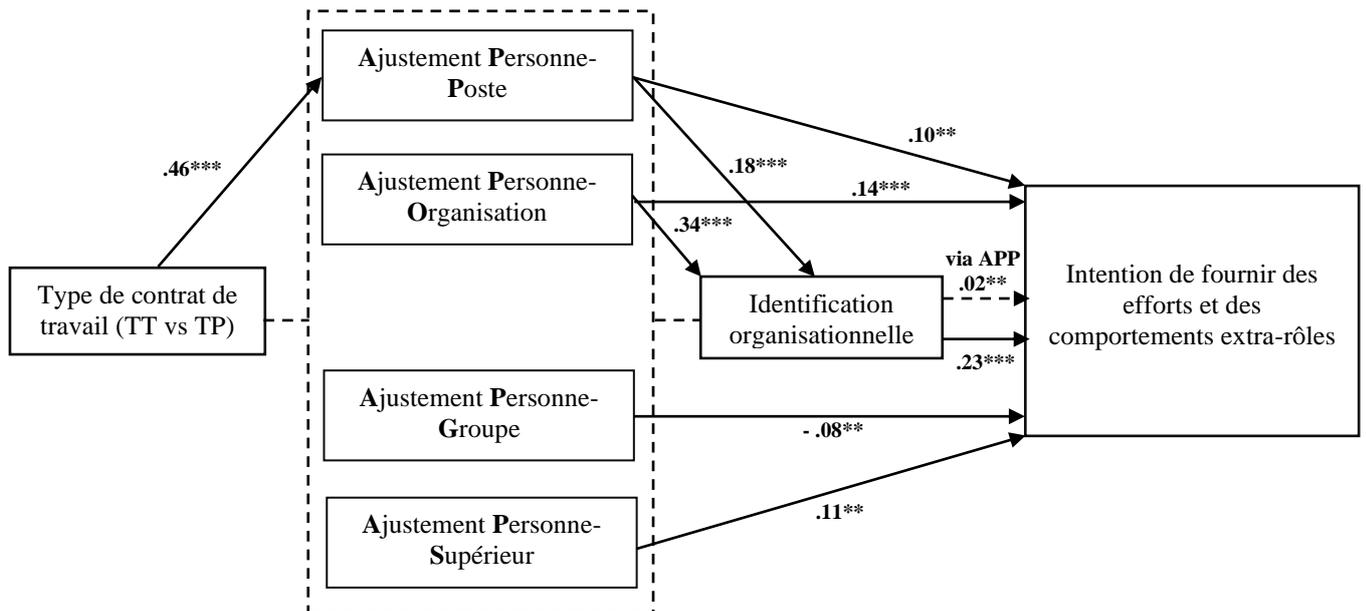
Effets directs sur l'identification – L'étude des liens entre l'ajustement personne-environnement et l'identification organisationnelle, permet d'observer des effets directs positifs significatifs de l'APP ($b=.18$, $ES=.04$, 95% IC=.1086, .2675) et de l'APO ($b=.34$, $ES=.04$, 95% IC=.2633, .4273) sur l'identification organisationnelle. Toutefois, nous ne constatons pas de lien significatif entre l'APG ($b=-.07$, $ES=.03$, 95% IC=-.1512, .0051), l'APS ($b=.01$, $ES=.03$, 95% IC=-.0438, .0751) avec l'identification organisationnelle.

Effets directs sur les intentions d'efforts et comportements extra-rôles – Nous avons testé le lien entre les dimensions de l'adéquation personne-environnement et les intentions d'efforts et de comportements extra-rôles. Nos résultats indiquent des effets directs positifs significatifs de l'APP ($b=.10$, $ES=.03$, 95% IC=.0300, .1854), de l'APO ($b=.14$, $ES=.04$, 95% IC=.0566, .2241) et de l'APS ($b=.11$, $ES=.02$, 95% IC=.0533, .1672) sur notre variable dépendante, confirmant l'hypothèse H5a, H5b et H5d. Toutefois, nous remarquons que le sens (négatif) du lien entre l'APG et les intentions d'efforts et de comportements extra-rôles au travail ($b=-.08$, $ES=.03$, 95% IC=-.1607, -.0105) est contraire à nos attentes. En effet, nous observons que lorsque l'on se sent en concordance avec son équipe de travail, on est *moins* enclin à vouloir fournir des efforts au travail. Nous reviendrons sur l'interprétation de ces résultats dans une prochaine partie. L'identification organisationnelle a aussi un effet direct positif sur les intentions d'efforts et de comportements extra-rôles ($b=.23$, $ES=.04$, 95% IC=.1528, .3203).

Effets indirects sur les intentions d'efforts et comportements extra-rôles – Nous avons observé précédemment l'absence d'effet direct significatif entre le type de contrat et la variable de sortie. Toutefois, les résultats de l'analyse de médiation montrent un effet indirect dans notre

modèle structural suivant : type de contrat → APP → identification organisationnelle → intentions d'efforts et comportements extra-rôles ($b=.02$, $ES=.01$, 95% IC=.0061, .0413). On observe par ailleurs que l'effet est non significatif pour l'APO ($b=-.01$, $ES=.01$, 95% IC=-.0423, .0154), l'APG ($b=.004$, $ES=.004$, 95% IC=-.0016, .0148) et l'APS ($b=-.001$, $ES=.002$, 95% IC=-.0064, .0032).

Figure 8 – Présentation des relations significatives entre le type de contrat, l'ajustement personne-environnement, l'identification organisationnelle et les intentions d'efforts et comportements extra-rôles.



Effet direct : ———

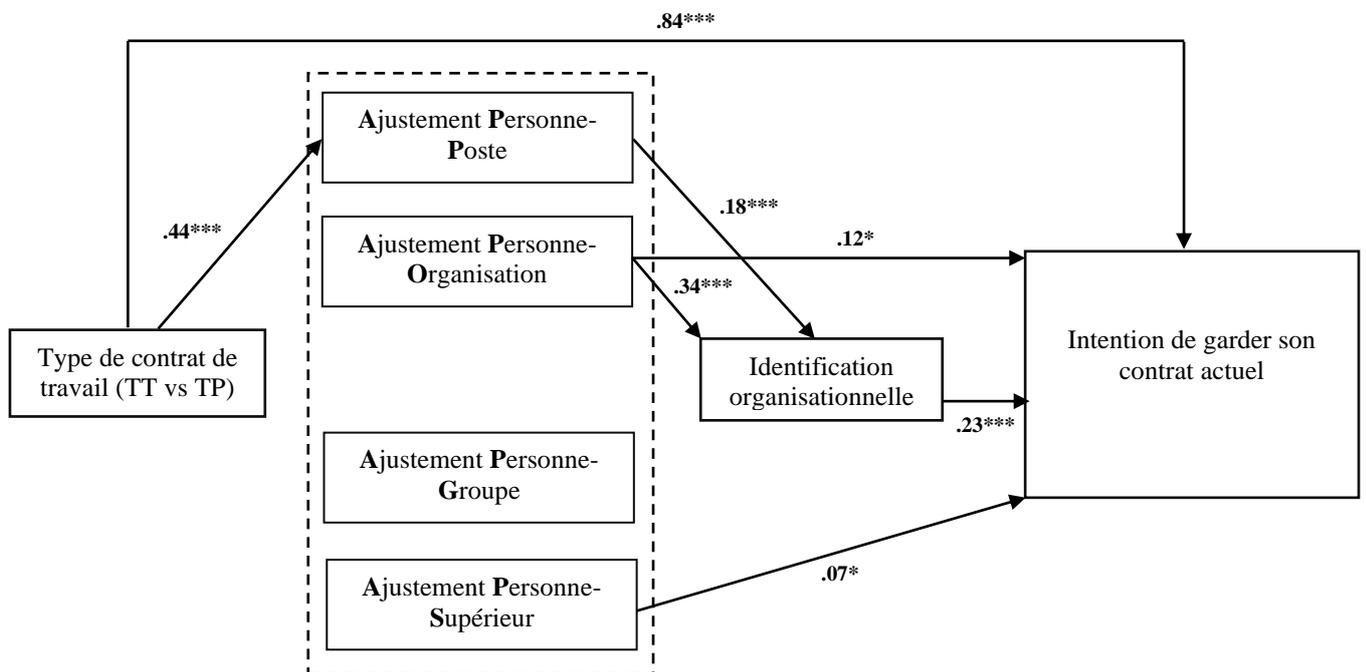
Effet indirect : - - -

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$ *** $p < .001$. Variables contrôlées : catégorie socio-professionnelle, niveau de diplôme. Indice β tronqué. $N = 513$.

3.1.2. Modèle 2 : les relations entre travail temporaire et intention de garder son contrat de travail.

Nous constatons (Tableau 6) que l'intention de garder son contrat de travail est moyennement et positivement corrélée au statut d'emploi ($r = .401$ $p < .01$), faiblement et positivement corrélée au niveau de diplôme ($r = .184$ $p < .01$), à la CSP ($r = .153$ $p < .01$), à l'ancienneté ($r = .353$ $p < .01$), à l'APP ($r = .247$ $p < .01$), à l'APO ($r = .201$ $p < .01$), à l'APG ($r = .144$ $p < .01$), à l'APS ($r = .156$ $p < .01$) et enfin à l'identification organisationnelle ($r = .169$ $p < .01$). Nous observons donc la présence de relations linéaires significatives entre les différentes variables de notre 2^{ème} modèle ce qui semble conforme à nos hypothèses. Toutes les relations sont positives, signifiant que lorsque la valeur de chacune de ces variables – indépendantes ou médiatrices – augmente, la valeur d'intention de garder son contrat de travail augmente. Un test de différence de moyennes confirme que les TP ont davantage l'intention de garder leur contrat de travail ($M = 4,07$) comparativement aux TT ($M = 2,77$), $t(97,334) = -8,752$, $p < .001$.

Figure 9 Présentation des relations significatives entre le type de contrat, l'ajustement personne-environnement, l'identification organisationnelle et l'intention de garder son contrat de travail



Effet direct : ———

Effet indirect : - - -

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$ *** $p < .001$. Variables contrôlées : catégorie socio-professionnelle, niveau de diplôme, ancienneté dans l'organisation. Indice β tronqué. $N = 513$.

En tenant compte de ces premiers éléments, nous retenons comme variables susceptibles d'influencer notre modèle le niveau de diplôme, la CSP et l'ancienneté. Ces variables sont donc intégrées dans notre modèle en tant que covariables.

Effets directs sur l'ajustement personne-environnement – Comme pour notre 1^{er} modèle, nous remarquons la présence d'un effet significatif du type de contrat sur l'APP ($b=.44$, $ES=.14$, 95% IC=.1536, .7392) et l'absence d'effet significatif sur l'APO ($b=.01$, $ES=.18$, 95% IC=-.3387, .3689), l'APG ($b=-.18$, $ES=.1715$, 95% IC=-.5220, .1517) et l'APS ($b=-.0298$, $ES=.2004$, 95% IC=-.4235, .3639).

Effets directs sur l'identification organisationnelle – Les effets sur l'identification organisationnelle sont similaires entre nos modèles 1 et 2. On retrouve des effets significatifs de l'APP ($b=.18$, $ES=.04$, 95% IC=.1054, .2647) et de l'APO ($b=.34$, $ES=.04$, 95% IC=.2668, .4315) sur l'identification organisationnelle. L'APG ($b=-.07$, $ES=.03$, 95% IC=-.1528, .0036), l'APS ($b=-.07$, $ES=.03$, 95% IC=-.1528, .0036) et le type de contrat ($b=.09$, $ES=.11$, 95% IC=-.1308, .3196) n'ont quant à eux, aucun effet significatif sur l'identification organisationnelle.

Effets directs sur l'intention de garder son contrat de travail – On observe un effet significatif du type de contrat sur l'intention de garder son contrat ($b=.84$, $ES=.14$, 95% IC=.5569, 1.1329) de l'APO ($b=.12$, $ES=.05$, 95% IC=.0106, .2351) et de l'APS ($b=.07$, $ES=.03$, 95% IC=.0021, .1544) sur notre variable dépendante. Les résultats montrent aucun effet de l'APP ($b=.06$, $ES=.05$, 95% IC=-.0379, .1698), de l'APG ($b=-.02$, $ES=.05$, 95% IC=-.1278, .0728) et de l'identification sociale ($b=.06$, $ES=.05$, 95% IC=-.0444, .1793).

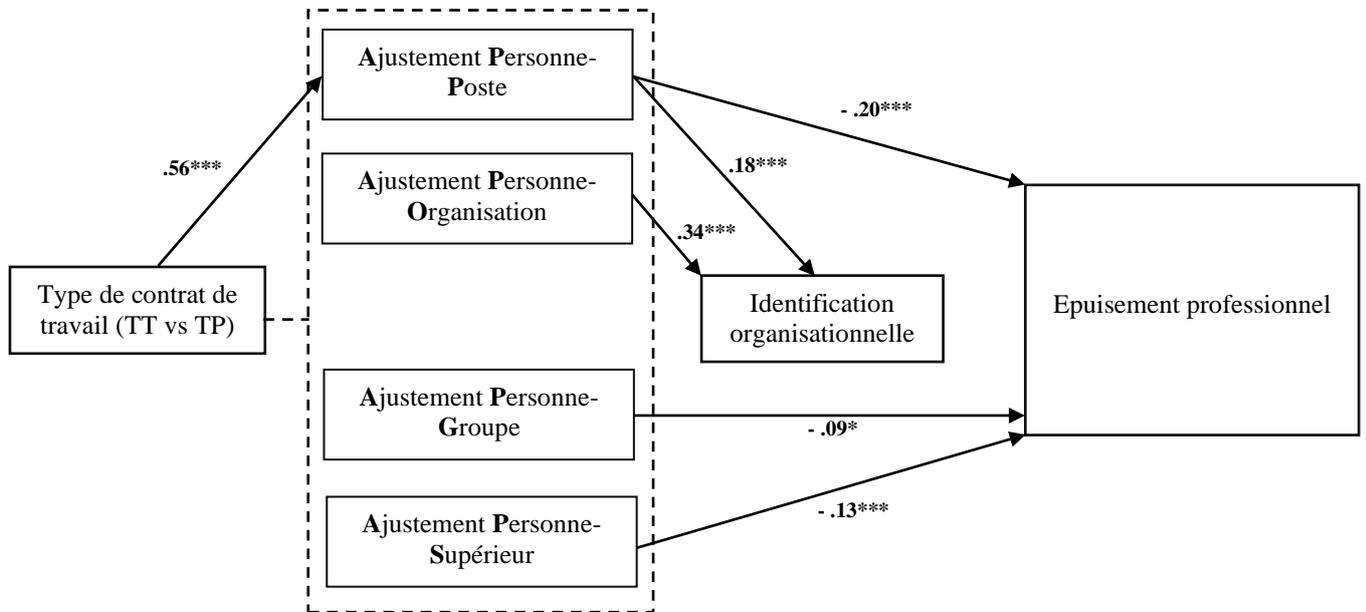
Effet indirect sur l'intention de garder son contrat de travail – Les résultats de l'analyse de médiation n'indiquent aucun effet de médiation et ce, pour les quatre dimensions de l'APE à savoir l'APP ($b=.0056$, $ES=.0058$, 95% IC=-.0038, .0191), l'APO ($b=.0004$, $ES=.0060$, 95% IC=-.0122, .0137), l'APG ($b=.0009$, $ES=.0018$, 95% IC=-.0015, .0055), l'APS ($b=.0000$, $ES=.0007$, 95% IC=-.0015, .0013), ni même l'IO ($b=.0064$, $ES=.0125$, 95% IC=-.0114, .0385).

3.1.3. Modèle 3 : les relations entre travail temporaire et l'épuisement professionnel

Concernant le modèle n°3, nos résultats révèlent que l'épuisement professionnel est faiblement et négativement corrélé à l'APP ($r = -.347$ $p < .01$), à l'APO ($r = -.280$ $p < .01$), à l'APG ($r = -.296$ $p < .01$), à l'APS ($r = -.275$ $p < .01$) et à l'identification organisationnelle ($r = -.244$ $p < .01$) corroborant en partie nos hypothèses. En effet, seule la variable statut d'emploi de notre modèle n'est pas corrélé aux variables de l'APE (sauf pour l'APP), de l'identification organisationnelle et de l'épuisement professionnel. Nous identifions aucune variable socio

catégorielle (c.à.d. diplôme, CSP, ancienneté) comme susceptible d'influencer notre modèle, raison pour laquelle nous avons choisi de ne pas les intégrer dans cette analyse en tant que covariables.

Figure 10 Présentation des relations significatives entre le type de contrat, l'ajustement personne-environnement, l'identification organisationnelle et l'épuisement professionnel.



Effet direct : ———

Effet indirect : - - - -

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$ *** $p < .001$. Variables contrôlées : catégorie socio-professionnelle, niveau de diplôme, ancienneté dans l'organisation Indice β tronqué. $N = 513$.

Effets directs sur l'ajustement personne-environnement – Comme notre 1^{er} et 2^{ème} modèle, nous remarquons la présence d'un effet significatif du type de contrat sur l'APP ($b = .56$, $ES = .12$, 95% IC = .3124, .8171) et l'absence d'effet significatif sur l'APO ($b = -.12$, $ES = .15$, 95% IC = -.4277, .1797), l'APG ($b = -.12$, $ES = .14$, 95% IC = -.4120, .1690) et l'APS ($b = -.1608$, $ES = .1719$, 95% IC = -.4985, .1769).

Effets directs sur l'identification organisationnelle – On constate des effets significatifs de l'APP ($b = .18$, $ES = .04$, 95% IC = .1045, .2625) et de l'APO ($b = .34$, $ES = .04$, 95% IC = .2672, .4306) sur l'identification organisationnelle. L'APG ($b = -.07$, $ES = .03$, 95% IC = -.1539, .0012), l'APS ($b = .01$, $ES = .03$, 95% IC = -.0437, .0754) et le type de contrat ($b = .12$, $ES = .10$, 95% IC = -.0737, .3199) n'ont quant à eux, aucun effet significatif sur l'identification organisationnelle.

Effets directs sur l'épuisement professionnel – Tandis que l'on peut observer un lien négatif et significatif de l'APP ($b = -.20$, $ES = .05$, 95% IC = $-.3079$, $-.1068$), de l'APG ($b = -.09$, $ES = .04$, 95% IC = $-.1943$, $-.0001$) et de l'APS ($b = -.13$, $ES = .03$, 95% IC = $-.2060$, $-.0575$) sur l'épuisement professionnel, nos résultats indiquent aucun effet significatif sur cette même variable du type de contrat ($b = .04$, $ES = .12$, 95% IC = $-.2026$, $.2891$), de l'APO ($b = .04$, $ES = .05$, 95% IC = $-.0654$, $.1520$) et de l'identification organisationnelle ($b = -.09$, $ES = .05$, 95% IC = $-.2040$, $.0137$).

Effet indirect sur l'épuisement professionnel – Les résultats de l'analyse de médiation ne permettent pas de conclure à un lien indirect entre le type de contrat et l'épuisement professionnel, que cela soit par la dimension de l'APP ($b = -.0099$, $ES = .0078$, 95% IC = $-.0277$, $.0033$), l'APO ($b = .0041$, $ES = .0070$, 95% IC = $-.0070$, $.0216$), l'APG ($b = -.0009$, $ES = .0018$, 95% IC = $-.0056$, $.0015$) et l'APS ($b = .0002$, $ES = .0009$, 95% IC = $-.0015$, $.0024$) ni même l'IO ($b = -.0117$, $ES = .0144$, 95% IC = $-.0461$, $.0128$).

4. L'effet du type de contrat (TT vs. TP) sur l'identification organisationnelle : rôle des croyances identitaires (perméabilité et valeur perçue de l'endogroupe professionnel)

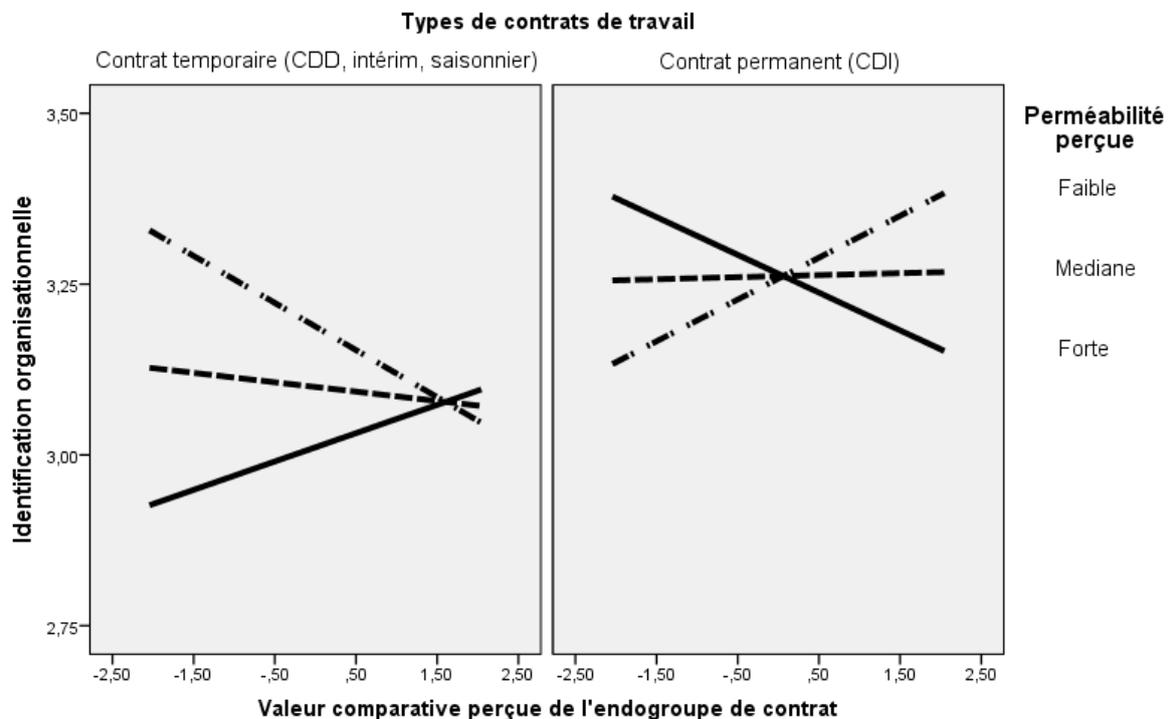
Pour l'ensemble de notre échantillon (TT et TP), les *conditions de vie* qu'offrent dans notre société les contrats temporaires sont généralement perçues comme plus mauvaises ($M = 3,38$) comparativement à celles du contrat permanent ($M = 5,20$). Si l'on s'attache aux perceptions des différents groupes (TT vs TP) à propos du CDI, on remarque que ce dernier est davantage considéré par les travailleurs temporaires comme une situation plus positive en terme de condition de vie ($M = 5,52$) que les travailleurs permanents ($M = 5,18$) $t(511) = 2,10$, $p < .05$. Par ailleurs, si l'on s'intéresse aux perceptions des différents groupes (TT vs TP) à propos des statuts temporaires (CDD, Intérim, Saisonnier), on observe aucune différence significative entre les TT ($M = 3,54$) et TP ($M = 3,40$) $t(511) = 1,14$, *ns*.

Nous observons pour l'ensemble de notre échantillon (TT et TP) que le « *statut social* » ou le « *prestige* » des travailleurs temporaires (CDD, Saisonnier, Intérim) est généralement perçu comme plus bas ($M = 3,57$) que celui des travailleurs permanents ($M = 5,58$). On constate par ailleurs aucune différence significative entre les TT ($M = 3,41$) et TP ($M = 3,59$) $t(511) = -1,30$, *ns*. à propos de leur perception du prestige associé au statut temporaire. Nous faisons le même constat lorsque l'on s'intéresse à la moyenne du prestige perçu associé au statut de

permanent ($M = 5.57$). La différence entre les travailleurs temporaires ($M = 5,63$) et permanents ($M = 5,57$) est non significative $t(511) = .417, ns$.

En considérant comme variable indépendante le type de contrat (TT et TP) et l'identification organisationnelle comme variable dépendante, nous observons les résultats de modération des variables (1) perméabilité et (2) valeur perçue de l'endogroupe professionnel suivants. Conformément à l'hypothèse 8, on observe un effet d'interaction significatif ($\beta = .15$; $t = 2,44$; $p < .05$; $CI : .0299/.2742$; $R^2 = .01$) entre le statut d'emploi (TT/TP) et les deux types de croyances identitaires (perméabilité perçue, valeur perçue de l'endogroupe). Cette interaction est représentée graphiquement ci-dessous (cf. figure 11).

Figure 11 Effet d'interaction entre la perméabilité perçue et la valeur perçue de l'endogroupe de contrat sur l'identification organisationnelle



Concernant cet effet d'interaction, nous observons que lorsque les TT (à gauche de la figure) perçoivent leur contrat comme moins prestigieux et moins avantageux que le CDI, ils s'identifient moins à l'organisation quand la perméabilité perçue est basse, alors qu'ils s'identifient plus quand elle permet la perméabilité intergroupe (et donc le changement de statut). Etant donné que nous nous attendions à ce que la variabilité des croyances identitaires des TT (ici, perméabilité et valeur perçue) modère l'effet du type de contrat (TT vs. TP) sur l'identification organisationnelle, **ces résultats confirment l'hypothèse 8.**

Parallèlement on note un effet inverse pour les travailleurs permanents. Plus précisément, la valeur perçue de l'endogroupe professionnel est positivement associée à l'identification organisationnelle uniquement lorsque la perméabilité est faible (maintien du *statu quo*) mais quand la perméabilité est forte c'est l'inverse : plus l'endogroupe des TP est valorisant, moins on s'identifie à une organisation si elle permet aux TT de changer de statut.

Maintenant que nous venons de présenter les résultats, il s'agit dans la prochaine partie de proposer une discussion en reprenant les principales observations en lien avec nos hypothèses, en proposant des interprétations et liens avec de précédents travaux de recherche.

5. Discussion de l'étude

L'étude présentée dans ce chapitre est centrée sur l'impact de la perception qu'on les travailleurs de leur statut d'emploi – dans une logique comparative TT vs TP – sur l'ajustement personne-environnement (APE : APP, APO, APG, APS), l'identification organisationnelle (IO) et certains indicateurs d'attitudes (c.à.d. intention de fournir des efforts et de comportements extra-rôles, intention de garder le contrat occupé) et de santé au travail (c.à.d. épuisement professionnel).

Nous sommes partis du postulat qu'être temporaire dans une organisation diminue la probabilité de rencontrer un environnement de travail en adéquation avec ses propres attentes en termes de connaissances ou maîtrise des caractéristiques du poste, du fonctionnement de l'équipe (dont le supérieur), de l'organisation, mais aussi en termes d'appartenance à l'équipe et à l'organisation.

Nous avons donc émis l'hypothèse selon laquelle le type de contrat a un impact sur l'adéquation (a) au poste, (b) à l'organisation, (c) à leur supérieur et (d) à leur équipe de travail, avec un impact négatif du contrat temporaire comparativement au contrat permanent (H1).

Nous sommes aussi partis du postulat que le fait de se percevoir comme similaire ou complémentaire avec son environnement professionnel précède et augmente la probabilité de s'identifier à son équipe et organisation de travail.

Nous avons donc testé l'hypothèse selon laquelle l'APE (poste, organisation, équipe, supérieur, H2) et l'IO (H3) médiatisent au moins partiellement la relation entre le type de contrat (TT vs TP) et les intentions de fournir des efforts et des comportements extra-rôles, intentions de quitter la situation d'emploi actuelle et l'épuisement professionnel.

5.1. Les impacts du type de contrat

Nos résultats montrent que parmi les dimensions focales de l'APE étudiées, **le type de contrat impacte uniquement l'adéquation du travailleur à son poste (APP)**. Le sens de la relation indique que lorsqu'on est temporaire dans une organisation, il est moins probable de rencontrer un poste compatible avec ses propres caractéristiques personnelles et/ou attentes (en termes de compétences, de connaissances, de capacité, de personnalité, d'intérêt personnel, *cf.* Chapitre 2, section 1.2., page 93) comparativement aux TP. Ces résultats ont été trouvés en contrôlant l'effet des catégories socio-professionnelles ainsi que du niveau de diplôme.

Pour soutenir ces observations – confirmant notre hypothèse H1a – certains travaux ancrés dans le champ du travail temporaire suggèrent de potentiels déterminants de l'APP. Il est possible d'évoquer le degré de choix du travail temporaire (Faure-Guichard, 2000 ; Glaymann, 2005 ; Marler et al., 1998 ; Jourdain, 2002). Ces auteurs ont notamment observé qu'une part non négligeable de TT ne choisissent pas leur situation d'emploi temporaire ni leur poste de travail et par conséquent, sont moins susceptibles d'y être en adéquation. Il peut s'agir de postes davantage disponibles sur le marché de l'emploi pour de nombreuses raisons (p.ex. postes de la restauration pour la période post-crise sanitaire, postes ne requérant aucune qualification, absence de débouchés dans certains secteurs), les rendant plus accessibles sans toutefois être perçus comme compatibles aux attentes/préférences de poste. On peut comprendre par exemple qu'un TT peut avoir de fortes capacités, compétences, connaissances mais travaille sur un poste qui n'est pas à la hauteur de celles-ci et inversement (des TT qui ont de faibles capacités, compétences, connaissances par rapport à ce que leurs postes exigent d'eux). On sait par ailleurs que même si les TT avaient la possibilité de se voir proposer un CDI au poste actuel, seulement 12,5% qui l'accepteraient le feraient pour occuper un poste correspondant à leurs compétences (Lacroux, 2008). Un autre déterminant de l'effet négatif du TT sur l'APP peut être lié au recrutement (González & Rivarés, 2018) (*cf.* Chapitre 1, section 3.3.2.3., page 70-71). Comparativement à un recrutement dit « standard », celui d'une approche plus proche du terrain et des attentes des TT semblent porter ses fruits. Or, à notre connaissance, cette technique ne semble pas fréquemment utilisée de manière systématique chez les employeurs. De plus, il n'est pas rare de rencontrer des TT recrutés uniquement sur la base de leur Curriculum Vitae, sans accorder un temps suffisant d'échange entre employeur et employé sur les conditions du poste, ce qui diminue probablement la probabilité que le poste soit vécu à la hauteur des attentes/préférences du TT.

Parallèlement, ces résultats ne permettent pas de dire qu'être travailleur temporaire ait un effet sur notre adéquation avec notre équipe, notre supérieur ou encore avec notre organisation (infirmant nos hypothèses 1b à 1d). Il est possible que les TT portent une attention particulière au poste occupé plutôt qu'au « reste » de l'environnement de travail. En effet, faute de temps pour apprécier des éléments en requérant (connaître son supérieur, son équipe, son organisation), le TT réalise une focalisation sur le poste dont il est plus en mesure de s'en faire un avis. On peut rapprocher ces observations avec l'approche du contrat psychologique (cf. Chapitre 1, 3.3.1.1., page 38 – 48) dans le sens où les liens avec l'équipe, le supérieur et l'organisation mobilisent des aspects relationnels plus forts tandis que la focalisation sur le poste peut renvoyer davantage à la nature d'un contrat psychologique transactionnel (Chambel et al., 2016 ; Isaksson et al., 2010 ; Jong et al., 2009).

Par ailleurs, notre 1^{er} modèle – étudiant les intentions d'efforts et comportements extra-rôles – est le seul validant partiellement nos hypothèses 2 et 3. **L'effet du type de contrat sur les intentions d'efforts et comportements extra-rôles s'avère être médié par l'APE et l'IO (effet indirect : type de contrat → APP → IO → intention de fournir des efforts)**. Ces résultats vont dans le sens d'autres travaux plaidant pour un rapprochement théorique des approches de l'ajustement personne-environnement et de l'identité sociale (Resick et al., 2013 ; Travaglianti et al., 2017). On observe aussi l'existence d'un lien direct entre le type de contrat et l'intention de garder son contrat, dans le sens où lorsqu'on est permanent on a plus fortement l'intention de garder son contrat comparativement aux temporaires. Là aussi les éléments vont dans le sens de la littérature comme les travaux de Mauno et al. (2015) indiquant que les TT font état d'un niveau plus fort d'intention de quitter l'organisation comparativement aux travailleurs permanents. On peut aussi rapprocher ces résultats là aussi des typologies sociologiques de TT dans le sens où l'intention de quitter son emploi peut être lié au degré d'autonomie dans le choix du TT ou encore liée à une trajectoire professionnelle particulière (Faure-Guichard, 2000 ; Glaymann, 2005).

5.2. L'ajustement personne-poste et personne-organisation prédictifs de l'identification organisationnelle

On observe que **deux dimensions focales sur quatre de l'APE ont un impact sur l'identification organisationnelle** dans nos trois modèles. Il s'agit de l'APP et de l'APO. Le poste renvoie aux tâches réalisées dans l'organisation. Elles reflètent d'une certaine façon l'organisation. Le fait de concevoir quelque chose reposant sur les compétences, connaissances et aptitudes spécifiques c'est donner une partie de soi à la construction de l'organisation, de son

fonctionnement. Lorsqu'on se sent dans une bonne compatibilité (entre les caractéristiques du travailleur et celles des tâches), on peut se sentir comme complémentaire et/ou similaire à l'organisation. Dans ce cas, les travailleurs vont s'identifier à leur organisation, allant dans le sens d'autres travaux (Cable & DeRue, 2002 ; Kristof-Brown & Guay, 2011 ; Kristof-Brown et al., 2005 ; Saks & Ashforth, 1997). Autrement dit, plutôt que leur équipe de travail (et chef d'équipe), les normes de travail (liées au poste) et valeurs (liées à l'organisation) ont davantage de poids dans l'identification organisationnelle des travailleurs. Mais pourquoi uniquement ces deux dimensions (poste et organisation) ?

Il est possible de proposer plusieurs interprétations, à commencer par un **biais**. Pouvant être considéré comme une limite (nous reviendrons sur ce point dans la discussion générale), l'ordre d'apparition des items peut être évoqué : les répondants ont peut-être davantage été attentifs aux deux premières dimensions focales présentées ([Annexe n°4](#)). La dimension focale « poste » est par ailleurs davantage liée aux tâches, c'est-à-dire à quelque chose de plus « palpable », dont il est plus facile de s'en représenter cognitivement le contenu car elle fait partie du quotidien.

Il est aussi possible de considérer **l'APP et l'APO comme deux dimensions focales plus permanentes, moins sujettes au changement contrairement à l'APG et l'APS**. Plus précisément, il est possible que dans une organisation, l'équipe de travail soit remaniée (départ et arrivée de nouveaux travailleurs) et par conséquent potentiellement moins susceptible de favoriser l'IO (Banerjee et al., 2012 ; Broschak & Davis-Blake, 2006 ; Chattopahyay & George, 2001 ; Davis-Blake et al., 2003 ; George, 2003 ; von Hippel & Kalokerinos, 2012 ; Wilkin et al., 2018). De la même façon, le supérieur peut être remplacé plus fréquemment et rendre plus difficile ce lien cognitif et affectif avec les travailleurs. On sait par ailleurs que notre échantillon est composé principalement de travailleurs de longue durée (TP) ce qui en fait un argument pour comprendre que les TP sont plus susceptibles de se percevoir en adéquation avec leur poste et leur organisation – ces deux dimensions souvent inchangées – mais plus difficilement avec leur équipe et leur supérieur, dimensions moins « figées ».

5.3. L'ajustement personne-environnement et les variables dépendantes étudiées

S'agissant des intentions d'efforts et de comportements extra-rôles, toutes les dimensions focales de l'APE ont un impact direct et significatif sur celles-ci, allant dans le sens d'autres travaux : plus les travailleurs pensent que leur environnement de travail est et agit en accord avec leurs attentes (hormis pour l'APG, sens négatif), plus ils font preuve d'intentions fortes

(Kristof-Brown et al., 2005). Ces résultats sont aussi conformes aux travaux du contrat psychologique postulant que lorsque les « promesses » de l'organisation sont respectées (ou réalisées), les travailleurs donnent en retour un niveau fort d'engagement (Bal et al., 2013 ; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Cela est également conforme au modèle du déséquilibre effort-récompense (*Effort-Reward-Imbalance*, Siegrist, 1996).

Ces observations vont dans le sens de notre hypothèse 2 concernant les intentions au travail, hormis pour l'APG dont le sens négatif (APG → intentions) nécessite une explication. Nous avons remarqué à travers nos résultats que **lorsqu'un travailleur se sent en adéquation avec son équipe de travail, il déclare être moins enclin à vouloir fournir des efforts au travail**. La théorie de Heider (1946) nous offre une lecture possible de ces résultats. D'après cette théorie, les individus cherchent à maintenir un certain équilibre cognitif, en veillant à ce que leurs pensées relatives à l'environnement social soient consistantes les unes par rapport aux autres. Dans notre cas, il est possible que l'équipe de travail ait une attitude « minimaliste » vis-à-vis des efforts et comportements extra-rôles à fournir (c.à.d. prescrivant un niveau modéré). Pour être en équilibre cognitif, le travailleur se sentant proche de son équipe ajustera alors ses intentions avec cette norme d'efforts modérés. Une étude sur des joueurs de volley-ball (Crozier & Spink, 2017) montre par exemple qu'à la suite d'une exposition à des informations groupales normatives et motivantes (les membres de l'équipe font des efforts et approuvent ceux qui en font) déclarent fournir plus d'effort comparativement au groupe contrôle (il faut faire des efforts pour améliorer ses propres compétences). Autrement dit cette étude montre qu'un individu cherche un certain ajustement vis-à-vis d'une norme ambiante d'effort. Par ailleurs, ceci rejoint les travaux sur la focalisation normative (Cialdini et al., 1991) indiquant que lorsqu'il existe plusieurs normes présentes dans un certain environnement, la norme la plus saillante aura la plus grande influence sur le comportement de l'individu. Appliqué à notre étude, on peut ainsi penser que la norme prescrivant un niveau modéré d'effort soit suffisamment perceptible dans l'équipe pour apparaître comme partagée par l'ensemble.

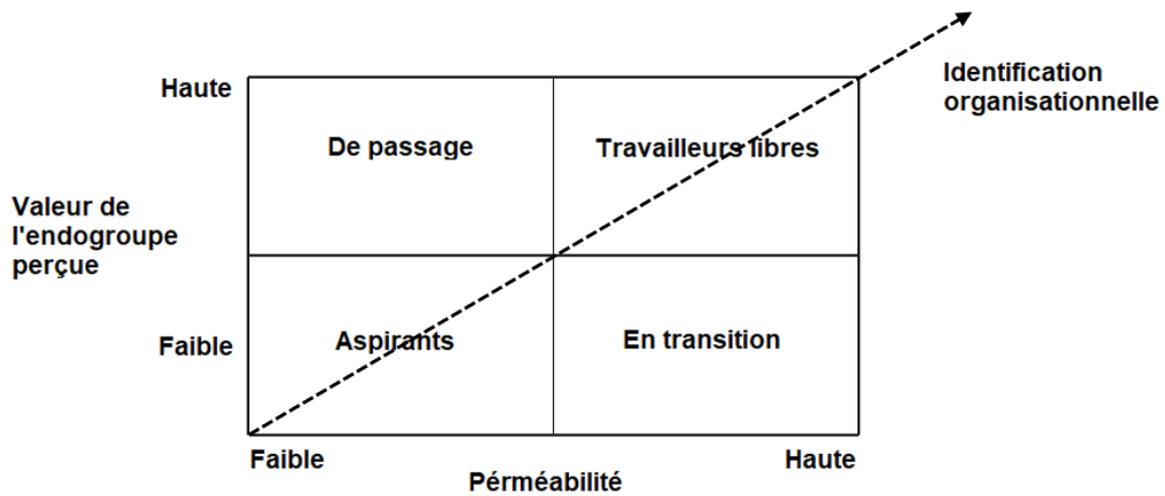
A propos de l'intention de garder son contrat actuel, seules deux dimensions (APO et APS) sont directement liées à celle-ci. On peut comprendre que le fait de se percevoir en accord avec l'organisation (l'organisation comble les attentes, par exemple en termes de salaire) motive les travailleurs à y rester. Cette recherche des travailleurs à trouver « la bonne organisation » a déjà été relevée dans d'autres travaux (Rosini, 2014), en raison par exemple de risques parfois encourus par certains TT (François, 1991). Par ailleurs, bien qu'il se démarque de l'organisation, le supérieur peut représenter de manière plus « concrète » l'organisation et

en être plus « proche » expliquant ce duo « APO-APS ». De plus, le contrat (qu'il soit physiquement ou psychologiquement) établi avec l'organisation et son représentant concret (le supérieur) peut être en proie aux intentions de ruptures dans le cas où les relations avec ces deux éléments (organisation et supérieur) sont mauvaises (inadéquation, rupture du contrat psychologique).

S'agissant de l'impact de l'APE sur l'épuisement professionnel, on observe bien un lien négatif des dimensions focales hormis celle de l'APO. Il semblerait que l'APP, l'APG et l'APS soient plus déterminantes dans le niveau de santé des travailleurs que l'APO. Toutefois, ces résultats sont contraires à d'autres travaux. A titre d'exemple, une étude (Andela & van der Doef, 2019) nous montre que les quatre dimensions de l'APE – similaires à notre étude – étaient significativement et négativement associées à l'épuisement professionnel. Une autre étude va aussi dans ce sens (Andela et al., 2019). Pour rappel, nous avons introduit dans notre modèle de régression l'IO. A partir de là, l'estimation de l'effet direct de l'APO est effectuée en contrôlant l'IO. Or, nous avons observé une corrélation simple significative entre l'APO et l'épuisement professionnel.

Enfin, nous avons remarqué l'existence d'un **effet modérateur des croyances identitaires (valeur perçue de l'endogroupe de contrat et perméabilité perçue) entre le type de contrat et l'identification organisationnelle**, ce qui est conforme à d'autres travaux de l' AIS (Chambel & Castanheira, 2006 ; Koene et al., 2014). Il n'existe pas à notre connaissance d'études empiriques testant l'effet d'interaction de la valeur perçue de l'endogroupe et de la perméabilité, notamment sur ces deux groupes de travailleurs. L'étude contribuerait plus globalement à confirmer la valeur empirique des propositions théoriques générales. Il est notamment question que nos résultats apportent une validité empirique à la proposition d'une typologie des travailleurs temporaires (De Gilder, 2014) et la complète en introduisant le niveau d'identification organisationnelle observé (*cf. figure 12*, ci-dessous).

Figure 12. Typologie des travailleurs temporaires (De Gilder, 2014) complétée par l'apport des résultats sur l'identification organisationnelle



Nous l'avons évoqué, la valeur de l'endogroupe perçue – calculée à partir de 2 critères – peut être entendue comme le niveau de volition (Glavmann, 2005) ou de préférence pour l'emploi permanent (De Gilder, 2014). Il s'agit ici d'évaluer un degré d'attrait (plutôt positif, plutôt négatif) en tenant compte des conditions de vie et le prestige que cela apporterait (tendre vers le statut d'emploi permanent). On peut supposer que l'ensemble de la typologie suggérée par De Gilder (2014) puisse être vérifiable en tenant compte des nouvelles données. En outre, les résultats concernant les TP montrent qu'il existe bien un impact des croyances identitaires sur l'IO pouvant soutenir l'idée d'un possible sentiment de menace identitaire (von Hippel & Kalokerinos, 2012) généré par la possibilité de changer de situation des TT (vers un poste permanent). Par ailleurs, ces résultats valident l'intérêt de précédentes recherches menées sur le sujet des « raisons » qui motivent les TT à obtenir un contrat permanent. Nous avons en effet réinterprété sur la base de l' AIS la question de l'usage du travail temporaire en tant que « tremplin » (p.ex. De Cuyper et al., 2011 ; Galais & Moser, 2018 ; Glavmann, 2005) comme la croyance en la perméabilité intergroupes. De manière plus large, ces résultats montrent que c'est à travers l'appartenance à certains groupes sociaux définissant la place qu'il occupe au sein de la société, rejoignant les postulats de base de la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979). Nos résultats montrent aussi que, d'une manière générale, le statut d'emploi permanent est perçu – notamment pour les TT – comme plus valorisant ce qui est conforme avec d'autres travaux (Ellemers et al., 1988, 1990). Ces mêmes chercheurs rapportent que d'une manière générale les individus ayant un statut social plus valorisant ont en moyenne un niveau

plus fort d'identification sociale ce qui est effectivement notre cas, avant d'étudier l'interaction entre la valeur de l'endogroupe perçue et la croyance en la perméabilité (introduisant une variabilité des résultats). En outre, Ellemers et collaborateurs (1990) montrent que les membres percevant une forte perméabilité font preuve d'une diminution de l'identification à l'endogroupe au profit d'un groupe visé plus prestigieux. Nos résultats complètent ces travaux car, en effet, les TT percevant leur contrat comme moins prestigieux et moins avantageux que le CDI, s'identifient moins à l'organisation quand la perméabilité perçue est basse et s'identifient plus à elle quand la perméabilité perçue est élevée. Ces résultats constituent un apport. Nous pouvons aussi questionner dans le cadre de la théorie de l'identité sociale, le rapport de la perméabilité perçue et de l'identification organisationnelle avec les stratégies d'ajustement mises en place par les travailleurs se percevant avec un faible statut (Scheifele et al., 2021). Dans cette recherche, les auteurs constatent par exemple que l'identification organisationnelle est plus élevée pour des travailleurs appliquant des stratégies de créativité et de mobilité individuelle. Sachant que les stratégies dépendent notamment en théorie de la perméabilité perçue, les auteurs constatent parallèlement qu'une faible perméabilité perçue est liée à une forte mobilité individuelle (contrairement aux suppositions de la théorie de l'identité sociale) ainsi qu'à un niveau de créativité sociale plus fort. Ces observations, ainsi que nos résultats, soulignent l'importance de la perméabilité perçue et de la complexité de ses effets, ainsi que la nécessité d'effectuer de nouvelles recherches étudiant en outre le rôle d'autres croyances (p.ex. stabilité, légitimité).

6. Limites de l'étude

Notre 1^{ère} étude présente plusieurs limites que nous tenterons de dépasser – pour une partie – dans la prochaine étude. La façon dont les données ont été recueillies – c.à.d. de manière transversale – limite les conclusions concernant les relations causales pouvant exister entre les variables étudiées. **Cela constitue notre 1^{ère} limite.** Il serait donc pertinent de concevoir une étude longitudinale comprenant plusieurs temps, afin d'étudier l'effet de médiation de l'APE et de l'IO au fur et à mesure d'un contexte de travail temporaire (idéalement versus permanent). Dans notre étude des travailleurs temporaires, nous en avons eu insuffisamment pour permettre des analyses plus détaillées, notamment en différenciant les types de contrats temporaire (p.ex. CDD, intérimaire, saisonnier etc.). **C'est notre 2^{ème} limite.** Ce constat est d'autant plus important qu'il existe des travaux démontrant cette différence (p.ex. Bernhard-Oettel et al., 2013 ; De Cuyper et al., 2009 ; Guest, 2004 ; Kim et al., 2017). A ce titre, les résultats obtenus et comparés aux TP ont été obtenus sur échantillon hétérogène de TT, sans pour autant rendre

compte des effets de celle-ci. Dans ce cadre, il serait pertinent de s'intéresser à des TT qui évolueraient dans un contexte professionnel homogène (p.ex. dans une même entreprise, une même saison). Notre étude s'intéresse à certaines variables attitudinales (c.à.d. intention de fournir des efforts et comportements extra-rôles, intention de garder son contrat) et de santé (c.à.d. épuisement professionnel), mais bien d'autres éléments peuvent être étudiés dans le cadre du rapprochement théorique entre APE et AIS. **C'est notre 3^{ème} limite.** Par ailleurs, les caractéristiques du contrat de travail peuvent être perçues comme des « inconvénients » ou des « avantages », suggérant qu'il existe des situations plus ou moins souhaitables ou attendues par les TT (p.ex. période chômées, Baghioni, 2019). Ainsi, au même titre que le poste (APP), l'organisation (APO), le groupe de travail (APG) et le supérieur direct (APS), le contrat serait un objet focal d'ajustement qu'il conviendrait de prendre en compte (ajustement personne-contrat, APC). Dès lors que ces attentes sont comblées, les TT se sentiront en adéquation avec leur contrat, pouvant diminuer les différences entre TT et TP. Malheureusement, notre étude 1 ne prend pas en compte l'ajustement personne-contrat (APC) et les attentes sous-jacentes. **C'est notre 4^{ème} limite.** Enfin, les éléments à la source de l'identification organisationnelle ne sont pas les mêmes que celle de l'identification au groupe de travail (IG). Il apparaît à titre d'exemple que l'IO repose notamment sur le prestige de l'organisation ou encore le soutien fourni par l'organisation tandis que l'IG s'appuie davantage sur les relations interpersonnelles et le fait que les tâches réalisées se déroulent dans leur groupe de travail (Vough, 2012). Il conviendrait de questionner en lieu et place de l'IO, l'IG dans la compréhension des processus pouvant lier l'APE aux les variables attitudinales/comportementales et de santé. **C'est notre 5^{ème} et dernière limite.**

Chapitre 4 : Les relations entre adéquation personne-environnement, identification, satisfaction, engagement et intentions au travail : étude sur une population de travailleurs saisonniers en station de sports d'hiver.

1. Objectifs et hypothèses

Cette étude s'inscrit dans une collaboration menée entre l'Université de Franche-Comté (UFC) et la commune de [Les Belleville](#) (Savoie). Cette commune regroupe sur son territoire trois stations de ski : Val Thorens, Les Menuires et Saint Martin de Belleville. Ces stations accueillent près de 4500 saisonniers chaque hiver. Ces travailleurs mobilisés le temps de la saison d'hiver constituent nos intérêts de recherche et d'application pour cette 2^{ème} étude.

Dans le précédent chapitre, nous nous sommes attachés à tester notre modèle théorique général auprès d'un panel représentatif de salariés métropolitains – permanents et temporaires – évoluant dans des contextes professionnels très variés. Dans ce modèle nous avons notamment étudiés les relations entre l'ajustement personne-environnement (APE), l'identification à l'organisation (IO) et certaines variables attitudinales et de santé. Il s'agit à présent de comprendre comment ce « noyau dur » APE-IS se comporte lorsqu'il est appliqué à une population constituée de travailleurs temporaires évoluant dans le même contexte. Ce contexte a été, en ce qui concerne l'étude 2, les stations de sports d'hiver, l'activité de celles-ci reposant essentiellement sur des travailleurs temporaires : les saisonniers. Toutefois, les TP travaillant en station étant très (trop) peu nombreux pour permettre une comparaison suffisamment robuste, cette étude a été exclusivement centrée sur les saisonniers.

Cette recherche s'inscrit dans la continuité d'un précédent travail de thèse ([Jay, 2018](#)). En apportant de nouvelles perspectives théoriques, nous avons comme objectif d'analyser les facteurs prédictifs du risque d'abandon et de la motivation au travail afin d'améliorer l'accompagnement des saisonniers durant la saison.

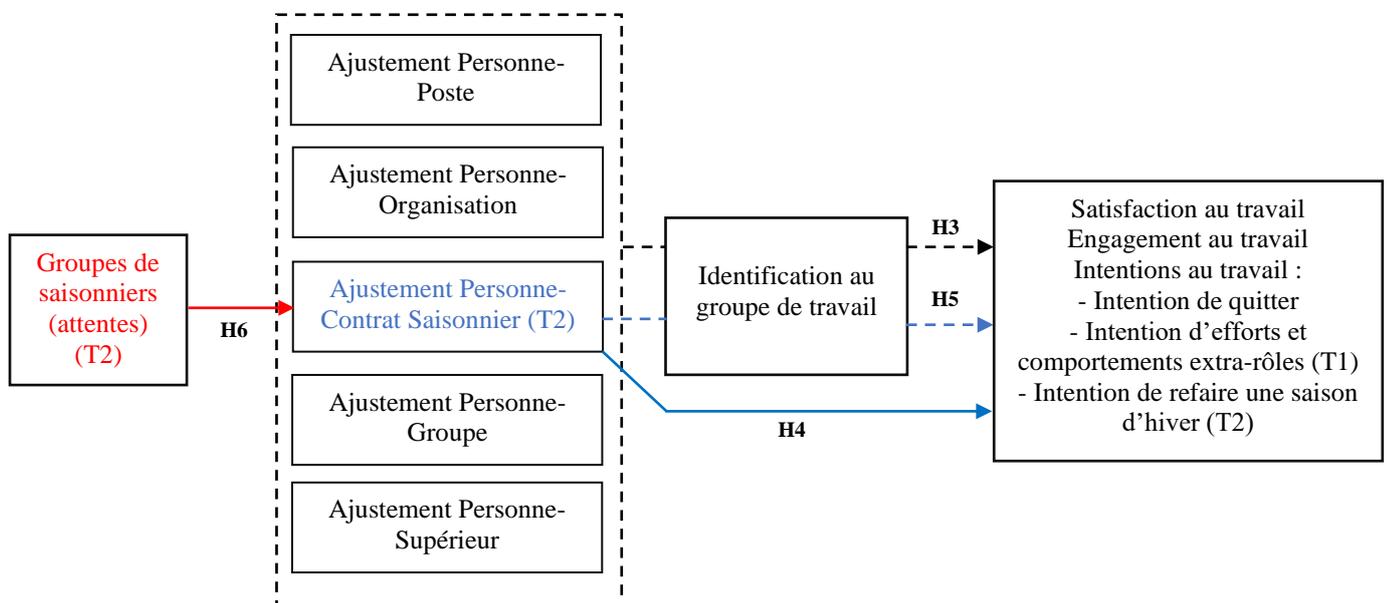
Nous proposons de tester notre modèle (1) – similaire à celui de l'étude 1 (cf. Chapitre 3, section 1., page 127) – mais cette fois-ci, appliqué à une population de saisonniers avec des variables mesurées à deux moments (T1, T2). Par ailleurs, nous proposons de pallier la 4^{ème} limite de l'étude 1 : à ce modèle de base, sont ensuite ajoutés (2) – afin d'en évaluer la plus-value explicative – l'ajustement personne-contrat saisonnier (APC) et les attentes initiales spécifiquement relatives à ce type de contrat en stations de sports d'hiver, variables mesurées

uniquement en T2, sur la base d'informations qualitatives collectées en T1. Nous proposons aussi de pallier la 5^{ème} limite en introduisant non plus l'IO mais l'IG comme possible médiateur entre l'APE et nos variables étudiées. En effet, nous nous sommes focalisés dans l'étude 1 sur l'IO en raison que le niveau organisationnel semblait être le plus communément partagé par les travailleurs interrogés au sein du panel ELIPSS tandis que dans l'étude 2 en contexte de saisonnalité, les infrastructures – souvent de plus petites tailles – portaient davantage à focaliser l'attention sur le niveau groupal (généralement plus saillant en contexte de station de sports d'hiver).

L'étude présentée dans ce chapitre est le volet quantitatif du projet de collaboration UFC – Les Belleville. Nous étudierons les relations entre l'APE, l'IG et certains indicateurs d'intentions comportementales (c.à.d. comportements d'efforts, comportements extra-rôles, intention de quitter le travail), d'engagement et de satisfaction au travail. L'étude qualitative auprès des saisonniers fera l'objet d'un prochain chapitre.

Dans un souci de clarté, nous proposons de réunir sous une même figure, le modèle de base (noir) ses déclinaisons (bleu et rouge) (*figure 11*).

Figure 13 Modèle théorique général (étude 2).



Effet direct : ———
Effet indirect : - - -

Note. Sauf indication spécifique (« T1 » ou « T2 » entre parenthèses), les variables indiquées du modèle ont été mesurées et testées en T1 et T2. En **noir**, le modèle principal (Etape 1, Etape 2). En **bleu**, variables et liens introduits dans le modèle principal en T2 (Etape 3). En **rouge**, variables et liens introduits dans le modèle principal en T2 (Etape 4). Pour la description des « étapes », voir les analyses de régression (partie analyse des données p. 164).

Notre modèle de base reprend les dimensions focales usuelles de l'APE, l'identification sociale et nos variables dépendantes T1 et T2 (modèle représenté en couleur noir sur la figure) testées respectivement sur l'échantillon T1 et T2. En nous intéressant uniquement à une population de travailleurs saisonniers, nous admettons l'existence d'une différence entre TT et TP. Nous ne cherchons plus à comparer les effets de deux types de contrats (TT vs TP), mais ceux de l'APE sur les indicateurs attitudinaux / comportements et de santé, via l'IG (hypothèse 3, cf. chapitre 2, section 3.2., page 115). Ces indicateurs sont en partie communs à l'étude 1 (c.à.d. intention d'efforts et comportements extra-rôles, intention de garder/quitter son emploi) et spécifique à l'étude 2 (c.à.d. satisfaction au travail, engagement au travail, intention de refaire une saison d'hiver).

Une première extension du modèle de base intègre la mesure de l'ajustement personne-contrat saisonnier (APC-S) afin de tester si cette variable accroît significativement la variance expliquée des VDs par rapport au modèle standard à quatre dimensions focales de l'APE. L'APC-S est ainsi considéré comme un équivalent des autres dimensions de l'APE en relation à l'IG et nos variables dépendantes (modèle représenté en couleurs noir et bleu sur la figure) testées lors du T2. De là, nous avons formulé l'hypothèse selon laquelle l'APC a un effet sur les indicateurs étudiés (hypothèse 4, cf. Chapitre 2, section 3.2., page 116) et que cet effet est en partie médiatisé par l'IG (hypothèse 5, *ibid.*).

Une seconde extension du modèle de base (couleurs noir, bleu et rouge) est également appliquée aux participants du T2. Nous intégrons une seconde variable explicative « groupes de saisonniers » constituée selon leurs attentes initiales quant à leur vie et travail de saisonnier en station (p.ex., mode de vie du saisonnier, Jay, 2018). Il ne s'agit plus d'une variable quantitative d'évaluation globale du bon ajustement entre les attentes et la réalisation de ces attentes, mais plutôt une variable qualitative illustrant la diversité des profils de saisonniers selon la nature de leurs attentes préalables à la prise de poste. Ces profils introduisent potentiellement une variabilité du niveau de santé, d'attitudes et de comportements au travail via un plus ou moins bon ajustement avec l'environnement (APP, APO, APG, APS, APC-S) et le niveau d'identification au groupe de travail. Nous avons donc postulé que le type d'attentes des travailleurs saisonniers vis-à-vis de leur contrat a un effet sur l'APC (hypothèse 6, *ibid.*).

2. Méthode

2.1. Procédure et population

Comme évoqué précédemment, cette étude s'inscrit dans une collaboration menée entre l'Université de Franche-Comté (UFC) et la commune de [Les Belleville](#) (Savoie). Cette commune regroupe sur son territoire trois stations de ski : Val Thorens, Les Menuires et Saint Martin de Belleville. Ces stations accueillent près de 4500 saisonniers chaque hiver. Initialement prévue sur la période hivernale (décembre 2019 – avril 2020), cette étude a été prématurément arrêtée en raison du contexte sanitaire (Covid-19). Par conséquent, nous proposons de revenir dans un premier temps sur la procédure telle qu'elle a été pensée dans l'avant pandémie puis, de relater ce qui a été possible de faire.

Procédure initiale – Il s'agit d'un projet de recherche longitudinal ayant pour principal objectif d'analyser les facteurs prédictifs de la satisfaction au travail, de la motivation et du risque d'abandon, au moyen d'une méthode mixte en 3 temps.

Il s'agit en début de saison (T1) de réaliser en face à face, pour une partie des saisonniers (20-30 participants) un entretien dont l'objectif est d'identifier leurs attentes vis-à-vis du travail et de la vie de saisonnier en station de sports d'hiver. A la fin de chaque entretien, un questionnaire complémentaire d'environ 3 pages est proposé. Parallèlement, ce même questionnaire est complété par un échantillon plus important de saisonniers (prévisionnellement 250). En milieu de saison (T2) le même sous échantillon (20-30 participants) effectue un deuxième entretien. Un questionnaire constitué en partie d'items issus d'un traitement de données recueillies lors des premiers entretiens est proposé. Ce questionnaire est aussi distribué à un échantillon plus large, sur la base des coordonnées laissées par les participants au T1. En fin de saison (T3), un dernier questionnaire est diffusé. Les questionnaires T2 et T3 sont constitués d'une majorité de variables mesurées en T1 ([Annexes n° 8 et 9](#)). Un calendrier prévisionnel a été discuté et validé pour la réalisation de l'étude :

Tableau 7. Calendrier prévisionnel avant le début de l'étude 2

	T1		T2		T3
	Entretien	Questionnaire	Entretien	Questionnaire	Questionnaire
Présence sur le terrain de recherche	Au moment de l'accueil / début de la saison	7 à 15 jours après l'accueil / début de la saison	Milieu de la saison	7 à 15 jours après les entretiens	Fin de la saison (Fin Mars/Avril)
	06 décembre 2019 au 24 décembre 2019		22 février 2020 au 15 mars 2020		12 avril 2020 au 20 avril
Les outils utilisés	Consentement Guide d'entretien n°1	Questionnaire	Consentement Guide d'entretien n°2	Questionnaire	Questionnaire
Echantillon visé	20 - 30 saisonniers	250 saisonniers	20 - 30 saisonniers (même que T1 idéalement)	250 saisonniers (même que T1 idéalement)	250 saisonniers (même que T1 idéalement)

Ce calendrier coïncide avec la majeure partie de l'activité saisonnière. En effet, de mi-novembre à mi-décembre, la plupart des employeurs accueillent les saisonniers afin de préparer le 1^{er} « rush » des vacances scolaires en France (courant mi-décembre à début janvier). Ce 1^{er} temps de recherche (programmé du 6 décembre 2019 au 24 décembre 2019) concorde avec les 1^{ers} moments des saisonniers au sein des établissements et stations.

La deuxième période d'intervention se situe au 2^{ème} temps fort de l'activité saisonnière (mi-février à mi-mars) et correspond approximativement, là aussi, aux périodes de vacances scolaires en France. A cette période, plusieurs cas de figure peuvent être rencontrés chez les travailleurs saisonniers, notamment : les saisonniers présents depuis le début de saison dans l'établissement, les saisonniers nouvellement recrutés dans l'établissement (p.ex. réorientation dans un nouvel établissement par rapport au début de saison), ou encore les saisonniers ayant quittés leur travail et la station de manière définitive pour la saison. La mi-saison apparaît donc comme la période adaptée afin d'effectuer un suivi de l'évolution des saisonniers interviewés au début de saison. A cet effet, nous avons programmé la période du 22 février 2020 au 15 mars 2020.

Le 3^{ème} temps d'étude est organisé en tenant compte de la période de fin des contrats saisonniers, courant avril (présence sur le terrain prévue du 12 avril au 20 avril). Nous nous intéressons ici à savoir si les saisonniers sont allés jusqu'au terme de leur contrat de travail avec l'employeur (ou s'ils pensent le terminer bientôt). Dans le cas où les saisonniers ont été ou pensent aller jusqu'au bout du contrat, nous nous intéressons à ce qui a facilité le fait de rester dans l'établissement. Dans le cas où les saisonniers n'ont pas été ou pensent ne pas aller

jusqu'au bout du contrat, nous demandons ce qui a favorisé l'arrêt du contrat. Enfin, nous cherchons à comprendre sous le prisme de la théorie du contrat psychologique, si l'employeur a respecté ses engagements et obligations envers les saisonniers.

Procédure réalisée – Pour réaliser cette recherche, des moyens matériels ont été mis à disposition du doctorant. Il s'agit de bureaux au sein de l'[espace saisonnier](#) (l'un à Les Menuires, l'autre à Val Thorens), où la plupart des entretiens et questionnaires ont été réalisés. Il s'agit aussi d'un logement situé à Moutier (environ 40 minutes de Les Menuires et 1 heure de Val Thorens) et un forfait de bus, financés par la commune de Les Belleville. Des moyens humains ont aussi été déployés. Trois agents⁹ de l'espace saisonnier ont participé à la mobilisation des saisonniers. A titre d'exemple, lorsqu'un entretien entre l'agent et le saisonnier prenait fin, l'agent proposait la réalisation d'un entretien de recherche avec le doctorant et/ou un questionnaire.

Le projet de recherche longitudinal a été mené du 6 décembre 2019 au 13 mars 2020 (le confinement est rentré en vigueur le 17 mars 2020). A son terme, l'étude se compose du T1 et T2. Le T3 a été annulé. Lors du 1^{er} temps, 30 saisonniers ont été interviewés. Parmi les 30 saisonniers 11 ont souhaité répondre au questionnaire du T1. Parallèlement, les questionnaires ont été diffusés via différents moyens : mise à disposition libre dans l'espace saisonnier (dont un flyer, [annexe n°10](#), pour informer et inciter à participer), distribution via les trois agents de la structure lors des rencontres agent-saisonnier, sollicitations doctorant-saisonniers lors de journées d'accueil des saisonniers, distribution dans les logements saisonniers, annonce sur la page Facebook de l'espace saisonnier, mailing des saisonniers (répertoire interne à l'espace saisonnier). Au total, 183 travailleurs ont complété le questionnaire, dont 179 ont été exploitables (4 travailleurs indépendants ont été exclus de notre échantillon T1). Parmi les 179 saisonniers, 104 numéros de téléphone et/ou adresses mails ont permis de procéder à la diffusion du questionnaire en T2.

Lors du 2^{ème} temps, parmi les 30 saisonniers ayant réalisés l'entretien T1, 11 ont souhaité participer à l'entretien T2, 2 ont arrêté la saison, 2 ont changé de poste et 15 n'ont pas répondu à nos 3 relances (via mails, appels et SMS). Afin de pallier le manque de répondants T1-T2, nous avons décidé « d'ouvrir » l'échantillon en incluant des saisonniers n'ayant pas réalisé le T1 : 2 autres interviewés ont ainsi pu participer avant la phase de confinement. Parmi les 104

⁹ Mathieu JAY, responsable de la structure « espace saisonnier », responsable des affaires sociales à la commune de Les Belleville, Sandrine GUILLOT et Carine OLIVIER, agents d'accueil et d'accompagnement des saisonniers.

répondants T1 ayant laissés leurs coordonnées pour la réalisation du T2, 26 ont participé. De manière identique au T1, le questionnaire T2 a été diffusé au plus grand nombre de saisonniers afin de pallier le faible effectif du T2. Au total, 60 saisonniers ont répondu au questionnaire du T2.

Pour résumer, nous avons un échantillon global de 213 saisonniers différents dont trois sous-échantillons. Le premier correspond au premier temps de l'étude (T1) et comptabilise 179 répondants. Le deuxième correspond au deuxième temps de l'étude (T2) et se compose de 60 répondants. Enfin, un troisième sous-échantillon regroupant les participants ayant répondu à la fois au T1 et au T2, comporte 26 personnes. Autrement dit, parmi les 179 répondants du T1 et les 60 répondants du T2, 26 ont répondu au deux temps d'étude.

Comme indiqué dans le tableau 8, Le sous-échantillon du T1 est composé par davantage de femmes (56,3%) que d'hommes, différence accentuée avec celui du T2 (plus 12,2 points). Les saisonniers ayant répondu au T1 travaillent depuis environ 2 semaines et environ 3 mois au T2. Les deux sous-échantillons T1 et T2 sont relativement proportionnels en termes d'âges, de situation maritale, de secteur d'activité, de CSP, de niveau de diplôme ou encore de localisation géographique d'habitat (locaux vs non-locaux). Pour différencier les saisonniers locaux des non-locaux, nous avons demandé d'une part si « Pendant l'année, votre logement principal (hors saison) est-il situé dans un rayon de 50 km autour de votre lieu de travail ? » et d'autre part si « Pendant votre contrat, votre logement est-il payé par votre employeur ? ». Un saisonnier local est donc quelqu'un pour qui le logement à l'année est dans un rayon de 50km autour du lieu de travail et qui ne bénéficie pas d'un logement payé par l'employeur. Nous faisons aussi le constat d'une plus faible proportion de répondants jeunes au T1 (16,9% ont au moins 36 ans) comparativement au T2 (29,1%) et les personnes ayant participées aux T1 et T2 (38,5%).

Tableau 8. Caractéristiques sociodémographiques de l'étude 2

Variables	T1		T2		T1-T2	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Ensemble	179	100	60	100	26	100
Genre	N = 174		N = 54		N = 26	
Homme	76	43,7	17	31,5	10	38,5
Femme	98	56,3	37	68,5	16	61,5
Âge	N = 172		N = 55		N = 26	
18 - 23 ans	46	26,7	8	14,5	2	7,7
24 – 29 ans	61	35,5	17	30,9	9	34,6
30 – 35 ans	36	20,9	14	25,5	5	19,2
36 et plus	29	16,9	16	29,1	10	38,5
Situation maritale	N = 164		N = 55		N = 26	
En couple	45	27,4	15	27,3	4	16
Célibataire	119	72,6	40	72,7	21	84
Secteur d'activité	N = 169		N = 54		N = 26	
Hôtellerie / restauration	104	61,2	32	59,3	15	57,7
Autres métiers	66	38,8	22	40,7	11	42,3
CSP	N = 172		N = 54		N = 26	
Encadrant	16	9,3	3	5,6	3	11,5
Encadré (employé + ouvrier)	156	90,7	48	94,4	23	88,5
Diplôme le plus élevé	N = 173		N = 56		N = 26	
Aucun diplôme	8	4,6	0	0	0	0
Brevet	2	1,2	0	0	0	0
CAP, BEP	32	18,5	13	23,2	5	19,2
BAC	62	35,8	21	37,5	8	30,8
BAC+2	40	23,1	8	14,3	5	19,2
BAC+3	19	11	9	16,1	6	23,1
BAC+5	7	4	5	8,9	2	7,7
BAC+8	3	1,7	0	0	0	0
Station de travail	N = 169		N = 56		N = 26	
Les Menuires	39	23,1	9	16,1	9	34,6
Val Thorens	61	36,1	39	69,5	14	53,8
Saint Martin De Belleville	2	0,9	0	0	0	0
Autres stations	67	40,8	8	14,3	3	11,6
Locaux vs non-locaux	N = 174		N = 55		N = 26	
Locaux	11	6,3	3	5,5	2	7,7
Non-locaux	163	93,7	52	94,5	24	92,3
Ancienneté en saison (jours)	17		95		-	

2.2. Matériel

Dans cette 2^{ème} étude, une partie du matériel est identique à la 1^{ère} étude. Il s'agit des mesures de l'adéquation personne-environnement, des intentions d'efforts, de comportements extra-rôles et de quitter l'organisation.

L'adéquation *personne-environnement* a été mesurée avec 26 items de l'échelle d'adéquation personne-environnement perçue (Andela et al., 2019 ; Chuang et al., 2016). Cette échelle se compose de l'*adéquation personne-poste* (4 items, T1 : $\omega = .80$, T2 : $.81$), l'*adéquation personne-organisation* (7 items, T1 : $\omega = .90$; T2 : $\omega = .91$), l'adéquation personne-groupe (7 items, $\omega = .93$; T2 : $\omega = .91$) et enfin l'adéquation personne-supérieur (5 items, $\omega = .95$; T2 : $\omega = .93$). Toutes les dimensions ont été proposées sur une échelle de réponse en 7 points, allant de 1 = aucune adéquation et 7 = adéquation totale. Pour plus de détail à propos de cette échelle, se référer à l'étude 1, section 2.3. page 131. L'*identification au groupe de travail* a été mesurée avec 5 items inspirés de l'échelle de Doosje et collaborateurs (Doosje et al., 1995). Les items de l'identification au groupe de travail ont été proposés avec une échelle de réponse allant de 1 = fortement en désaccord et 5 = fortement en accord. L'indice oméga de McDonald pour le T1 est de .88 et de .83 pour le T2. Les dimensions *intention de réaliser des efforts* et *intention de réaliser des comportements supplémentaires ou « extra-rôles »* se composent chacune de 2 items (dont 1 item inversé à chaque fois). Ces items ont été proposés avec une échelle de réponse allant de 1 = fortement en désaccord à 5 = fortement en accord. Ces 4 items ont un indice Omega de McDonald de .85 pour le T1 (la mesure est absente du questionnaire T2). L'*intention de quitter l'organisation* a été mesurée au moyen de 4 items (T1 : $\omega = .85$; T2 : $\omega = .88$) dont 3 items positifs (p.ex. « Ces jours-ci, j'ai souvent eu envie de démissionner ») et 1 item inversé (c.à.d. « En ce moment j'aimerais rester avec cette organisation le plus longtemps possible »).

La *satisfaction globale au travail* a été mesurée au moyen de 8 items (Judge et al., 2002), dont 5 items ont une valence positive (p.ex. « En ce moment, j'éprouve un vrai plaisir dans mon travail », « Actuellement, je me sens satisfait par mon emploi ») et 3 items inversés (p.ex. « En ce moment, chaque jour au travail me donne l'impression qu'elle ne finira jamais », « Actuellement, je considère mon travail comme plutôt désagréable »). L'indice Omega de McDonald est de .96 pour le T1 et reste inchangé pour le T2. Pouvant être défini comme « un état émotionnel positif et épanouissant, caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'absorption » (Schaufeli et al., 2002, p. 6) (Schaufeli et al., 2002), l'*engagement au travail* a été mesuré avec l'échelle Utrecht Word Engagement Scale (UWES, Schaufeli & Bakker, 2003)

dans sa version raccourcie (UWES-9). Cette échelle comprend 3 dimensions : la vigueur composée de 3 items (p.ex. « Je déborde d'énergie pour mon travail »), le dévouement avec 3 items (p.ex. Je suis passionné.e par mon travail ») et l'absorption composée aussi de 3 items (p.ex. « Je suis littéralement plongé.e dans mon travail ». L'indice Omega de McDonald est de .94 pour le T1 et .96 pour le T2. Une dimension d'*intention de refaire une saison* a été créée afin de répondre aux besoins de l'étude. Celle-ci se compose de 3 items (c.à.d. « Je pense refaire un emploi saisonnier... », « ... dans cette station », « ... avec ce même poste/métier », « ... avec le même employeur ») avec une échelle en 5 points (1 = « fortement en désaccord » et 5 « fortement en accord »). Cette mesure présente uniquement au T2, possède un indice Omega de McDonlad de .81. Enfin, nous nous sommes intéressés aux différentes attentes qu'un saisonnier peut avoir avant de faire une saison. Sur une liste de 25 attentes extraites des 30 entretiens préalablement réalisés en début de saison (cf. Chapitre 4, section 2.3., page 164), les répondants devaient se prononcer sur les 5 attentes qui leur paraissaient les plus importantes pour eux en début de saison (voir plus loin, *guide d'entretien semi-directif*). Ensuite, ils devaient aussi évaluer « *Globalement, à quel point pensez-vous que votre situation actuelle correspond à ces 5 attentes ?* ». Cet item permet d'évaluer l'adéquation entre les attentes de la personne vis-à-vis de la saison et la réponse perçue de l'environnement social et de travail à ces attentes. Nous nommons cette dimension « *adéquation personne-contrat saisonnier* ». Les réponses à cet item vont de 1 = « c'est nettement moins bien que ce que j'attendais » à 7 = « C'est nettement mieux que ce que j'attendais ».

Les variables *sociodémographiques et professionnelles* ont été les suivantes : le genre (homme vs femme), l'âge, le statut marital (seul.e vs en couple), le métier (hôtellerie-restauration vs autres métiers), la catégorie socioprofessionnelle (encadrant vs encadré), le type de contrat (CDI, CDD, saisonnier, intérim, autre), l'ancienneté dans la saison, le niveau de diplôme (sans diplôme à BAC+8), le secteur géographique d'exercice professionnel (station Les Menuires, Val Thorens, Saint-Martin-De-Belleville, autres) et enfin le localisme des travailleurs (travailleur locaux vs non locaux). Certaines de ces variables ont été retenues comme variables contrôles compte tenu des potentiels liens repérés dans notre analyse des corrélations.

Afin de nous intéresser aux différentes attentes qu'un saisonnier peut avoir avant de faire une saison, nous avons constitué un *guide d'entretien semi-directif* notamment via la question suivante : « vous allez être saisonnier pendant plusieurs mois dans la station, qu'est-ce que vous en attendez au sujet : de la vie en station, du travail effectué en saison (p.ex. poste, collègues), du contrat de saisonnier (p.ex. gagner de l'expérience) ». Lorsque cela était nécessaire, le sens de la question pouvait être reformulée : attentes dans le sens « comment ça se passe pendant cette période ? » et « que faire ou retirer de cette expérience ? ».

2.3. Analyse des données

Nous avons utilisé le logiciel de statistiques SPSS 22 pour réaliser les analyses. Pour rappel, nous distinguons dans cette étude 3 sous-échantillons de saisonniers selon leur participation au T1 ($N = 179$) et au T2 ($N = 60$), certains parmi eux ayant participé au deux temps ($N = 26$).

En premier lieu, nous avons vérifié la fiabilité des mesures au moyen de l'indice Oméga de McDonald (Béland et al., 2018) pour les saisonniers du T1 puis du T2. Ces informations sont présentées dans la partie précédente. Nous avons réalisé 2 matrices de corrélations (*tableaux 9 et 10*) sur l'ensemble des variables des 3 sous-échantillons afin d'identifier les variables susceptibles d'être contrôlées ou à approfondir dans les modèles de régression. Des analyses de régression ont été menées pour chacune des variables dépendantes relativement aux dimensions de l'APE (étape 1) puis de l'IG (étape 2) et de l'adéquation personne-contrat saisonnier (étape 3), en contrôlant l'âge (T1 et T2), la CSP (T1) et le niveau de diplôme (T2).

Quatre analyses ont été réalisées (T1 : modèle de base, T2 : modèle de base puis extensions 1 et 2). Nous avons utilisé la macro-PROCESS pour SPSS (Hayes, 2018) pour mener les analyses de médiation. Nous avons pu estimer les effets directs, indirects de notre modèle et calculer des intervalles de confiance de 95% (IC) en utilisant la technique de rééchantillonnage « bootstrap » (création de nouveaux échantillons au hasard sur la base du jeu de données, afin d'estimer la stabilité des résultats de régression). Le modèle 4 (Hayes, 2018) a été utilisé pour estimer le modèle de base et sa première extension. Nous avons lancé le calcul pour chacune des dimensions de l'APE (APP, APO, APG, APS) dans notre modèle de base au T1 et au T2, en ajoutant la dimension APC-S pour notre 1^{ère} extension (T2).

Le modèle 80 (Hayes, 2018) a lui été utilisé pour tester notre 2^{ème} extension. Dans ce dernier, nous avons créé des « groupes de saisonniers » selon leurs attentes vis-à-vis de la vie et du travail en station, attentes identifiées lors d'entretiens au T1 et mesurées par questionnaire au T2 ([Annexe 7](#)). L'identification des attentes a été réalisée via une analyse de contenu (Braun

& Clarke, 2006, 2012). Une liste de 25 attentes a été constituée. Avant de réaliser une procédure d'analyse de « clusters », nous nous sommes intéressés aux attentes qui méritaient d'être incluses ou non dans la définition des groupes de saisonniers. Nous nous sommes demandé si nous pouvions faire ressortir une certaine *hiérarchie des attentes selon* (1) *leurs fréquences* : « est-ce qu'il y a des attentes qui ont été moins fréquemment choisies voir pas du tout ? » et (2) *leurs liens* : « quelles sont les attentes associées aux variables de l'APE ? ». Sur l'ensemble des 25 items, nous avons retiré les items 20, 23 et 25 (non choisi par les saisonniers au T2), ainsi que les items 5, 7, 8, 14, 15, 19 et 21 (pas ou peu de lien avec les dimensions de l'APE). Avec les 15 items restants ([Annexe 12](#)) nous avons utilisé une méthode de classification automatique dite « analyse de cluster TwoStep » disponible dans le logiciel SPSS. Notre intérêt pour cette méthode réside dans sa capacité à produire un nombre de classes optimal selon un indice statistique (contrairement à l'analyse de classification hiérarchique où le chercheur fixe lui-même le seuil). L'indice appelé « coefficient de silhouette¹⁰ » offre une lecture simple de la qualité d'élaboration des clusters comme « faible, correcte ou bonne » (Tkaczynski, 2017). De récents travaux privilégient cette méthode en raison notamment de cet avantage (González-Forte et al., 2021 ; Patterson et al., 2020 ; Vautier et al., 2007). Cette variable « groupes de saisonniers » a été considérée dans notre 2^{ème} extension comme une potentielle source de variabilité des précédents résultats. Des comparaisons de moyennes avec une analyse de variance (ANOVA) ont été menées afin de repérer un potentiel impact des profils de saisonniers sur d'autres variables du modèle. De là, nous pouvons utiliser le groupe de saisonniers ayant les scores les plus faibles ou les plus forts et le considérer comme « groupe de référence » pour observer de potentielles différences avec les autres groupes. Nous avons donc mené une dernière analyse de médiation entre les groupes de saisonniers (VI multi-catégorielle) et les variables de santé et d'attitudes au travail (VD) via les dimensions de l'ajustement personne-environnement (VMed1) et l'identification au groupe de travail (VMed2).

¹⁰ Différence entre la distance moyenne avec les points du même groupe que lui (cohésion) et la distance moyenne avec les points des autres groupes voisins (séparation). Si différence négative : mal classé (le point est en moyenne plus proche du groupe voisin que du sien). Si différence positive : bien classé (le point est en moyenne plus proche de son groupe que du groupe voisin).

3. Résultats

3.1. Test du modèle de base sur les 3 sous-échantillons de saisonniers

Quatre tableaux (*tableaux 9, 10, 11 et 12*) sont utilisés pour la lecture des résultats.

Le tableau 9 indique les principales statistiques descriptives et corrélations des variables étudiées auprès des saisonniers en T1 ($N = 179$) et en T2 ($N = 60$). Les corrélations présentent dans la partie inférieure gauche de la matrice correspondent au sous-échantillon de répondants T1. Dans la partie supérieure droite de la matrice (partie grisée) sont présentées les corrélations du sous-échantillon de répondants T2. Le *tableau 10* présente les corrélations des variables étudiées sur notre échantillon de 26 répondants au deux temps de l'étude. Les variables situées en colonne à gauche proviennent du T1 et sont croisées avec les variables du T2 disposées en ligne. Ici, il s'agit donc d'observer pour les mêmes participants, les relations entre les données du T1 et du T2 (étude longitudinale avec échantillon apparié). Il convient de préciser qu'en raison du faible effectif ($N = 26$), nous ne pouvons pas admettre de conclusion ferme et définitive. Il conviendrait de réaliser, au vue des résultats (*tableau 10*), une réplication à plus grande échelle de cette étude. Notre objectif est, dans le cas présent, d'examiner ce sous-échantillon afin d'observer d'éventuelles évolutions entre variables du T1 et du T2. Le *tableau 11* montre les résultats des analyses de régression effectuées sur les données du T1 et du T2. On peut y lire dans la colonne de gauche les variables prédictives (en T1 et T2) sur les variables dépendantes (caractère gras). Enfin, le *tableau 12* regroupe les résultats des analyses de médiation mettant en avant le rôle de l'identification au groupe de travail dans nos modélisations.

Si on s'intéresse aux 7 variables sociodémographiques et professionnelles des participants au T1, on remarque l'*existence de liens linéaires significatifs faibles* (autour de .200) de l'âge, la catégorie socio-professionnelle et le secteur d'activité avec plusieurs variables dépendantes. A titre d'exemple, on observe que plus l'âge des saisonniers augmente, plus l'identification au groupe de travail ($r = .225, p < .01$), l'intention de réaliser des efforts et comportements extra-rôles ($r = .173, p < .05$) et l'engagement ($r = .198, p < .01$) augmentent. A l'inverse, plus l'âge des saisonniers augmente, moins les saisonniers ont l'intention de quitter l'établissement dans lequel ils travaillent ($r = -.165, p < .01$). Si l'on regarde les participants du T2, l'âge et le niveau de diplôme ont des *relations linéaires positives et significatives* avec plusieurs variables dépendantes. On constate alors que plus l'âge des saisonniers augmente, plus l'engagement ($r = .278, p < .05$) et la satisfaction ($r = .283, p < .05$) augmentent. En prévision de possibles effets

confondus lors de nos analyses de régression, nous retenons selon les cas, les variables « âge », « CSP » et « métier » en tant que variables contrôlées.

Toutes les variables de l'ajustement personne-environnement au T1 sont significativement et positivement liées à l'identification et aux variables dépendantes (hormis l'intention de quitter l'établissement pour laquelle le lien est négatif). Toutes les corrélations sont de taille moyenne à grande (valeurs significatives comprises entre .362 et .691) (Cohen, 1988). Nous pouvons prendre l'exemple de la relation entre l'ajustement personne-organisation et la satisfaction au travail. Etant donné que le coefficient est positif, plus les saisonniers ont un niveau important d'ajustement à leur établissement (en termes de valeurs, d'objectifs), plus on constate que leur satisfaction augmente. En examinant la valeur du coefficient ($r = .691, p < .01$), on peut donc dire que *le lien entre ces deux variables est de grande taille*. Sensiblement proche, nous pouvons évoquer la relation de l'ajustement personne-supérieur avec l'identification au groupe de travail ($r = .678, p < .01$) ou encore celle de l'ajustement personne-organisation et l'engagement au travail ($r = .667, p < .01$). Nous pouvons dire que ces premiers constats vont dans le sens de notre hypothèse **(H3)**.

S'agissant des saisonniers participants à la fois au T1 et au T2 (*tableau 10*), on observe que les variables de l'APE en T1 ne sont pas significativement associées à l'IG, ni à l'intention de quitter et l'intention de refaire une saison. Des liens plus forts et quant à eux significatifs ($p < .05$) sont signalés entre l'APP et l'APO avec l'engagement (respectivement $r = .443, p < .05$ et $r = .482, p < .05$) et la satisfaction uniquement pour l'APO ($r = .441, p < .05$). Par ailleurs, l'IG en T1 n'est pas associée aux variables étudiées en T2. Tout cela ne va pas dans le sens d'un effet médiateur par l'IG des effets de l'APE. Il faut être prudent face à ces résultats : les 26 participants ne permettent pas de faire des analyses de régression fiables et les corrélations ne peuvent être généralisées.

Tableau 9. . Statistiques descriptives (moyennes [m], écart-types [σ] ou %), corrélations des variables étudiées au T1 (diagonale basse) et T2 (diagonale haute).

N°	Variables	m	σ	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		m																				
		σ			68,5%	30,9%	72,7%	59,3%	94,4%	37,5%	94,5%	5.40	5.08	5.35	4.82	3.73	5.61	5.03	/	4.97	2.15	3.70
		n			54	55	55	54	54	56	55	60	60	60	60	60	60	60	/	60	60	60
1	Sexe (max = femme)	56,3%	174	/		-.019	.073	-.182	-.003	.101	-.168	-.066	-.086	-.151	.210	.111	-.021	-.117	/	-.078	.072	.156
2	Age (max = 24 – 29 ans)	35,5%	172	-.003	/		-.252	.214	-.088	.013	.081	.297*	.258	.189	.313*	.043	.173	.283*	/	.278*	-.052	-.036
3	Statut conjugal (max = seul.e)	72,6%	164	.190*	.009	/		-.390**	.027	-.053	-.211	-.157	-.247	-.191	-.162	.012	-.092	-.210	/	-.244	-.073	.240
4	Métier (max = hôtellerie restauration)	61,2%	170	-.189*	.000	-.109	/		.041	-.182	.302*	.079	.014	-.064	.080	-.108	-.095	.010	/	.000	.098	-.216
5	CSP (max = encadré)	90,3%	172	.078	.128	-.022	-.218**	/		.163	.060	.037	-.115	-.092	-.001	-.023	.031	-.204	/	-.036	.201	-.013
6	Diplôme (max = BAC)	35,8%	172	.106	.133	.091	-.231**	.181*	/		-.037	-.065	.115	.047	.010	.268*	.158	.113	/	.085	-.159	.257
7	Localisation (max = non-locaux)	76,5%	174	-.228**	-.020	-.185*	-.262**	-.079	-.049	/		.112	.236	.144	.197	.077	.216	.257	/	.238	-.224	.086
8	Adéquation personne-poste ^a	5.04	1.29	174	-.003	.219**	.019	-.096	.159*	-.004	.028	/	.558**	.561**	.523**	.213	.204	.692**	/	.724**	-.192	.260**
9	Adéquation personne-organisation ^a	5.28	1.26	174	.104	.130	-.051	-.138	.049	-.032	.010	.531**	/	.719**	.545**	.294*	.343**	.768**	/	.815**	-.486**	.234
10	Adéquation personne-groupe ^a	5.20	1.23	174	.027	.118	-.020	-.099	.029	.023	.006	.425**	.724**	/	.547**	.378**	.472**	.735**	/	.710**	-.375**	.192
11	Adéquation personne-supérieur ^a	4.73	1.69	174	.095	.145	-.100	-.149	.104	.021	.048	.451**	.708**	.655**	/	.124	.502**	.609**	/	.679**	-.224	.083
12	Adéquation personne contrat saiso. ^a	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	.353**	.452**	/	.196	-.403**	.472**
13	Identification au groupe de travail ^b	5.24	1.39	174	.126	.225**	-.077	-.087	.206**	.053	-.079	.524**	.565**	.607**	.678**	/	/	.442**	/	.441**	-.504**	.522**
14	Satisfaction au travail ^a	5.12	1.31	174	-.006	.126	-.146	-.136	.176*	.011	.090	.528**	.691**	.556**	.629**	/	.626**	/	/	.777**	-.543**	.321*
15	Intention d'effort ^b	4.33	0.82	174	.050	.173*	.047	-.150	.201**	.026	-.114	.465**	.603**	.466**	.450**	/	.604**	.630**	/	/	/	/
16	Engagement au travail ^a	5.17	1.32	174	-.013	.198**	-.138	-.121	.207**	-.027	.028	.622**	.667**	.533**	.565**	/	.594**	.694**	.630**	/	-.515**	.326*
17	Intention de quitter ^b	2.03	1.10	174	-.023	-.165*	.063	.158*	-.147	-.070	.047	-.436**	-.548**	-.362**	-.559**	/	-.613**	-.769**	-.571**	-.556**	/	-.544**
18	Intention de refaire une saison ^b	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$. Codage de la variable qualitative : sexe 0 = homme, 1 = femme, âge 1 = [18 – 23 ans], 2 = [24 – 29 ans], 3 = [30 – 35 ans], 4 = [36 ans et plus] ; statut conjugal 0 = seul.e, 1 = en couple ; Métier 1 = Hôtellerie / restauration, 0 = autres métiers ; CSP 0 = encadré, 1 = encadrant ; Diplôme 1 = sans diplôme, 2 = Brevet, 3 = CAP/BEP, 4 = BAC, 5 = BAC+2, 6 = BAC+3, 7 = BAC+5, 8 = BAC+8 ; Localisation 0 = locaux, 1 = non locaux. ^a minimum 1, maximum 7 ; ^b minimum 1, maximum 5.

Tableau 10. Corrélations des variables étudiées sur l'échantillon participant au T1 et T2 (N = 26)

		Variables T2									
		APP	APO	APG	APS	APC-S	IG	Satisfaction	Engagement	Int. quitter	Int. refaire une saison
Variables T1	Adéquation personne-poste (APP)	.632**	.411*	.408*	.383	.106	.117	.379	.443*	-.187	.050
	Adéquation personne-organisation (APO)	.357	.631**	.494*	.552	-.068	.146	.441*	.482*	.000	-.024
	Adéquation personne-groupe (APG)	.217	.509**	.364	.549**	-.158	.271	.220	.359	.089	-.084
	Adéquation personne-supérieur (APS)	.432*	.480*	.396*	.724**	-.277	.307	.367	.422*	.015	-.073
	Identification au groupe de travail (IG)	.145	.270	.200	.485*	-.242	.403*	.088	.103	.152	-.127
	Satisfaction au travail	.300	.475**	.444*	.463*	.104	.080	.531**	.417*	-.293	.080
	Engagement	.515**	.576**	.491*	.605**	-.075	.101	.424*	.574**	-.052	-.098
	Intention de quitter	-.012	-.100	-.159	-.104	-.219	.019	-.340	-.100	.461*	-.164
	Intention d'efforts	.389*	.319	.123	.220	.053	.000	.153	.257	-.046	.067

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$. APC-S : ajustement personne-contrat saisonnier.

Les résultats du T2 sont plus mitigés mais **la plupart des variables de l'ajustement personne-environnement au T2 sont significativement et positivement liées aux variables dépendantes** (là encore, l'effet est négatif pour l'intention de quitter l'établissement). Les dimensions de l'APE sont toutes fortement liées à la satisfaction et à l'engagement (valeurs significatives entre .609 à .815). Toutefois, plusieurs construits et/ou dimensions ne sont pas inter corrélées : l'intention de refaire une saison n'est pas reliée à l'APO ($r = .234, ns$), l'APG ($r = .192, ns$) et l'APS ($r = .083, ns$) et l'APC-S ne l'est pas avec l'APP ($r = .213, ns$) et l'APS ($r = .124, ns$). Par ailleurs, ces résultats vont dans le sens que la mesure de l'APC-S est bien différente des autres construits de l'APE. En ce sens, l'APC-S est donc complémentaire aux autres dimensions de l'APE. On note aussi que trois dimensions de l'APE sont significativement et moyennement corrélées à l'IG (APO : $r = .343, p < .01$; APG : $r = .472, p < .01$; APS : $r = .502, p < .01$).

Si l'on examine maintenant les résultats des **analyses de régression T1** (*tableau 11*), trois des quatre dimensions de l'APE sont prédictives de l'IG (APP : $\beta = .23, p < .001$; APG : $\beta = .31, p < .001$; APS : $\beta = .34, p < .001$). Seule l'APO n'a pas d'effet sur l'identification au groupe de travail ($\beta = -.04, ns$). Au T2, seule l'APS possède une relation significative (APP : $\beta = -.15, ns$; APO : $\beta = -.04, ns$; APG : $\beta = .34, ns$; APS : $\beta = .32, p < .01$), faisant ainsi de cette variable-là plus stable dans le temps pour prédire l'IG. Alors que l'APO n'est pas associé à l'IG en T1 et T2, elle est la dimension la plus stable dans le temps pour prédire les 4 variables dépendantes. A l'étape 1, la dimension de l'APO est significativement associée à la satisfaction ($\beta = .41, p < .001$), l'engagement au travail ($\beta = .40, p < .001$), l'intention de quitter l'organisation ($\beta = -.23, p < .05$) et à l'intention de réaliser des efforts et des comportements extra-rôles ($\beta = .30, p < .001$). Les analyses de médiation (cf. *tableau 12*) ne montrent aucun effet indirect de l'APO via l'IG sur les 5 variables dépendantes de notre modélisation.

Tableau 11. Résultats des analyses de régression (β , R^2 , F). Relations entre les prédicteurs en T1 (APE, IG) et T2 (APE, IG, APC-S, groupes de saisonniers) sur les variables dépendantes : satisfaction, engagement, intention de quitter l'organisation, intention d'efforts et comportements extra-rôles, intention de refaire une saison d'hiver.

	Identification au groupe de travail			Satisfaction au travail			Engagement au travail			Intention de quitter l'organisation			Intention d'efforts		
	Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 1	Etape 2	Etape 3
T1															
Âge	.08			-.01	-.03		.03	.01		-.07	-.04		.04	.02	
CSP	.54*			.47	.34		.56*	.48*		-.21	-.02		.40*	.26	
APP	.23***			.18**	.12*		.33***	.30***		-.11	-.03		.10*	.04	
APO	-.04			.41***	.42***		.40***	.41***		-.23*	-.26**		.30***	.32***	
APG	.31***			.05	-.02		.06	.02		.13	.26***		.04	-.03	
APS	.34***			.17**	.08		.07	.02		-.26***	-.12*		-.01	-.10*	
IG					.23**			.14*			-.35***			.25***	
R^2				.55	.58		.59	.60		.41	.50		.42	.49	
ΔR^2					.03***			.01***			.09***			.07***	
T2															
													Intention de refaire une saison d'hiver		
													Etape 1	Etape 2	Etape 3
Âge	.01	.01		-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	.01	.01	.01	/	-.01	-.01
Dipl.	.14	.14		.13	.11	.05	.06	.04	.09	-.09	-.01	.02	/	.16	.12
APP	-.15	-.17		.48**	.49***	.46**	.39**	.41**	.44***	.11	.04	.06	.19	.37**	.34
APO	-.04	-.06		.43**	.44**	.44**	.49***	.50***	.50***	-.42**	-.45**	-.45**	.12	.10	.10
APG	.34	.22		.31	.26	.16	.16	.11	.19	-.14	.04	.09	.01	-.20	-.28
APS	.32**	.35**		.15	.11	.16	.19**	.15	.11	.01	.18	.15	-.08	-.28**	-.24*
IG		/		.12	.04		.14	.20**			-.51***	-.46**		.68***	.52***
APC-S		.24*				.29*			-.21**			-.16			.21**
R^2				.73	.73	.77	.81	.82	.84	.17	.34	.36	.08	.41	.45
ΔR^2					.00	.04***		.01***	.02***		.17***	.02***		.33***	.04***

Note. Les valeurs correspondent au coefficient de régression standardisé (β) tronqués au dixième près. * $p < .05$; ** $p < .01$ *** $p < .001$. Âge 1 = [18 – 23 ans], 2 = [24 – 29 ans], 3 = [30 – 35 ans], 4 = [36 ans et plus] ; CSP 0 = encadré, 1 = encadrant. Dipl. 1 = sans diplôme, 2 = Brevet, 3 = CAP/BEP, 4 = BAC, 5 = BAC+2, 6 = BAC+3, 7 = BAC+5, 8 = BAC+8 ; Etape 1 = modèle sans identification au groupe de travail ; Etape 2 = modèle avec identification au groupe de travail ; Etape 3 = modèle avec identification au groupe de travail et adéquation personne-contrat saisonnier.

Tableau 12. Résultats des analyses de médiation par l'identification au groupe de travail (β , IC) des liens entre prédicteurs en T1 (APE) et T2 (APE, APC-S) avec les variables dépendantes (satisfaction, engagement, intention de quitter l'organisation, intention d'efforts et de comportements extra-rôles, intention de refaire une saison d'hiver).

	Satisfaction au travail			Engagement au travail			Intention de quitter l'organisation			Intention d'efforts et comportements extra-rôles		
	EI ^a	IC 95% ^b	Sig.	EI	IC 95%	Sig.	EI	IC 95%	Sig.	EI	IC 95%	Sig.
T1^c												
APP	.05	[.0003/.1416]	Oui	.03	[-.0067/.0916]	Non	-.08	[-.1796/-.0050]	Oui	.06	[.0054/.1238]	Oui
APO	-.01	[-.0819/.0479]	Non	-.00	[-.0512/.0326]	Non	.03	[-.0444/.1322]	Non	-.01	[-.0713/.0488]	Non
APG	.07	[.0079/.1587]	Oui	.04	[-.0081/.1207]	Non	-.12	[-.2406/-.0343]	Oui	.08	[.0184/.1510]	Oui
APS	.08	[.0133/.1753]	Oui	.05	[-.0064/.1199]	Non	-.13	[-.2314/-.0541]	Oui	.08	[.0384/.1488]	Oui
T2^d												
										Intention de refaire une saison d'hiver		
										EI	IC 95%	Sig.
APP	-.02	[-.1191/.0550]	Non	-.02	[-.1147/.0384]	Non	.10	[-.0607/.3119]	Non	-.13	[-.3045/.1077]	Non
APO	-.00	[-.1294/.0548]	Non	-.00	[-.0688/.0711]	Non	.02	[-.1682/.2153]	Non	-.03	[-.3069/.1874]	Non
APG	.04	[-.0333/.2222]	Non	.05	[-.0575/.1462]	Non	-.21	[-.4269/-.0107]	Oui	.26	[.0178/.5706]	Oui
APS	.04	[-.0369/.1958]	Non	.04	[-.0214/.1648]	Non	-.15	[-.3511/-.0182]	Oui	.19	[.0500/.3177]	Oui
APC-S	.01	[-.0751/.1136]	Non	.05	[-.0212/.1494]	Non	-.10	[-.2903/.0088]	Non	.12	[-.0452/.3260]	Non

Note. ^a EI : Effet Indirect. ^b IC : Intervalle de confiance. ^c Variables contrôlées : âge, CSP. ^d Variables contrôlées : âge, diplôme.

Les résultats de l'APP semblent plus mitigés. On remarque l'absence d'effet prédictif sur l'intention de quitter l'organisation, que cela soit avant ($\beta = -.11, ns$) ou après ($\beta = -.03, ns$) l'introduction de l'identification au groupe de travail. Le potentiel de l'APP provient de son effet sur l'engagement au travail où l'on observe des liens significatifs à l'étape 1 ($\beta = .33, p < .001$) et 2 ($\beta = .30, p < .001$) ou encore sur la satisfaction au travail (respectivement $\beta = .18, p < .01$; $\beta = .12, p < .05$). Ces tendances se confirment au T2. L'effet de l'APP sur l'intention de fournir des efforts est inconstant selon la présence ou l'absence de l'identification au groupe de travail (étape 1 : $\beta = .10, p < .05$; étape 2 : $\beta = .04, ns$). On observe ainsi que l'IG « gomme » l'effet direct de l'APP sur les efforts : il n'existe pas d'effet significatif direct de l'APP sur l'intention de quitter l'organisation ni sur l'intention d'efforts lorsque l'on introduit l'identification au groupe de travail dans le modèle. Les analyses de médiation (tableau 12) suggèrent que l'IG participe à l'effet indirect de l'APP mais uniquement au T1 sur la satisfaction ($b = .05, CI : .0003/.1416$), l'intention de quitter T1 ($b = -.08, CI : -.1796/-.0050$) et l'intention d'efforts ($b = .06, CI : .0054/.1238$). **Malgré certaines exceptions notables observées en T1, les résultats infirment plutôt l'hypothèse 3.**

L'APG ne permet pas de prédire la satisfaction au travail (étape 1 : $\beta = .05, ns$), l'engagement au travail (étape 1 : $\beta = .06, ns$), l'intention d'efforts (étape 1 : $\beta = .04, ns$) et ce également lorsque l'on introduit l'identification au groupe de travail (respectivement, $\beta = -.02, ns$; $\beta = -.02, ns$; $\beta = -.03, ns$). Ce même constat est réalisé pour les données du T2. Toutefois, les effets de l'APG au T1 sur l'intention de quitter l'organisation attirent notre attention. On passe d'un modèle non prédictif en l'absence de l'IG à un modèle prédictif significatif en présence de l'IG avec un *effet direct positif* ($\beta = .26, p < .001$) suggérant que plus les saisonniers sont en adéquation avec leur équipe de travail (mêmes valeurs, mêmes objectifs etc.), *plus* ils ont l'intention de quitter l'organisation. Par contraste, les analyses de médiation (tableau 12) montrent un *effet indirect négatif* de l'APG via l'IG sur la satisfaction T1 ($b = .07, CI : .0079/.1587$), l'intention de quitter (T1 : $b = -.12, CI : -.2406/-.0343$; T2 : $b = -.15, CI : -.3511/-.0182$), l'intention d'effort ($b = .08, CI : .0184/.1510$) et l'intention de refaire une saison ($b = .26, CI : .0178/.5706$). On observe donc ici que l'effet direct sur l'intention de quitter l'organisation est positif alors que l'effet indirect (via l'IG) est quant à lui négatif. Nous précisons l'interprétation de ces résultats lors de la discussion de l'étude. **S'agissant de l'étude de l'APG, l'hypothèse 3 est confirmée, à l'exception de l'engagement au travail.**

L'APS permet de prédire l'intention de quitter l'organisation (étape 1 : $\beta = -.26, p < .001$; étape 2 : $\beta = -.12, p < .05$) mais pas l'engagement au travail (étape 1 : $\beta = .07, ns$; étape 2 : $\beta =$

.02, *ns*). Par ailleurs, contrairement à nos attentes, nous observons un effet négatif de l'APS sur l'intention d'efforts et comportements extra-rôles (étape 2 : $\beta = -.10, p < .05$) et sur l'intention de refaire une saison (étape 2 : $\beta = -.27, p < .01$) lorsque l'on introduit l'identification au groupe de travail dans le modèle. Autrement dit, le sens de l'effet direct indique que plus les saisonniers se perçoivent en adéquation avec leur supérieur (en termes de personnalité, à propos des choses qu'ils valorisent dans la vie...), moins ils ont l'intention de fournir des efforts et de refaire une saison. Là aussi les analyses de médiation suggèrent des effets indirects de l'APS médiatisés par l'IG sur la satisfaction T1 ($b = .08, CI : .0133/.1753$), l'intention de quitter (T1 : $b = -.13, CI : -.2314/-.0541$; T2 : $-.10, CI : -.2903/.0088$), l'intention d'effort ($b = .08, CI : .0384/.1488$) et l'intention de refaire une saison ($b = .19, CI : .0500/.3177$). A nouveau, on remarque des effets indirects positifs divergents des effets directs (négatifs), concernant ici l'intention de fournir des efforts et l'intention de refaire une saison. Nous préciserons l'interprétation possible de ces résultats lors de la discussion de l'étude. **Au vu des résultats concernant l'APS, nous pouvons confirmer l'hypothèse 3 hormis pour l'engagement au travail.**

Plus généralement, quand on inclut l'identification au groupe de travail (étape 2), la variance expliquée augmente que cela soit pour la satisfaction ($\Delta R^2 = .03, p < .001$), l'engagement ($\Delta R^2 = .01, p < .001$), l'intention de quitter l'organisation ($\Delta R^2 = .09, p < .001$) ou l'intention d'efforts ($\Delta R^2 = .07, p < .001$). Ces observations sont valables pour le T2 au sujet de l'engagement ($\Delta R^2 = .01, p < .001$), l'intention de quitter l'organisation ($\Delta R^2 = .17, p < .001$) et l'intention de refaire une saison d'hiver ($\Delta R^2 = .33, p < .001$).

Si l'on compare les données provenant d'échantillons différents entre le T1 et le T2 (perspective longitudinale à échantillon non apparié), nous constatons que l'ajustement personne-poste prend au T2 une valeur non-significative avec l'identification (T1 : $r = .524, p < .01$; T2 : $r = .204, ns$) et l'intention de quitter (T1 : $r = -.436, p < .01$; T2 : $-.192, ns$). L'ajustement personne-supérieur n'a pas non plus de lien significatif avec l'intention de quitter l'établissement (T1 : $r = -.559, p < .01$; T2 : $r = -.224, ns$). Bien que cette diminution de la significativité au T2 peut être due à la faible taille du sous-échantillon T2 ($N = 60$), les indices de corrélation suggèrent un lien, même faible.

Pour résumer, nous pouvons dire que l'APO est la variable la plus stable afin d'expliquer la satisfaction, l'engagement, l'intention de quitter et l'intention d'effort des saisonniers. Les autres dimensions de l'APE permettent de prédire de manière plus disparate les attitudes et la santé des saisonniers.

Nous n'observons aucun effet indirect de l'identification au groupe de travail entre l'APO et les cinq variables dépendantes. Ceci n'est pas le cas pour les trois autres dimensions de l'ajustement-personne-environnement : l'identification au groupe de travail est un processus qui contribue à expliquer l'effet de l'APP (au T1 uniquement), l'APG et l'APS sur la plupart de nos variables dépendantes.

Plusieurs résultats sont contraires à nos attentes : l'effet direct positif de l'APG sur l'intention de quitter l'organisation, ainsi que les effets directs négatifs de l'APS sur l'intention d'efforts ($\beta = -.10, p < .05$) et sur l'intention de refaire une saison ($\beta = -.24, p < .01$), alors que les effets indirects sont inverses et conformes aux hypothèses.

3.2. Test de l'ajout de la variable ajustement personne-contrat saisonnier (APC-S)

Les résultats des analyses de régression après avoir introduit l'APC-S (étape 3, T2) montrent que la variance expliquée augmente pour la satisfaction ($\Delta R^2 = .04, p < .001$), l'engagement ($\Delta R^2 = .02, p < .001$) l'intention de quitter l'organisation ($\Delta R^2 = .02, p < .001$) et l'intention de refaire une saison ($\Delta R^2 = .04, p < .001$). On remarque plus en détail que l'APC-S prédit trois des quatre variables dépendantes étudiées : satisfaction ($\beta = .29, p < .05$), engagement ($\beta = -.21, p < .05$), intention de quitter l'organisation ($\beta = -.16, ns$) et intention de refaire une saison ($\beta = .21, p < .05$). **Les résultats concernant l'APC-S permettent de confirmer l'hypothèse 4 mis à part pour l'intention de quitter l'organisation.** Lorsque l'on s'intéresse à l'effet indirect de l'APC-S sur les différentes variables citées précédemment, via l'IG (respectivement $b = .01, CI : -.0751/.1136$; $b = .05, CI : -.0212/.1494$; $b = -.10, CI : -.2903/.0088$; $b = .12, CI : -.0452/.3260$), il apparaît qu'aucun effet significatif n'est constaté, **infirmant notre hypothèse 5.**

3.3. Focus : les groupes de saisonniers selon leurs attentes initiales en début de saison

Pour rappel, notre 3^{ème} extension de modèle propose d'expliquer certaines variables de santé et d'attitudes des saisonniers en tenant compte de leurs attentes vis-à-vis de leur vie et travail en station. Plus précisément, ces attentes sous-tendent théoriquement l'évaluation des expériences vécues et en particulier leur adéquation. Ces attentes sont présentes dans le « contrat psychologique », sous forme « d'obligations » et de « promesses » perçues. Elles peuvent être variables et, par conséquent, les mêmes expériences vécues ne génèrent pas les mêmes réactions chez des individus ayant des attentes différentes (p.ex. adéquation forte pour les uns, adéquation faible pour les autres). Ainsi l'objectif ici est d'identifier des travailleurs saisonniers n'ayant pas les mêmes attentes afin de vérifier ce postulat (cf. Chapitre 4, section 1, pages 154-156). À

la suite de l'application de la procédure indiquée dans la partie « analyse de données », nous observons 4 groupes de saisonniers. Le coefficient de silhouette indique une qualité des clusters « correcte » ([Annexe n°11](#)).

Le tableau présent en [annexe n°12](#) précise la répartition des groupes (ou clusters) de saisonniers selon leurs attentes. En tenant compte de ce tableau, il est possible de différencier les 4 clusters de la façon suivante :

- Cluster 1 : « **L'utile et l'agréable** ». Les saisonniers de ce sous-groupe mentionnent la volonté de mettre de l'argent de côté, pour différentes raisons comme rembourser un prêt ou encore voyager après la saison. C'est le côté utilitaire du travail en saison. Mais à cela s'ajoute les attentes liées au cadre de vie qu'offre la station (montagne, neige) et au travail comme la bonne entente avec les collègues. Ils veulent mettre de l'argent de côté, que ça se déroule bien avec les collègues dans un cadre de vie en station agréable.
- Cluster 2 : « **Un travail rémunérateur et sans conflit** ». Les saisonniers appartenant à ce groupe ont des attentes principalement axées autour des conditions de travail (gagner de l'argent au moyen de primes, de pourboires, que les heures supplémentaires soient payées et avoir de bonnes ententes avec les collègues).
- Cluster 3 : « **Profiter de la station à moindre frais** ». Tous les saisonniers de ce groupe souhaitent profiter des avantages que la station et l'emploi peuvent offrir, ce qui ne serait pas possible en étant touriste (p.ex. logement pris en charge par l'employeur).
- Cluster 4 : « **Bien logé** ». Ici les saisonniers privilégient plus exclusivement les bonnes conditions de logement (100%) et que ce logement soit payé par l'employeur (80%).

On peut dire qu'il existe une variation tant quantitative (nombre plus ou moins important ou bas d'attentes) et qualitative (attentes ciblées sur différents aspects : transactionnel, relationnel, pratique...). Si l'on transpose ces résultats en termes de « contrat psychologique » on pourrait dire que le cluster 1 regroupe les TT avec un CP équilibré et plus riche, alors que le cluster 4 présente un CP très pauvre centré sur un aspect non lié au travail lui-même. Dans ce cadre, ces attentes variées et nombreuses ont – a priori – moins de probabilité d'être satisfaites mais auraient un impact positif plus fort si elles sont satisfaites, tandis que l'inverse peut être supposé dans le cas d'attentes peu variées et peu nombreuses (plus facilement satisfaites mais moins motivantes).

Le tableau ci-dessous présente une analyse comparative entre les différents groupes de saisonniers et les variables dépendantes de notre étude au T2. Nous observons à travers le test

d'homogénéité des variances (ou statistique de Levene, 1960) l'existence à la fois de variances homogènes (c.à.d. APP, APG, APS, APC-S, IG, satisfaction au travail, engagement au travail et intention de refaire une saison, statistique de Fisher) et non-homogène (c.à.d. APO et intention de quitter, statistique de Welch) (*cf. tableau 13*). Les résultats montrent que la variable « groupes de saisonniers » a un impact sur toutes les variables de notre modèle théorique sauf pour l'APO, l'APG et l'APC-S (respectivement, $p = .054$, $p = .074$ et $p = .191$).

On remarque que les saisonniers souhaitant « un travail rémunérateur et sans conflit » (cluster 2) ont des scores de manière générale, significativement plus faibles que les trois autres groupes. Plus précisément, les saisonniers du cluster 2 se perçoivent moins en adéquation avec leur poste ($M = 4,66$, $p < .05$), leur supérieur ($M = 3,74$, $p < .05$) comparativement aux saisonniers focalisant leurs attentes en saison sur les bonnes conditions de logement (respectivement $M = 5,91$; $M = 5,60$). Les saisonniers du cluster 2 se perçoivent aussi moins en adéquation avec leur organisation ($M = 4,05$, $p < .05$), s'identifient moins à l'organisation ($M = 4,74$, $p < .05$), rapportent moins de satisfaction au travail ($M = 3,88$, $p < .05$) que les saisonniers du cluster 3 (« profiter de la saison à moindre frais ») et 4 (« Bien logé ») (respectivement, APO $M = 5,64$; $M = 5,34$; IG $M = 5,92$; $M = 6,00$; satisfaction $M = 5,62$; $M = 5,52$). Comparativement aux 3 autres groupes de saisonniers, les saisonniers ayant des attentes d'un travail rémunérateur et sans conflit (cluster 2) se différencient aussi des trois autres groupes quant à l'engagement, plus faible ($M = 3,34$, $p < .05$) et l'intention de refaire une saison, plus faible également ($M = 2,76$, $p < .05$). Les saisonniers envisageant un travail rémunérateur et sans conflit en saison ont les plus forts scores d'intention de quitter ($M = 2,96$) avec une différence significative en particulier avec les saisonniers souhaitant davantage profiter de la saison à moindre frais ($M = 1,60$). On remarque aussi aucune différence significative entre les groupes à propos de l'APG et de l'APC-S. Par ailleurs, on observe globalement que les saisonniers appartenant au groupe « bien logé » présente des niveaux importants sur les quatre dimensions focales usuelles de l'APE, allant dans le sens que des attentes « minimalistes » ont plus de probabilité d'être satisfaites. **En résumé, on peut dire qu'il y a bien un effet significatif sur deux dimensions de l'APE (c.à.d. APP et APS) mais nous n'en constatons aucun sur l'APC-S, ce qui est contraire à notre hypothèse 6.**

Tableau 13. Résultats (moyenne, écart-type, valeur R² et tests Post-hoc) issus de l'analyse de la variance (ANOVA) en comparant les 4 groupes de saisonniers sur les variables du modèle théorique.

	L'utile et l'agréable (N = 10)	Un travail rémunérateur et sans conflit (N = 14)	Profiter de la saison à moindre frais (N = 17)	Bien logé (N = 15)	Statistique de Levene	Sig. Levene (p)	Statistique de Welch ou Fisher	R ²
Ajustement personne-poste	5,57 ^a (0.99)	4,66^b (1.51)	5,36 ^a (1.08)	5,91^a (0.90)	0,687	.564	3,015²	0,15
Ajustement personne-organisation	5,14 ^{ab} (0.80)	4,05^b (1.83)	5,64^a (0.98)	5,34^a (1.27)	6,939	.001	2,873 ¹	0,20
Ajustement personne-groupe	5,41 ^a (1.06)	4,72 ^b (1.31)	5,65 ^a (0.86)	5,66 ^a (1.07)	1,387	.257	2,452 ²	0,12
Ajustement personne-supérieur	4,16 ^{ab} (1.31)	3,74^b (1.97)	5,16 ^a (1.38)	5,60^a (1.23)	1,657	.188	4,627²	0,21
Ajustement personne contrat saisonnier	4,50 ^a (1.27)	3,57 ^b (1.28)	3,71 ^b (0.85)	3,47 ^b (1.46)	1,340	.271	1,641 ²	0,09
Identification au groupe de travail	5,76 ^a (1.04)	4,74^b (1.48)	5,92^a (0.92)	6,00^a (0.99)	2,031	.121	3,857²	0,18
Satisfaction au travail	4,87 ^{ab} (1.74)	3,88^b (1.59)	5,62^a (1.78)	5,52^a (1.50)	0,075	.973	3,441²	0,17
Engagement	5,22^a (1.13)	3,34^b (1.62)	5,55^a (0.99)	5,45^a (1.14)	2,621	.060	10,175²	0,37
Intention de quitter	1,90 ^{ab} (1.27)	2,96^a (1.29)	1,60^b (0.62)	2,28 ^{ab} (1.33)	6,643	.001	4,590²	0,18
Intention de refaire une saison	4,32^a (0.52)	2,76^b (1.00)	3,94^a (0.77)	3,95^a (1.11)	1,710	.176	7,097¹	0,29

Note. ¹ Statistique de Welch. ² Statistique de Fisher. En gras, les valeurs significatives. En bleu (test de Tukey), les groupes différant l'un de l'autre significativement ($p < 0.05$).

Tableau 14. Résultats (coefficients de régression, erreur standard, R^2) issus de l'analyse de médiation

	Ajustement personne-environnement (M1)					Identification au groupe de travail (M2)	Satisfaction au travail	Engagement au travail	Intention de quitter l'organisation	Intention de refaire une saison d'hiver
	APP	APO	APG	APS	APC-S					
Utile et agréable ^a	1,21* (0,49)	1,18* (0,56)	0,77 (0,41)	0,56 (0,64)	0,74 (0,53)	0,89 (0,46)	-0,52 (0,44)	0,94*** (0,55)	-0,24 (0,49)	0,77* (0,35)
Profiter de la saison à moindre frais ^a	0,79 (0,42)	1,55*** (0,48)	0,89* (0,41)	1,34* (0,56)	-0,08 (0,46)	0,83 (0,42)	0,24 (0,40)	0,75** (0,27)	-0,65 (0,45)	0,93** (0,32)
Bien logé ^a	1,18** (0,42)	1,15* (0,48)	0,87* (0,41)	1,70** (0,55)	-0,21 (0,46)	0,95* (0,42)	0,07 (0,41)	0,52* (0,25)	-0,14 (0,45)	0,94** (0,32)
APP						-0,25 (0,16)	0,51*** (0,14)	0,34*** (0,25)	0,05 (0,16)	0,27* (0,11)
APO						-0,12 (0,15)	0,42** (0,14)	0,42*** (0,09)	-0,39* (0,16)	0,03 (0,11)
APG						0,22 (0,20)	0,14 (0,14)	0,23* (0,09)	0,09 (0,21)	-0,27 (0,15)
APS						0,30**	0,12 (11)	0,12 (0,11)	0,15 (0,12)	-0,24** (0,09)
APC-S						0,30* (0,13)	0,35** (0,13)	-0,17* (0,07)	-0,22 (0,14)	0,30** (1,00)
IG						-	0,03 (0,13)	1,00 (0,08)	-0,40* (0,15)	0,39*** (0,11)
R^2						0,46	0,79	0,89	0,49	0,64
						$F = 3,71, p = 0,0012$	$F = 14,57, p = 0,0000$	$F = 32,72, p = 0,0000$	$F = 3,64, p = 0,0011$	$F = 6,6868, p = 0,0000$

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$ *** $p < .001$. Variables contrôlées : âge, diplôme. ^a Groupe de référence : un travail rémunérateur et sans conflit

Tableau 15. Résultats significatifs des analyses de médiation par l'ajustement personne-environnement (β , IC) des liens entre les 4 groupes de saisonniers avec 3 variables dépendantes étudiées en T2 (satisfaction, engagement, intention de refaire une saison d'hiver).

	Satisfaction au travail		Engagement au travail		Intention de refaire une saison d'hiver	
	EI ^a	IC 95% ^b	EI	IC 95%	EI	IC 95%
Utile et agréable^c						
APP	.61	[.1148/1.3434]	.41	[.0570/.9022]	/	/
APO	/	/	.50	[.0163/1.0639]	/	/
Profiter de la saison à moins frais^c						
APO	.65	[.1188/1.4299]	.65	[.1514/1.3233]	/	/
APS	/	/	/	/	-.32	[-.7832/-.0067]
Bien logé^c						
APP	.60	[.1286/1.2773]	.40	[.0831/8722]	/	/
APS	/	/	/	/	-.41	[-.9208/-.0362]

Note. Variables contrôlées : âge, diplôme. ^a EI : Effet Indirect. ^b IC : Intervalle de confiance. ^c Médiation simple (uniquement via la dimension de l'APE nommée).

Nous avons tenu compte de ces résultats afin de réaliser l'analyse de médiation avec antécédents multi catégoriels. Nous avons placé comme groupe de référence (celui auquel les autres groupes seront comparés) le cluster 2 (« Un travail rémunérateur et sans conflit »). Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle les différents groupes de saisonniers constitués selon leurs attentes envers la saison (travail, station) ont un effet sur l'APC-S (H6).

Les résultats montrent que le fait d'appartenir au groupe de saisonniers motivés par des attentes liées à « l'utile et à l'agréable » de la saison (groupe 2) augmente significativement l'ajustement au poste (1,21, $p < .05$) et à l'organisation (1,18, $p < .05$). Les saisonniers souhaitant plutôt profiter de la saison à moindre frais (groupe 2) augmente significativement l'ajustement à l'organisation (1,55, $p < .01$) à l'équipe de travail (0,89 $p < .05$) et au supérieur (1,34, $p < .05$). Enfin, le fait d'appartenir au groupe de saisonniers ayant des attentes relatives au logement (groupe 3, « bien logé ») augmente significativement toutes les dimensions focales standards de l'APE (c.à.d. APP : 1,18, $p < .01$; APO : 1,15, $p < .05$; APG : 0.87, $p < .05$; APS : 1,70, $p < .01$).

Même si la variable « groupes de saisonniers » constituée selon leurs croyances anticipatoires à propos de leur saison n'a pas eu d'influence sur l'APC-S, cette dernière prédit d'autres variables : l'IG (0,30, $p < .05$), la satisfaction (0,35, $p < .01$), l'intention de refaire une saison d'hiver (0,30, $p < .01$) et l'engagement au travail (-0,17, $p < .05$). La lecture de ce dernier résultat est d'ailleurs intéressante par le sens qu'il recouvre : le fait pour les saisonniers de percevoir une adéquation avec leurs attentes en saison diminue l'engagement au travail. Ces résultats feront l'objet d'une discussion plus détaillées dans une prochaine partie.

Par ailleurs, nous constatons que la plupart des effets indirects estimés sont non-significatifs sauf pour neuf cas (*tableau 15*). A titre d'exemple, l'APP médiate l'effet des groupes de saisonniers « utile et agréable » ainsi que « bien logé » à la fois sur la satisfaction (respectivement $b = .61$, $CI : .1148/1.3434$; $b = .60$, $CI : .1286/1.277$) et l'engagement au travail (respectivement $b = .41$, $CI : .0570/.9022$; $b = .40$, $CI : .0831/.8722$). De plus, nous remarquons d'une part aucun effet lié à la double médiation sériée (via l'APE et l'IG) sur nos variables étudiées et d'autre part, aucun effet indirect (médiation simple APE et double médiation sériée APE et IG) sur la variable « intention de quitter l'organisation ».

4. Discussion de l'étude

Cette étude visait en premier lieu à tester un modèle similaire à l'étude 1 (*cf.* Chapitre 3, section 1, page 127) sur une population plus homogène exclusivement composée de TT. De ce fait, nous proposons de vérifier – comme dans notre 1^{ère} étude – la médiation par l'identification (ici, à l'équipe de travail) des liens entre l'APE et les variables attitudinales et de santé étudiées (**H3**).

4.1. L'APP, l'APG et l'APS prédictifs de l'IG

Trois des quatre dimensions focales de l'APE ont un effet significatif sur l'IG. Il s'agit de l'APP, l'APG et l'APS allant dans le sens d'autres travaux (Cable & DeRue, 2002 ; Kristof-Brown & Guay, 2011 ; Kristof-Brown et al., 2005 ; Saks & Ashforth, 1997). L'APO n'a pas d'effet significatif sur l'IG. Les corrélations indiquent que l'APO et l'IG sont corrélés, signifiant que lorsque l'APO augmente, l'IG augmente aussi. Toutefois, l'IG ne dépend pas de la variabilité de l'APO lorsque les autres dimensions de l'APE sont contrôlées, autrement dit, il n'y a aucun lien entre les deux dans ce cas. Il est important de rappeler que dans l'étude 1, l'IS est ciblée sur l'organisation employeuse (p.ex. Quand je parle de mon établissement employeur actuel, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »), alors que dans notre étude 2, il est plutôt question de l'identification à l'équipe de travail (p.ex. Quand je parle de mon équipe de travail, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »). Il semble donc tout à fait cohérent de retrouver des résultats concluant en ce qui concerne l'APP, l'APG et l'APS. En effet, le poste (incluant trait de personnalité, connaissances, compétences, intérêt personnel etc.) est un élément ayant son importance dans la réalisation du travail. C'est ce qui est central dans la prise d'un emploi. Ensuite, l'équipe de travail et le supérieur, incluant l'APP sont des éléments d'ordre relationnel là aussi quotidiens, saillants et concrets, véhiculant un sentiment d'appartenance pour les saisonniers contrairement à l'APO. L'APO peut être compris comme une dimension ici certes pérenne (voir interprétation ci-après) mais plus abstrait et éloigné de l'intérêt des saisonniers.

A ce propos, nous avons souligné aussi le fait que **l'APO est la dimension la plus stable dans le temps pour prédire les variables dépendantes étudiées**, même après introduction de nouvelles variables dans le modèle. Il est possible que ces résultats s'expliquent par l'inclusion hiérarchique dans l'APO des autres dimensions focales de l'APE : l'APO est la plus fortement corrélées à l'APP, l'APG et l'APS (Jansen & Kristof-Brown, 2006). Autrement dit, l'APO – dimension plus abstraite que les autres – mobilisant des normes et valeurs générales de l'organisation englobe toutes les autres dimensions à la fois, en partie plus concrètes à travers

le poste, les buts, attributs et valeurs du groupe et du supérieur. On pourrait penser que l'APO agit en amont et influence les autres dimensions de sorte que lors de la phase du choix de l'emploi et de socialisation, l'APO apparaît comme la plus saillante des dimensions pour les saisonniers.

A la lecture du résultat on remarque d'une part que l'APO est celle qui est la plus stable pour prédire nos variables attitudinales/comportementales et de santé. Cette observation peut être justifiée par le fait que l'APO, bien qu'abstraite est à la fois présente et supposée saillante (Jansen & Kristof-Brown, 2006) avant la signature du contrat (p.ex. lors de l'entretien etc.) et reste inchangée au fur et à mesure du contrat. On peut même supposer que si un saisonnier réalise une saison d'hiver T1, la saison suivante, l'organisation (ses valeurs, ses objectifs etc.) resteront là aussi inchangées. Tandis que les membres de l'équipe et le supérieur sont plus souvent sujet à être renouvelés et ce même au sein d'une saison en cours (comme le suggère certains discours dans notre étude 4). Cela va dans le sens d'autres travaux mettant en avant la difficulté de la fidélisation des TT (Galois, 2006) ou de fort taux de turnover (Jay, 2018). D'autre part, on observe que l'APO est la seule dimension focale n'ayant aucun effet sur l'IG. L'absence d'effet de l'APO sur l'IG peut être justifié par le fait que dans le contexte d'une saison, l'équipe de travail étant essentiellement composée de saisonniers, elle apparaît peu représentative de l'organisation elle-même, davantage incarnée par le responsable de l'organisation et les quelques TP éventuels. Nous pensons que si nous avions mesuré l'IO, celle-ci aurait probablement médiatisé les effets de l'APO (comme observé dans l'étude 1).

Nous avons repéré plusieurs effets directs et indirects opposés. Pour rappel, nous avons observé le passage d'un modèle non prédictif (en l'absence de l'IG) à un modèle prédictif (en présence de l'IG) dont le sens de l'effet indique que **plus les saisonniers sont en adéquation avec leur équipe de travail, plus ils ont l'intention de quitter l'organisation**. Parallèlement, nous avons remarqué un effet indirect (via l'IG) de sens inverse. Il est probable que l'IG capture une partie de l'effet favorable, pour l'organisation, de l'intégration au groupe de travail et, par conséquent, l'effet résiduel (direct) significatif et négatif de l'APG exprimerait alors une influence groupale pouvant être défavorable à l'organisation, dans le cas de normes groupales en opposition avec les exigences organisationnelles. Autrement dit, les saisonniers arrivant dans l'organisation se rendent compte que leur travail dans cette organisation ne leur correspond pas et partageant ce même avis, sont d'accord sur le fait qu'il faut quitter l'organisation. Ces résultats pourraient suggérer que l'équipe de travail est source d'influences opposées :

identification et donc investissement durable dans le groupe et en même temps incitation à quitter l'organisation en cas de motifs partagés d'insatisfaction.

De la même façon, les **effets de l'APS sur l'intention d'efforts et de comportements extra-rôle, ainsi que sur l'intention de refaire une saison apparaissent ambivalents** (effet direct négatif, effet indirect positif). Là aussi on peut penser que l'IG capte le côté positif de l'influence du supérieur (effet indirect positif via l'IG). L'effet résiduel (direct) négatif de l'APS pourrait être entendu comme suit : si le supérieur incarne lui-même une dynamique du moindre effort et du faible investissement, il peut alors exercer une influence contraire. Il est possible que cela puisse plus particulièrement s'observer dans le cas de supérieurs possédant eux-mêmes un statut de saisonnier. Ces résultats questionnent ainsi le statut du supérieur : est-il plus fréquent qu'un supérieur soit lui-même saisonnier ou est-il le plus souvent permanent (ou responsable de l'organisation) ? On peut penser que si une grande partie des supérieurs en saison sont aussi des saisonniers, ceci pourrait jouer un rôle : en tant que saisonnier, le supérieur lui-même pourrait se percevoir comme non lié à l'organisation et contribuer au départ de ses subordonnés dans le cas où il a lui aussi ce statut. L'ensemble de ces effets inattendus peuvent aussi être rapprochés de la théorie de l'équilibre cognitif de Heider (Heider, 1946). Pour plus de détails sur cette possible interprétation, se référer à la partie discussion de l'étude 1 (Chapitre 3, section 5, pages 145-152). Pour résumer, outre les effets directs, nos résultats T1 montrent bel et bien un effet indirect entre les dimensions focales de l'APE et la satisfaction, l'intention de quitter l'organisation et les intentions de fournir des efforts et comportements extra-rôles via l'IG, hormis pour l'APO (aucun effet significatif), ni sur l'engagement au travail, confirmant en partie notre hypothèse 3.

A ce modèle, afin d'en évaluer la plus-value explicative, nous y avons ajouté une autre variable. Il s'agit de l'ajustement personne-contrat (APC), c'est-à-dire à l'évaluation globale du caractère plus ou moins comblé des principales attentes du TT liées au contrat. Nous avons donc fait l'hypothèse (**H4**) que l'adéquation personne contrat saisonnier (APC-S) a un effet positif sur (a) la satisfaction au travail, (b) l'engagement au travail (c), l'intention de rester-conserver la situation actuelle et (d) sur l'intention de refaire une saison, avec des effets en partie médiatisés par l'identification au groupe de travail (**H5**). Nos résultats permettent de confirmer l'hypothèse 4, hormis pour l'intention de quitter l'organisation. Nous pouvons donc dire que lorsque les principales attentes des saisonniers en relation avec leur statut sont réalisées, cela permet de prédire une meilleure satisfaction au travail ainsi qu'une plus forte intention de refaire une saison tout en contrôlant l'effet des dimensions focales usuelles de

l'APE et avec une variance expliquée accrue. Ces résultats vont dans le sens d'autres travaux mobilisant d'approche du contrat psychologique (Chambel et al., 2016 ; Rousseau, 1990), mettant au cœur de la relation organisation-travailleur les attentes réciproques (sous forme de « promesses » et « d'obligations »). Bien qu'en corrélation simple la relation entre l'APC-S et l'engagement au travail soit positive, le sens de celle-ci est négatif lorsque les autres dimensions de l'APE et l'IG sont présentent dans un modèle de régression multiple. Cela suggère que plus les attentes liées au contrat en contexte sont réalisées, moins ils font preuve d'engagement ce qui semble contraire à d'autres travaux (Bal et al., 2013 ; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010 ; Kristof-Brown et al., 2005). Dans ce même modèle, on peut observer que l'IG prédit un engagement plus fort.

Les quatre groupes de saisonniers identifiés – nommés « utile et agréable », « un travail rémunérateur et sans conflit », « profiter de la saison à moindre frais » et « bien logé » selon la nature des attentes les composants – peuvent se caractériser par une certaine gradation du nombre et de la diversité des attentes. Ces résultats vont dans le sens de l'hypothèse 6. Plus précisément, on passe d'un groupe de saisonniers (utile et agréable) ayant des attentes nombreuses et diversifiées (argent, station/loisirs, relations positives avec les collègues, peut-être même que le logement pris en charge par l'employeur va de soi pour eux) à un groupe de saisonniers (bien logé) à des attentes moins riches et diversifiées. Ce dernier groupe de saisonniers a finalement des attentes très pauvres (juste être logé) d'apparence minimaliste, ne présentant aucune dimension relationnelle ni transactionnelle. Après avoir identifié ces groupes de saisonniers selon leurs attentes, nous avons émis l'hypothèse selon laquelle ces groupes avaient un effet sur l'APC (**H6**). Nos résultats (*cf. tableau 14*) ne permettent pas de confirmer cette hypothèse bien qu'il existe une influence sur d'autres dimensions de l'APE.

4.2. Des résultats mitigés concernant l'effet médiateur de l'IG

Nous avons constaté (*tableau 12*) des effets médiateurs (indirects) au T1 de l'IG entre 3 dimensions de l'APE (APP, APG, APS) sur la satisfaction au travail, l'intention de quitter l'organisation et l'intention de réaliser des efforts et comportements extra-rôles confirmant l'hypothèse 5, hormis pour l'engagement. Une nuance est aussi à apporter quant à l'APO. On remarque que toutes les relations indirectes (via l'IG) entre l'APO et les variables dépendantes ne sont pas significatives. Cela est consistant avec le fait évoqué plus haut que l'APO n'a aucune relation significative avec l'IG lorsque les autres dimensions de l'APE sont également

considérées. Au T2, les conclusions sont moins prononcées. Nous ne constatons pas de relation indirecte (via l'IG) de l'APE avec la satisfaction au travail et l'engagement au travail. L'IG participe uniquement aux processus liant les dimensions de l'APG et de l'APS sur l'intention de quitter et l'intention de refaire une saison d'hiver. Pourquoi uniquement l'APG et l'APS au T2 ? Il se peut que cela soit lié à la cible des items de l'IG (comparativement à ceux de l'IO). A cela s'ajoute un faible effectif au T2 ($N = 60$) limitant la significativité et la généralisabilité des résultats. Toutefois, bien que l'on puisse expliquer l'absence d'effet indirect en raison de résultats non significatifs entre l'APG sur les variables étudiées (T2, voir *tableau 12*), on voit que lorsque l'APG a un effet (*cf.* T1), celui-ci est effectivement médiatisé par l'IG. On pourrait dire que l'IG joue un rôle médiateur notable dans les premiers temps (phase de socialisation), mais qu'ensuite celui-ci diminue et n'impacte plus que les projections d'avenir (intentions) et n'a plus d'effet médiateur sur la satisfaction et l'engagement. L'effet médiateur de l'IG ne se retrouve pas systématiquement dans nos résultats et reste incertain dans la durée (*cf.* *tableau 10*). Tout cela nous amène à dire que l'identification à l'équipe de travail n'a pas un rôle médiateur massif, allant plutôt dans le sens d'un rejet de notre hypothèse 5.

5. Limites de l'étude

Notre 2^{ème} étude présente elle aussi plusieurs limites que nous proposons de (partiellement) dépasser dans les deux prochaines (chapitre 5). Nous avons la volonté d'effectuer une recherche longitudinale, conscient du risque d'attrition de l'effectif. Pour de nombreuses raisons propre au contexte de la recherche (Jay, 2018), l'effectif du T2 n'a pas été à la hauteur de nos espérances, empêchant de pouvoir mener de véritable analyse associant les données des deux temps. Il convient donc d'être prudent quant à la généralisation des résultats, notamment du T2. **Ce point constitue notre 1^{ère} limite.** Par ailleurs, l'effectif est moins important que l'étude 1 et nous n'avons eu l'occasion de réaliser le 3^{ème} temps de mesure en raison du contexte sanitaire (Covid-19) que connaissait la France à ce moment-là. **C'est notre 2^{ème} limite.** Cette étude propose de s'intéresser à l'identification mais uniquement ciblée sur le groupe de travail. Il aurait été souhaitable de mesurer en plus de l'IG, l'IO afin de favoriser la comparaison entre l'étude 1 et 2. **C'est notre 3^{ème} limite.** Nous avons aussi conclu que l'effet médiateur de l'IG n'était pas systématique et incertain dans le temps. Dans le contexte saisonnier, le recueil des données avec près de 3 mois d'intervalle peut apparaître comme excessivement long pour mesurer des effets de cause à effet dans le temps. Il conviendrait possiblement de rapprocher les périodes de mesure. **Ceci constitue notre 4^{ème} limite.** L'étude 1 ne considère pas la

particularité du travailleur temporaire, chose que nous avons pallié lors de l'étude 2 (en nous intéressant aux saisonniers). Toutefois, elle ne considère pas d'autres types de contrats (comme la relation triadique des travailleurs intérimaires, ou encore le contexte de vie associé aux saisonniers). Dans cette même veine, nous n'avons pas intégré de groupe de comparaison permettant le test explicite de l'effet de modération ou médiation associé aux hypothèses 1, 2, et 3. **C'est notre 5^{ème} limite.** Cette étude, comme la 1^{ère} est principalement quantitative (hormis la construction des items d'une partie du questionnaire T2 des saisonniers), **ce qui constitue la 6^{ème} limite.** Tandis que cette perspective a des avantages (p.ex. tests hypothético-déductifs, facilitation de la comparabilité et de la précision des mesures, de la généralisation...) l'approche qualitative en a d'autres (p.ex. induction, permet de mieux saisir le contexte organisationnel et individuel dans sa complexité, étude de données plus riches et diversifiées). Enfin, conformément au modèle intégratif issu de la revue de littérature (*cf.* Chapitre 1, section 4., page 83), certains facteurs potentiellement modérateurs n'ont pas été considérés. **C'est notre 7^{ème} limite.** Dans ce cadre, il conviendrait de poursuivre notre compréhension de l'APE et de l'IS en intégrant d'autres variables potentiellement influentes et dont nous ne disposons pas encore suffisamment d'informations. C'est le cas des pratiques en Ressources Humaines (RH), en particulier lors de la phase d'accueil et d'intégration des TT. Par ailleurs, l'étude 1 et 2 n'apportent pas d'informations complémentaires au vécu des relations TT-TP, du point des deux groupes de travailleurs. Or, les études sur le sujet, tout en étant encore restreintes, montre que le travail temporaire impacte potentiellement les travailleurs concernés, mais aussi les TP et plus globalement le fonctionnement des équipes de travail. De ce constat, il semble important d'apporter de nouveaux éléments supplémentaires.

Chapitre 5 : Présence des travailleurs temporaires dans l'organisation et pratiques en ressources humaines associées : études exploratoires qualitatives de potentiels modérateurs de l'adéquation personne-environnement et de l'identification sur 3 échantillons (permanents, saisonniers, intérimaires).

1. Objectifs et hypothèses

Après avoir testé les relations entre le travail temporaire, ses effets et les médiateurs liées à l'APE et l'IO auprès d'un panel représentatif de salariés – permanents et temporaires – métropolitains (chapitre 4) et de travailleurs saisonniers (chapitre 5), nous proposons d'étudier notamment une potentielle variable modératrice (c.à.d. pratiques RH) et nouvelle variable dépendante (c.à.d. l'impact du recours aux TT sur le vécu du travail des TP). Ce deuxième volet d'études (études 3 et 4) s'inscrit dans notre objectif de mieux comprendre l'hétérogénéité des résultats des effets du travail temporaire, en nous intéressant aux facteurs modérant la relation entre le statut d'emploi (TT vs TP) et les variables attitudinales, comportementales et de santé (cf. Chapitre 2, section 3.2., pages 112-123). Ces 2 études complémentaires – entre elles et avec le volet quantitatif – peuvent être qualifiées de mixtes, car utilisant une technique de « *transformation des données qualitatives en données quantitatives* » (Bujold et al., 2018, p. 37). Il s'agit ici d'associer des données qualitatives (recueillies au moyens d'entretiens semi-directifs) qui, une fois transformées / converties en données quantitatives pourront être analysées conjointement.

Dans une précédente partie (cf. Chapitre 2, section 3.2., pages 112-123) nous nous sommes questionnés sur (1) le rôle des pratiques RH de l'EU et de l'ETT dans l'atténuation des effets négatifs du travail temporaire (2) les pratiques RH nécessaire pour accueillir et suivre un travailleur temporaire (3) les effets de la présence plus ou moins massive de TT dans l'EU vis-à-vis des TT et TP. Nous rappelons ci-dessous les différentes hypothèses avancées :

- **Hypothèse 7** : on s'attend à ce que la qualité d'accueil et/ou d'intégration (p.ex. présentation de l'entreprise, du poste, du matériel, de l'équipe de travail, des risques encourus etc.) ait un effet modérateur de l'effet du type de contrat (temporaire vs. permanent) sur l'ajustement personne-environnement (poste, organisation, groupe, supérieur) et l'identification organisationnelle. Autrement dit on s'attend à remarquer un écart moins important quant aux niveaux d'APE et d'IO entre les TT et TP dans le

cas où l'accueil et l'intégration – favorisant l'assimilation par exemple des normes, rôles, tâches, valeurs – sont positivement vécues.

- **Hypothèse 9** : la mobilisation plus fréquente de ces TP pour accompagner / former les TT dans les 1^{ers} moments de travail peut, en raison de la massification plus ou moins importante de travailleurs temporaires, engendrer des désagréments sur le plan attitudinal et comportemental des TP (TP moins productif, moins motivés, moins performant car plus sollicités/interrompus par les TT ou tâches dédiées aux TT).
- **Hypothèse 10** : la présence de travailleurs temporaires auprès des travailleurs permanents est généralement perçue négativement par ces derniers.

Dans un souci de lisibilité et de cohérence, nous proposons de réunir les études 3 et 4 dans le développement de la méthode. Chaque sous-partie (procédure et population, matériel, traitement des données) traitera successivement de l'étude 3 puis de l'étude 4.

2. Méthode

2.1. Procédure et population

Les deux études s'intéressent au **vécu des pratiques RH avant et après la prise de poste** avec leurs **spécificités** et leurs **populations respectives**. Pour l'une (étude 3) il s'agit d'une population de travailleurs saisonniers en station de sports d'hiver, pour l'autre (étude 4) d'intérimaires et de permanents (étude 4) d'une entreprise spécialisée dans le traitement des surfaces (p.ex. plastique). Le tableau 16 ci-dessous présente les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles.

Tableau 16 Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des études qualitatives (études 3 et 4)

Variables	Temporaires (saisonniers)		Temporaires (intérimaires)		Permanents (CDI)	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Ensemble	11	100	6	100	11	100
Genre						
Homme	4	36	0	0	1	9
Femme	7	64	6	100	10	91
Âge						
18 – 22 ans	0	0	3	50	0	0
23 – 34 ans	5	45	2	33	2	18
35 – 44 ans	2	18	1	17	3	27
45 – 54 ans	3	27	0	0	3	27
55 – 64 ans	1	9	0	0	3	27
Métiers						
Hôtellerie / restauration (ex. commis)	9	82	-	-	-	-
Autres (ex. hôte de caisse)	2	18	-	-	-	-
Préparateur commande	-	-	0	0 ²	2	18
Technicien maintenance	-	-	1	17 ²	0	0
Magasinier	-	-	0	0 ²	1	9
Opérateur	-	-	5	83 ²	7	64
Ancienneté professionnelle						
1 mois ou moins	0	0	4	67	0	0
Plus d'un mois à 1 an	11	100	2	33	0	0
Plus d'un an	0	0	0	0	11	100
Ancienneté saison						
1 ^{ère} saison	2	18				
2 ^{ème} saison ou plus	9	82				
Localisation du poste (station)						
Val Thorens	10	91				
Les Menuires	1	9				
Locaux / non-locaux						
Locaux	0	0				
Non-locaux	11	100				
Diplôme le plus élevé						
CAP, BEP	3	27				
BAC Général, BAC Technologique	5	45				
Diplôme BAC+1 à BAC+3	2	18				
Diplôme < BAC+3	1	9				

Etude 3 – Cette étude a pris place au 2^{ème} temps du programme de recherche longitudinal en stations de sports d'hiver, dont les résultats quantitatifs ont été présentés précédemment (*cf.* chapitre 4, section 2.1., pour le projet de recherche initial). Le confinement instauré à partir du 17 mars 2020, nous avons réalisé la collecte des données dans les locaux de l'[espace saisonnier](#) entre le 6 décembre 2019 et le 13 mars 2020. Lors de leur passage dans ces locaux et avec la contribution des agents de l'espace saisonnier, les personnes ont été invitées à participer à deux temps. Lors du 1^{er} temps, 30 saisonniers ont été interviewés au sujet de leurs attentes vis-à-vis

du travail et de la vie de saisonnier en station. Parmi eux, 11 ont souhaité participer à l'entretien en milieu de saison (T2 du protocole initial), ou fin de saison si l'on se place dans le contexte sanitaire. Sur les 19 autres saisonniers, 2 ont arrêté la saison, 2 ont changé de poste et 15 n'ont pas répondu aux relances (via mails, appels et SMS). Nous avons aussi décidé d'inclure 2 nouveaux interviewés avant le confinement afin de pallier le manque de participants T1-T2. Pour le détail de la procédure, se référer au chapitre 4, section 2.1., pages 157 à 160.

Etude 4 – L'étude 4 aborde les effets de la présence plus ou moins massive des TT dans l'organisation. Cette organisation que nous appellerons « Nameless » (afin de garantir l'anonymat) est une société spécialisée dans le traitement des surfaces. Les pièces traitées sont souvent destinées à des produits haut de gamme (p.ex. parfumerie, cosmétiques, spiritueux) impliquant des exigences élevées sur la qualité finale. Les pièces sont fixées sur des montages puis transportées d'une cuve à l'autre par des robots (pour recouvrement d'une fine pellicule métallique de finition), elles sont ensuite retirées des montages, contrôlées et conditionnées par les salariés permanents et temporaires. Par périodes, l'entreprise a recours aux travailleurs intérimaires pour faire face à l'augmentation de la production, pouvant recruter jusqu'à plusieurs dizaines d'intérimaires sur la période estivale. Les travailleurs intègrent une des 4 équipes (équipe du matin, de l'après-midi, de nuit et de journée) et disposent de 20 minutes de pause par jour.

Procédure initiale : Le projet de recherche transversale a pour principal objectif de s'intéresser au processus d'accueil et d'intégration des intérimaires lors de la prise de poste dans l'entreprise et l'impact potentiel sur leur santé et leur motivation. Environ 40 entretiens (20 temporaires, 20 permanents) devaient être réalisés, chacun d'environ 30 minutes suivi d'un court questionnaire. Initialement prévue sur la période du 18 septembre 2019 au 19 novembre 2019, cette étude a été perturbée par une période basse de production puis écourtée en raison du contexte sanitaire (Covid-19) expliquant l'écart entre la procédure initiale et réalisée.

Procédure réalisée : La prise de contact avec l'entreprise a été réalisée via le Service de Santé au Travail du Nord de l'Yonne (SSTNY). La proposition de recherche a été soumise pour discussion/validation dans un 1^{er} temps auprès de la directrice du SSTNY et d'une médecin du travail intéressée par le projet, puis auprès du président de « Nameless », du directeur de l'entreprise et du médecin du travail dans un 2nd temps.

Pour réaliser cette recherche, outre la mise à disposition des salariés durant leur temps de travail, aucun financement n'a été levé pour le doctorant (auto-financement). Une note

d'information sur l'étude a été envoyée par mail au directeur pour diffusion auprès du personnel. Les entretiens et questionnaires ont été réalisés dans l'infirmerie. Une fois la rencontre terminée, au moyen d'un téléphone fixe situé dans cette pièce, le doctorant appelle la cheffe d'équipe afin d'informer sa disponibilité pour une nouvelle rencontre. Les entretiens et la complétion du questionnaire n'ont pas excédé les 30 minutes comme convenu préalablement avec le directeur du site. Les règles déontologiques du chercheur en psychologie (p.ex. anonymat) ont été garanties auprès des salariés et respectées. Le personnel rencontré pendant les entretiens de cette étude a été sélectionné sur décision du directeur de l'entreprise en tenant compte notamment de la disponibilité et de la volonté des salariés pour participer. Les entretiens et questionnaires ont été réalisés sur la seule journée du 17 septembre 2019 entre 8h et 20h. Au total, 11 TP et 6 TT ont participé et constitue notre échantillon.

2.2. Matériel

Chacune des deux études prend la forme d'entretiens semi-directifs (Annexe 13, 14 15) complétés par un court questionnaire réalisés auprès de trois populations différentes : CDI ([Annexes 13 et 15](#)), intérimaires ([Annexes 14 et 15](#)), saisonniers ([Annexes 6, 7 et 8](#)). Un consentement libre et éclairé a été proposé à chaque participant au début de l'entrevue. Pour favoriser la comparaison sans négliger l'apport spécifique des études et populations, les entretiens ont été pensés de manière concomitante (certains thèmes sont similaires et/ou différentes, voir *tableau 17*). A titre d'exemple, nous portons notre attention sur les freins et les facilitateurs de l'accueil et l'intégration des travailleurs temporaires simultanément dans l'étude 4 (perçus par les TT et TP) et 3 (perçus par les saisonniers) tandis que l'on s'intéresse à l'effet de la présence et la massification des TT uniquement dans l'étude 4 (perçue par les TP).

Tableau 17 Vue d'ensemble des thèmes abordés lors des entretiens-semis directifs lors de l'étude 3 et 4.

	Saisonniers Etude 3	Intérimaires Etude 4	Permanents Etude 4
Attitude globale vis-à-vis de l'accueil / intégration des TT et identification des facilitateurs, freins et améliorations possibles.	X	X	X
Vécu de l'entretien de sélection, rencontre avant la prise de poste.	X	X	
Maintien en emploi des TT dans l'entreprise : causes perçues (partir/rester)		X	X
Qualité des relations de travail TP/TT			X
Massification des intérimaires : différences perçues « période basse, période haute »			X
Conséquences perçues par les TP de la formation ou intention de formation des TT ¹			X

¹ Thème ajouté à la suite de l'analyse du discours.

Etude 3 – Pendant les entretiens semis-directifs les saisonniers ont été interrogés sur leur période de recherche et démarchage pour obtenir un emploi (choix du travail, de la saison, prise de contact avec l'employeur, moyen utilisé pour postuler etc.), leur vécu de l'entretien / la rencontre après acceptation de la candidature ainsi que les premiers moments de l'organisation (Qui accueille ? De quelle manière ? Qu'est-ce qui a été montré, indiqué ? Impression positive, négative, mitigée ?). Nous avons aussi approfondi les facilitateurs et freins à l'accueil et à l'intégration des saisonniers au sein de l'organisation (p.ex. « Pendant ces premiers jours de la prise de poste, pouvez-vous me dire un peu quelles ont été les choses qui pour vous ont permis de vous sentir « à l'aise » ? De faciliter votre intégration ? Et les choses qui ont été un peu plus difficiles, qui rendent difficile de se sentir « à l'aise » dans le boulot ? »).

Lors de l'étude 2, nous avons testé notre modèle général sur la population de saisonniers au moyen d'un questionnaire administré en T1 et T2. Parmi les participants T2 ($N = 60$), un certain nombre ($N = 11$) ont été retenus pour notre échantillon. Par conséquent, des mesures similaires à l'étude 2, T2 (cf. Chapitre 4, section 2.2., pages 162-163) ont été considérées.

Etude 4 – Au sujet des intérimaires, les entretiens ont porté sur le vécu du processus de recrutement et de la prise de poste : mise en relation intérimaire / agence, freins et facilitateurs du maintien en emploi. Les questions autour de l'accueil et de l'intégration de l'intérimaire dans l'entreprise ont été inspirées notamment d'un inventaire de pratiques en ressources humaines (Slattery, Selvarajan, & Anderson, 2008). Cet inventaire reprend plusieurs aspects susceptibles d'être mentionnées lors de l'accueil des nouveaux travailleurs (p.ex. risques « avez-vous eu des

informations sur les risques associés à ce poste ? », équipe de travail « est-ce que l'on vous a présenté à l'équipe / aux collègues de travail ? »). Quant aux permanents, nous nous sommes intéressés aux relations professionnelles entretenues avec les intérimaires, les freins et facilitateurs du maintien en emploi et la présence/fréquence des expositions aux intérimaires (p.ex. Comme vous le savez, l'entreprise a recours à des intérimaires par période, en plus ou moins grande quantité. Est-ce que vous sentez une différence quand il y en a plus et quand il y en a moins ?).

Comme évoqué précédent, un court questionnaire a été proposé aux travailleurs permanents et intérimaires. Ils partagent les mêmes items (c.à.d. identification organisationnelle, ajustement personne-environnement perçue) à l'exception d'une dimension : l'identification au groupe des temporaires.

L'*identification organisationnelle* a été mesurée avec 6 items inspirés de l'échelle de Mael et Ashforth (Mael & Ashforth, 1992). Les items de l'identification organisationnelle ont été proposés avec une échelle de réponse allant de 1 = fortement en désaccord et 7 = fortement en accord. Dans un souci d'optimisation, nous avons retravaillé l'échelle d'adéquation personne-environnement perçue développée par Chuang, Schen et Judge (2016) et traduite, validée en langue française par Andela, Van der Doef et Lheureux (2019). Afin de limiter la durée de passation (condition stricte de collaboration avec l'entreprise), toutes les dimensions composées de plusieurs items ont été condensées, pour chacune des dimensions, en 1 item. L'*adéquation personne-poste* : « Pensez-vous que votre poste actuel est en adéquation avec vous-même ? (Avec vos compétences, votre personnalité, vos centres d'intérêts et avec ce que vous attendez d'un emploi) », l'*adéquation personne-organisation* : « Diriez-vous que l'entreprise « Nameless » est en adéquation avec vous-même en termes de valeurs (honnêteté, entraide, réussite /accomplissement de soi, équité) et d'objectifs au travail (récompense/rémunération, quantité d'efforts attendus, compétitivité) ? », l'*adéquation personne-groupe* « Votre équipe de travail actuelle est-elle en en adéquation avec vous-même en termes de valeurs (honnêteté, entraide, réussite /accomplissement de soi, équité), d'objectifs (récompense/rémunération, quantité d'efforts attendus, compétitivité) et de caractéristiques (personnalités, façons de travailler, modes de vie) ? » et l'*adéquation personne-supérieur* : « Avec votre supérieur hiérarchique direct vous sentez-vous en adéquation ? (En termes de personnalité, façon de travailler, de style d'encadrement, de mode de vie, à propos de ce qui important dans la vie) ».

2.3. Analyse des données

Nous avons décidé de réaliser pour chacune des 2 études, une analyse thématique de contenu (Braun & Clarke, 2006, 2012). Globalement, le codage et l'analyse des données ont été réalisées au moyen d'une approche ascendante (inductive) et descendante (déductive) conjointement. Les grandes thématiques de catégorisation ont été déductivement constituées à partir des variables théoriques d'intérêt (ayant par ailleurs largement déterminé le guide d'entretien lui-même). Les sous-thèmes de catégorisation ont été quant à eux inductivement identifiés dans le discours des participants. A titre d'exemple, nous nous sommes intéressés à la thématique des attitudes et comportements d'accueil et d'intégration des TP envers les TT (traduit dans le guide d'entretien par la question « Lors des premiers jours d'arrivée des intérimaires, pourriez-vous me dire ce que vous faites pour faciliter l'accueil et l'intégration des intérimaires ? ») dont les réponses ont permis d'établir les sous-thèmes « attitude ou un comportement initié par un TP et facilitant le travail des TT (p.ex. expliquer, aider, surveiller) » et « attitude ou un comportement initié par un TP et facilitant l'intégration des TT (p.ex. aller vers les TT pour parler avec) ». Pour plus de détails, voir [annexe n°18](#).

Les entretiens ont été enregistrés puis transcrits sur un document numérique unique en inscrivant préalablement à chacun d'eux les informations sociodémographiques suivantes : genre, âge, ancienneté en saison, date de fin du contrat saisonnier, métier exercé, fonction d'encadré ou encadrant, localisation de la résidence principale (locaux versus non locaux) et nombre de saison réalisée (1^{ère} saison versus énième saison). La retranscription des entretiens a été réalisée uniquement sur les mots prononcés sans tenir compte d'autres expressions (p.ex. sons, expressions comportementales etc.). Nous nous sommes familiarisés avec les données lors de la transcription de l'enregistrement (audio > tapuscrit) ainsi que lors de lectures attentives du corpus. Cette démarche a notamment permis d'annoter les 1^{ères} observations liées à nos questionnements de recherche. Nous avons ensuite généré une codification descriptive dès lors que l'on a identifié quelque chose qui était pertinent pour la question de recherche au sein des axes conceptuels.

A partir des codes générés nous avons constitué les thèmes de notre grille d'analyse. On souligne ici qu'un thème « capture quelque chose d'important à propos des données par rapport à la question de recherche et représente un certain niveau de réponse ou de sens structuré au sein de l'ensemble des données » (Braun & Clarke, 2006, p. 82). Ensuite, nous avons examiné / vérifié les thèmes en les confrontant avec l'ensemble des données afin de compléter la grille d'analyse (p.ex. en redéfinissant le thème). Nous avons revu progressivement notre grille

d'analyse interprétative au fur et à mesure des entretiens pour enrichir les analyses. Enfin, nous avons défini et nommé les thèmes de notre grille d'analyse afin d'en éditer 3 systèmes de catégories ([Annexes 16, 17 et 18](#)), correspondant aux 3 populations étudiées (permanents, intérimaires, saisonniers).

Une fois constitué, ces systèmes de catégories ont été utilisés pour catégoriser le contenu. Afin de contrôler le plus possible la subjectivité d'interprétation 3 codeurs ont été mobilisés en plus du doctorant. Un indice statistique (*tableau 18*) a été calculé : le kappa de Fleiss (0 à 1, plus l'indice tend vers 1, plus il indique une forte convergence interjuge, celle-ci attestant de la fidélité de la catégorisation). Au total, 5 réunions ont été effectuées entre janvier et mai 2022.

Tableau 18 Aperçu de l'accord inter-évaluateur (Kappa de Fleiss) pour chaque système de catégories

Population étudiée	Nombre d'unité	Accord aléatoire	Accord relatif moyen	κ
Saisonniers (étude 3)				
Avant concertation	509	0,03	0,58	0,57
Après concertation	509	0,06	0,79	0,77
Intérimaires (étude 4)				
Avant concertation	301	0,04	0,47	0,45
Après concertation	303	0,05	0,87	0,87
Permanents (étude 4)				
Avant concertation	-	-	-	-
Après concertation	374	0,05	0,92	0,92

Pour rappel, trois hypothèses sont testées à travers ces 2 études. Bien que l'effectif de nos trois populations étudiées soit faible, cela constitue le matériel collecté constitue une source d'information non négligeable. Nous avons donc réalisé des **analyses statistiques descriptives** pour tenter de répondre à nos hypothèses. Pour répondre à notre hypothèse 7 (*cf.* Chapitre 2, section 3.1. page 120), nous avons porté notre attention sur l'évaluation globale de l'accueil et de l'intégration ainsi que de leurs freins et facilitateurs, du point de vue des saisonniers et des intérimaires. Nous avons aussi pris en compte les attitudes et comportements d'accueil et d'intégration des travailleurs permanents envers les temporaires. Nous avons aussi considéré les causes suscitant le départ ou la conservation du poste des travailleurs temporaires – évoquées par les 3 groupes de travailleurs – comme des éléments susceptibles de favoriser ou dégrader l'ajustement travailleurs temporaires-environnement professionnel. Pour répondre à l'hypothèse 9, nous nous sommes intéressés à savoir si les TP perçoivent une différence entre

la période haute et basse de recrutement des TT (et si oui, sur quel élément ?), ainsi que les conséquences perçues par les TP de la formation des TT. Enfin, pour répondre à l'hypothèse 10, nous avons retenu des catégories faisant références au jugement positif/négatif ou mitigé de la présence des TT (sur l'entreprise, l'équipe ou encore pour le contrat/l'emploi des TP).

Deux questions ont fait l'objet d'un traitement particulier. Il s'agit de la quantité et de la qualité des informations transmises par l'EU lors de l'accueil / prise de poste composée de 13 sous-catégories ([étude 3, de 4A à 4L, annexe 18](#)) et des conséquences perçues par les TP de la présence de TT composée de 14 sous-catégories ([étude 4, de 3A à 3N, annexe 17](#)). Nous avons dans un premier temps supprimé les sous-catégories non évoquées par les participants (donc 0 unité dans la sous-catégorie en question). Ensuite, en vue de sélectionner pour analyse et interprétation les sous-catégories les plus représentatives, un seuil de fréquence minimale a été fixé. Pour la catégorie « quantité et qualité des informations transmises par l'EU lors de l'accueil / prise de poste », nous avons retenu les sous-catégories composées d'au moins 2 unités (75% des unités évoquées sont ainsi conservées avec ce seuil), tandis que pour la catégorie « conséquences perçues par les TP de la présence de TT », nous avons établi un seuil à 5 unités (avec ce seuil, 73% des unités évoquées sont conservées). Lorsqu'ils permettaient d'illustrer certains points précis, des extraits d'entretiens ont été intégrés dans le développement des résultats.

Pour terminer, nous avons réalisé des analyses complémentaires aux entretiens. Nous avons cherché à savoir « est-ce que les participants aux entretiens sont-ils représentatifs des participants aux études quantitatives 1 et 2 ? ». Pour cela, nous avons réalisé un **test de comparaison simple** pour chacun des groupes de travailleurs « deux à deux » (p.ex. saisonniers étude 2 vs saisonniers étude 3) concernant le niveau d'APE (pour l'ensemble des groupes) et d'IO (hormis pour les saisonniers, dont la mesure concerne l'IG). Afin de garantir l'anonymat des participants, nous avons utilisé des pseudonymes dans l'écriture des résultats.

3. Résultats

La présentation de nos résultats est organisée en deux parties. La première porte notamment sur la qualité d'accueil et d'intégration (AI) perçue par les TP et TT (**H7**) tandis que la deuxième s'intéresse à la présence et à la massification des intérimaires dans l'entreprise (**H9** et **H10**). Pour chacune des parties, nous exposons nos observations en lien avec la/les hypothèse/s pour chaque population concernée. Ainsi, dans chaque partie, des résultats provenant de l'étude 3 et/ou 4 seront amenés à donner des éléments de réponse.

3.1. La qualité d'accueil et d'intégration perçue par les TP et TT

3.1.1. Les travailleurs saisonniers

Nos résultats montrent qu'il existe **chez les saisonniers autant d'avis positifs** (37,5%, entretiens 13, 27 et 29) **que d'avis mitigés/neutres** (37,5%, entretiens 9, 12 et 25) **à propos de leur accueil et intégration**. C'est *Aglaé* qui nous explique que « la première fois que je suis arrivée là j'ai eu une bonne impression c'est-à-dire je n'étais pas inquiète je me sentais à l'aise ». Des éléments peuvent faciliter l'AI dans l'entreprise (*cf. tableau 19*). Lorsque l'on pose la question, on remarque que sur les 11 saisonniers, 8 ont évoqué au moins un facteur facilitant l'AI (73%, entretiens 4, 9, 10, 11, 13, 25, 27 et 29).

Parmi ces éléments facilitants, on y trouve **l'ambiance d'équipe** (convivialité, ne pas être seul) « c'est la relation avec les collègues c'est de ne pas me sentir seul c'est passer par un après-midi [...] boire une bière, on s'est parlé à cœur ouvert et on s'est dit qu'en fait on était pas seul à penser en fait tous les collègues pensent la même chose [...] donc ça met à l'aise parce que ça permet de déballer son sac de partager le même sentiment » (*Thibaut*). Cette ambiance peut passer par la **taille de l'équipe** comme l'explique *Sandrine* : « et ouais ça met à l'aise la petite équipe, on n'a pas l'impression d'être un numéro comme je l'ai été en tant que secrétaire », « il n'y avait pas trop de monde au début c'était beaucoup plus agréable, j'ai mieux appris grâce à ça je pense aussi ».

Par ailleurs, deux personnes indiquent clairement un **avis négatif de l'accueil** (16%, *Thibaut* et *Léon*) comme le dit *Thibaut* « mais voilà c'était assez particulier, tu te sens vraiment lâché comme ça, pas du tout bien reçu, pas un bonjour, pas un bienvenue ». Ces mêmes saisonniers mettent davantage l'accent sur les éléments freinant et/ou obstruant l'accueil et l'intégration. Dans les interviews on relève des éléments freinant l'AI comme le **sentiment d'être remplaçable** comme *Thibaut* pour qui dès le début de son contrat « tu sens vraiment que tu sois là ou pas ils trouveront un moyen pour te remplacer », la **communication autour du logement de fonction** « Ils ont donné les clés, ils ont dit c'est le bâtiment là-bas, on ne savait pas la porte » (*Léon*) ou encore **l'absence d'accompagnement sur les tâches du poste** « ne pas savoir où se trouvent les choses quand on arrive, on connaît pas le lieu et qu'on te dit démerde toi et que je demande c'est où ça et qu'on me dise t'a qu'à savoir » (*Léon*). On observe toutefois une particularité parmi les 9 autres saisonniers, une personne évoque uniquement des éléments perçus comme gênant le travail à réaliser (p.ex. en parlant de la présence de sa supérieure : « il n'y avait pas de cadre en fait et je pouvais pas, c'était à moi de créer un cadre, on peut créer un cadre quand on a compris comment les choses fonctionnent un minimum »).

Ce saisonnier fait partie des personnes ayant un avis mitigé sur l'AI. On peut penser qu'au fur et à mesure de l'entretien, il a été possible pour l'interviewé de plus facilement évoquer certaines pensées sur ce qui s'est passé, d'autant plus que cette perception semble fréquente (5 unités, ou environ 29% des unités évoquées exclusivement pour cette catégorie).

3.1.2. Les travailleurs intérimaires

L'AI semble de manière générale plus positivement perçue par les travailleurs intérimaires. *Stéphanie* explique qu'à ses débuts dans l'entreprise elle a été accueillie « par *** c'était une ancienne cheffe monitrice [...], ça s'est bien passée ». Certaines pratiques contribuent à faciliter l'AI dans l'entreprise (*tableau 19*) comme on peut le voir au niveau de la **formation** et de la mise en place d'un **entretien de suivi** après une semaine : *Louise* indique par exemple que dans l'entreprise « on est bien formés il y a un bon suivi comparé à d'autres entreprises, parce que j'en ai fait d'autres, parce qu'on arrive on se sent complètement délaissée, que ici il y a une bonne formation et au bout d'une semaine *** nous prend dans le bureau pour savoir si tout va bien, les impressions chacun de son côté et tout franchement il y a un bon suivi ça va ». On voit que 4 personnes sur 6 (66.6%) évoquent uniquement des éléments facilitants (entretien *Stéphanie, Louise, Léa* et *Sophie*).

Bien que les intérimaires évaluent tous positivement l'AI, 50% d'entre eux ont aussi rapporté une évaluation négative (donc à la fois + et -). On remarque par exemple pour *Amandine* et *Mélanie*, une équivalence de fréquence d'apparition « positif/négatif » (2 vs 2) montrant que leur avis est ambivalent. Confronté à des difficultés dans l'entreprise, *Mélanie* explique par exemple qu'« au début je voulais arrêter chaque semaine [...] à chaque fois je disais je vais arrêter ». Là aussi certaines pratiques peuvent contribuer à freiner l'AI. Nos résultats montrent que sur 6, une personne rapporte uniquement des éléments obstruant (16.6%, entretien 6) et une à la fois des éléments facilitant et obstruant.

Sur cette faible proportion nous pouvons tout de même relever **des éléments liés à la différence de statut TT / TP**. Comme l'explique *Mélanie* au « début en fait elles nous prennent vraiment de bas comme si on était des petites merdes parce qu'elles ça fait longtemps qu'elles sont là qu'elles sont en CDI, bah elles font elles prennent de bas je le vois oui » ou encore à une certaine **pression à la cadence** « j'avais une CDI qui était là qui était bien, elle me fait la misère mais bon avant maintenant elle voit très bien que je vais beaucoup plus vite qu'elle, elle dit c'est bon calme toi, elle m'a bien traumatisée ». Si l'on s'intéresse à la fréquence d'apparition des éléments obstruant, notamment pour la personne ayant rapporté à la fois des éléments

facilitant et obstruant (*Mélanie*), elle semble légèrement plus élevée que celle des éléments positifs (5 vs 3).

Tableau 19. Eléments facilitants / obstruant et suggestion d'amélioration des saisonniers et intérimaires concernant leur travail et intégration dans l'organisation

	Facilitant		Obstruant	
	SAISO (N=10)	INTERIM (N=5)	SAISO (N=9)	INTERIM (N=2)
Accompagnement, formation	40%	100%	-	-
Temps de convivialité à l'arrivée	10%	-	-	-
Ambiance de travail (p.ex. taille d'équipe)	30%	40%	-	100%
Expérience du travailleur (p.ex. poste antérieur similaire)	10%	-	-	-
Personnalité des responsables / collègues	20%	-	33%	-
Temporalité au travail (p.ex. ouverture de la saison)	-	-	44%	-
Sentiment d'être remplaçable	-	-	11%	-
Méconnaissance des lieux (p.ex. lieu de travail, logement)	-	-	33%	-
Tâche à réaliser (p.ex. absence de compétences dans la tâche)	-	-	22%	-

Lecture : Sur les saisonniers ayant répondu à la question (10 sur 11) 40% (4) évoquent l'accompagnement et la formation à l'arrivée au poste comme facilitant le travail et l'intégration dans l'organisation.

S'agissant de la quantité et qualité des informations transmises par l'ETT et l'EU, les résultats montrent que trois éléments liés aux pratiques RH sont fréquemment cités par les intérimaires (*tableau 20*). La **visite de l'entreprise** semble incontournable lors de la prise de poste car tous les intérimaires interviewés l'on évoqué. Ensuite, les **conditions de la mission** (heures, primes...) et **équipements de protection individuelle** (EPI) sont aussi souvent évoqués (5 intérimaires sur 6, soit 83%). Concernant les EPI, à noter qu'il s'agit d'informations jugées inadaptées (p.ex. mauvaise communication sur la fourniture du matériel), tandis que pour les conditions de la mission, les informations ont été suffisantes. A ce propos, un autre

élément des pratiques RH a été évoqué comme inadapté : la possibilité de réaliser des heures supplémentaires (p.ex. les heures supplémentaires sont proposées le jeudi ou vendredi, pour travailler le samedi matin). On observe aussi que les éléments les plus évoqués dans le discours des intérimaires sont le matériel utilisé et les tâches à réaliser représentant 16% des occurrences (p.ex. montage de pièce sur des grilles), la visite de l'entreprise pour 14% des occurrences ou encore les EPI pour 13% des occurrences.

Tableau 20. Présentation des pratiques en ressources humaines selon le nombre d'intérimaires et d'occurrences dans le discours.

Pratiques RH	Part des intérimaires citant la pratique RH : fréquence (%)	Part des occurrences de la pratique RH sur l'ensemble des occurrences (%)
Evaluation de la performance	2 (33)	3 (5)
Possibilité heures sup.	2 (33)	2 (4)
Information inadaptée	2 (100)	
Objectifs et buts à atteindre	2 (33)	5 (9)
EPI pour effectuer le travail	7 (83)	7 (13)
Information adaptée	2 (29)	
Information inadaptée	5 (71)	
Conditions de la mission	5 (83)	6 (11)
Information adaptée	3 (60)	
Information inadaptée	2 (40)	
Matériel utilisé et tâche à réaliser	4 (67)	9 (16)
Equipement ou matériel d'urgence	2 (33)	2 (4)
Présentation aux collègues / équipe de travail	2 (33)	4 (7)
Présentation au supérieur	2 (33)	2 (4)
Personne « ressource » en cas de difficulté au travail	3 (50)	3 (5)
Visite de l'entreprise	6 (100)	8 (14)
Risques associés au poste	3 (50)	3 (5)

3.1.3. Les travailleurs permanents

Nos résultats montrent aussi que parmi l'ensemble des catégories du corpus (étude 4, TP), la facilitation du travail des TT est la plus fréquemment évoquée. Les comportements initiés par les TP sont caractérisés principalement par de **l'aide à la réalisation des tâches** (p.ex. expliquer comment identifier les pièces à défauts, aider à poser les pièces sur les panneaux) comme l'évoque *Lisa* « la dernière fois il y avait une intérimaire [...] qui n'arrivait pas bien à mettre ses pièces, moi je passe à ce moment-là et je lui ai dit "attend je les monte comme ça essaye tu verras si ça va mieux." Elle me dit "c'est nettement mieux comme ça." C'est les astuces aussi qu'on peut leur donner ». Cet accompagnement du TT par le TP peut être plus prononcé, pouvant consister à « les accompagner dans les premiers jours, bien les accompagner ça passe par être derrière eux la première journée, l'intérimaire me quitte pas quoi ». Les TP facilitent aussi le travail des TT en proposant **des tâches moins difficiles dès les premiers moments**. *Manuella* « les mets sur une référence de pièce assez facile à montrer on les mets pas sur des pièces où il y a 3000 pièces à la barre on essaye de leur mettre si possible des pièces assez simple à monter pour pas qu'elles s'arrachent les mains qu'elles s'inquiètent pas on essaye de faire ça les deux premiers jours ». Cet **accompagnement peut être réalisé en tenant compte du statut d'emploi** probablement en raison d'une expérience plus longue (p.ex. connaissance, savoir-faire dans l'entreprise) ou d'une valorisation de cette fonction. On observe par exemple que pour *Manuella* que ça s'organise de sorte que « les deux premiers jours, des jours simples avec une fille embauchée quand on peut ». On peut penser que les TP sont parfois mobilisés ailleurs, sur d'autres postes nécessitant d'autres compétences ou simplement qu'il n'y a pas suffisamment de TP pour accompagner un TT, notamment lors des périodes de recrutement hautes. Cet accompagnement des premiers moments semble se caractériser par des « coups de main » divers, comme évoqué précédemment, « mais au bout de plusieurs jours après on va dire à la nouvelle "il faut que tu accélères tu dois faire comme nous les embauchées" » (*Morgane*).

L'intégration des TT par les TP dans l'entreprise se fait principalement par des **échanges**, des discussions en leur posant « des questions d'où elles viennent qu'est-ce qu'elles ont fait avant déjà bien les mettre en condition » (*Michelle*). Ces discussions peuvent être réalisées en prenant **le même temps de pause**, comme le dit *Pierre* « quand j'ai un intérimaire j'essaye de prendre mes pauses en même temps que lui, pour qu'il y ait déjà un lien qui s'installe, qu'on puisse discuter, parce qu'en pause on peut plus parler on apprend à se connaître, j'essaye de faire ça ». L'intégration des TT s'effectue aussi via des conseils motivant, « alors moi je dis il

faut pas stresser c'est logique qu'on aille plus vite qu'eux c'est logique, mais il faut pas qu'elles stressent pour ça mais je sais que toutes les filles stressent, mais c'est à nous de les encourager c'est à nous » (*Lisa*).

Certains éléments professionnels sont perçus par les saisonniers comme « à changer », notamment à travers quelques **suggestions d'amélioration**. On retrouve des éléments liés à la **communication au sein de l'équipe** (soi / collègue / responsable) « et ouais un genre de réunion de tout le staff aurait été très bien venu de la part déjà du boss, du propriétaire, du chef dire "ce qu'on attend de vous..." » (*Thibaut*), à une **diminution de l'ambigüité de rôle** comme le dit *Antoine* « embaucher quelqu'un qui fasse des fiches de postes ou des fiches de production ». En écho à ce qui a été aussi évoqué précédemment, une proposition d'**un temps de convivialité** (en adaptant par exemple l'emploi du temps des salariés) comme l'évoque *Thibaut* en s'adressant aux employeurs « quand tous vos employés sont là, faites un petit apéritif histoire de se présenter ». Toujours en lien avec ce qui a été développé précédemment, *Thibaut* dit que « c'est dommage de ne pas avoir de **présentation de l'équipe**, de qui fait quoi. Au final tu es obligé d'apprendre par toi-même de qui donne des ordres ».

3.1.4. Causes perçues du turnover ou de la rétention des TT

Cette partie permet d'apporter une réflexion sur les pratiques RH liées à l'AI pouvant faciliter *in fine* la rétention des TT. Il convient en effet de remarquer l'existence à la fois de réponses directement en lien aux pratiques RH (p.ex. organiser un temps d'accueil) mais aussi plus éloignées (p.ex. habitudes et connaissances du travail). Cela étant dit, on remarque que les intérimaires et les permanents ont tendance à attribuer des explications externes quant au départ des intérimaires. On voit que pour les intérimaires, 87.5% des occurrences évoquant une raison de partir font référence à une cause externe aux intérimaires, alors que pour les permanents le taux est d'environ 26 points en moins (61%).

Nos résultats montrent aussi un ensemble d'explications avancées tant par les intérimaires que les permanents (*cf. tableau 21, ci-dessous*)

Tableau 21. Pourcentage du total des occurrences observées chez les intérimaires et permanents des explications avancées pour justifier le départ ou la conservation de l'emploi des intérimaires (% du total étudié, soit selon l'ensemble, soit le groupe partir, soit le groupe rester).

	TT		TP		TT et TP			
	Int.	Ext.	Int.	Ext.	Int.	Ext.		
	3 (12,5)	21 (87,5)	11 (47,8)	12 (52,2)	14 (38,9)	22 (61,1)	14 (48,3)	15 (41,7)
	PARTIR		RESTER		PARTIR		RESTER	
	24 (100%)		23 (100%)		36 (100%)		29 (100%)	
Ambiance de travail dans l'entreprise (p.ex. cheffe parle mal, problème avec collègue)	8 (33,3)		4 (17,4)		8 (22,2)		5 (17,2)	25 (22,3)
Correspondance aux attentes du TT (p.ex. plaît / plaît pas, centre d'intérêt)	-		2 (8,7)		9 (25)		11 (37,9)	22 (19,6)
Conditions de travail liées au poste (tâche : cadence, horaire, risques professionnels)	10 (41,7)		-	-	7 (19,4)		1 (3,4)	18 (16,1)
Avantages du poste (paie, formation, droits chômage...)	-		3 (13)		5 (13,9)		5 (17,2)	13 (11,6)
Personnalité et capacité du travailleur (p.ex. manque de confiance)	1 (4,2)		2 (8,7)		4 (11,1)		1 (3,4)	8 (7,1)
Habitude et connaissance du travail (tâche, collègues...)	-		7 (30,4)		-		-	7 (6,2)
Proposition d'un poste permanent	-		5 (21,7)		-		2 (6,9)	7 (6,2)
Intégration à l'équipe de travail	-		-		1 (2,8)		4 (13,8)	5 (4,5)
Opportunité d'un autre poste temporaire dans une nouvelle entreprise	4 (16,7)		-	-	1 (2,8)		-	5(4,5)
Décision des responsables liée à la performance de l'intérimaire	1 (4,2)		-	-	-		-	1 (0,9)
Fin de contrat / mission	-		-		1 (2,8)		-	1 (0,9)

Les travailleurs permanents et intérimaires sont d'accord sur deux principales explications du départ des intérimaires : 1) les **conditions de travail liées au poste** (notamment avec la question des cadences souvent présentes dans l'ensemble des discours) : on voit que 41,7% (intérimaires) et 19,4% (permanents) des occurrences concernent cette explication ; 2) **l'ambiance de travail** : les discours sont marqués par la relation avec les cheffes pour les intérimaires, ou moins précisés pour les permanents (juste « ambiance de travail »). On observe par ailleurs que l'ambiance de travail est un élément revenant souvent dans le discours des intérimaires et permanents pour expliquer le départ et la conservation du contrat des intérimaires.

Les intérimaires semblent davantage évoquer **l'habitude et la connaissance du travail** comme explication de conservation de leur emploi (30,4% des occurrences). Ces intérimaires disent être habitués à l'environnement professionnels : collègues, tâches à réaliser... De cette habitude peut provenir le sentiment de savoir, connaître (et donc certainement contrôler) le travail demandé. Conserver le contrat temporaire peut relever du sentiment de « sécurité » que peut produire l'habitude du travail (p.ex. repères intégrés). Ceci est d'ailleurs à mettre en relation avec l'ancienneté des intérimaires ayant évoqués ces éléments, qui est de plus de 6 mois. Ensuite, toujours au sujet des éléments favorisant la conservation du contrat, viennent **l'opportunité d'un contrat permanent dans l'entreprise de travail** (21,7%) ou encore **l'ambiance de travail** (17,4% des occurrences). On retrouve dans le discours des permanents plutôt la **correspondance aux attentes des intérimaires** (37,9% des occurrences) pour en expliquer la conservation de l'emploi des intérimaires.

3.2. La présence et la massification des intérimaires perçues par les permanents

Avec un seuil à 5 occurrences minimales par catégorie, on retient 73% des informations délivrées à propos des conséquences perçues de la présence des TT. Les unités retenues concernent les jugements positifs / négatifs / neutres à propos l'équipe et de l'emploi et les jugements positifs / négatifs au sujet de l'entreprise. Les autres catégories n'ont pas retenu notre attention car elles sont moins représentatives des discours recueillis.

Au moins 91% des participants jugent positif la présence d'intérimaire pour l'entreprise. Le recrutement de ces travailleurs temporaires semble bénéfique pour l'entreprise dans le sens où cela montre une certaine **santé de l'entreprise**, comme l'explique *Michelle* « s'il y a beaucoup d'intérimaires il y a beaucoup de travail, donc ça veut dire que c'est quand même bon

pour l'entreprise ». Au moins 27% des TP rapportant au moins un jugement négatif de la présence des TT expriment le fait que les intérimaires « c'est peut-être un coût pour l'entreprise » (*Lisa*).

Une faible majorité (au moins 55%) exprime un avis neutre sur la présence des TT dans l'équipe. Pour eux, il n'existe pas vraiment de différence, la présence des TT n'implique pas spécialement un avis plus positif que négatif. Parmi ceux qui prennent position, l'avis est le plus souvent positif, avec 45% des participants jugeant positivement la présence des intérimaires pour l'équipe, notamment pour le fait qu'ils représentent un indicateur du **changement de rythme dans l'entreprise** comme l'indique *Amélie* « Pour l'équipe de travail, pour les CDI c'est la même chose, en général on préfère quand il y a du travail que quand il y a en a pas, les journées passent plus vite pour les CDI ». Mais ce changement par la présence des TT concerne aussi l'**ambiance de travail** dans le sens où, pour au moins 27% des TP la présence des intérimaires pour l'équipe est plutôt perçue négativement, comme le rapporte *Pierre* il peut y avoir « des réticences des CDI qui aiment bien rester ensemble, je sais pas, qui ont leurs habitudes qui ne veulent pas intégrer un intérimaire avec eux ». Par leur expérience diversifiée, les intérimaires apportent **un regard nouveau sur la façon de voir les choses** « parce qu'on a pris des habitudes et du coup quand les intérimaires viennent on voit autrement [...] on nous donne des idées des fois, mais c'est vrai il faut le reconnaître « fais comme ça, comme ça », « ah bah oui t'es pas bête ». « Nous on leur apporte quelque chose mais eux aussi parce qu'ils nous parlent des autres boîtes de l'extérieur » (*Maelle*). On observe aussi dans les discours que les intérimaires apportent un « **coup de main** » dans le travail d'équipe comme le dit *Lisa* « c'est positif quand on voit les intérimaires c'est parce qu'on a beaucoup de travail ça aide beaucoup ». Une **ouverture à des façons de faire** autrement ou encore une **diminution de l'ennui au travail** ont également été rapportées. A titre d'exemple, une intérimaire explique que « c'est un bon signe quand il y a des intérimaires, c'est qu'il y a du travail pour moi c'est après quand il y a pas de travail c'est ennuyant. C'est voilà, il faut attendre [...] il faut attendre les barres que ça arrive tout ça » (*Amanda*).

Lorsque l'on s'intéresse à « comment les TP perçoivent leur rapport avec les intérimaires ? » de manière générale, on remarque qu'au moins 82% des TP disent avoir un rapport plutôt positif. *Manuella* explique que des intérimaires « oui on en a toujours un petit peu [dans l'entreprise] ah oui c'est toujours positif de les avoir ils sont d'une grand aide ah oui toujours positif ». On observe qu'au moins 55% des TP rapportent aussi des relations jugées comme négatives avec les intérimaires. Cela passe par exemple par « **quelqu'un qui**

s'intéresse pas, donc du coup on essaye de lui apprendre des choses, mais on perd du temps ça m'intéresse pas » (*Pierre*). Dans cette illustration, *Pierre* explique que les TT ne sont finalement pas en correspondance avec leurs propres attentes vis-à-vis des tâches à réaliser (intérêt, écoute), ce qui génère de l'ennui et le sentiment de perdre du temps.

Nos résultats montrent que parmi les 10 répondants à la question (sur 11), tous ont évoqué au moins l'existence d'une différence (91% des TP). Toujours parmi les 10, 3 (27%) ont aussi évoqué, en parallèle de ces réponses, l'absence de différence. Leur discours est plutôt partagé entre l'absence et la présence d'une différence. On voit par exemple (*Morgane*) qu'une première réponse à la question « Y a-t-il une différence ? », l'interviewée dit « non, non » puis « on sait juste quand il y a plus d'intérimaire il faut carburer il y beaucoup de travail et à la fin on va nous booster pour que la barre soit terminée à la fin de la journée » et enfin « non, non ».

On peut identifier toutefois ce qui semble être des éléments plutôt négatifs, à savoir un impact sur le **sentiment d'appartenance** comme le rapporte *Lisa*, lorsqu'« il y a un peu de monde ça fait séparer tout le monde, donc ça fait pas tout à fait la même ambiance. C'est on se sent moins « nous ». Là il y a moins de monde, on se retrouve plus, notre petit groupe, notre petite famille. C'est complètement différent, plus personnel ».

Tableau 22. Sentiments/jugements perçus par les TP vis-à-vis de la formation (ou intention de former) des TT selon l'effectif de TP et le nombre d'occurrences de la catégorie (positif, négatif, neutre).

	Travailleurs Permanents	Occurrences
	100% (11)	100% (18)
Sentiment / jugement positif et/ou avantageux vis-à-vis de l'intention ou de la réalisation de la formation des TT	36% (4)	27,8% (5)
Sentiment / jugement négatif et/ou désavantageux vis-à-vis de l'intention ou de la réalisation de la formation des TT	54,5% (6)	61,1% (11)
Sentiment / jugement neutre vis-à-vis de l'intention ou de la réalisation de la formation des TT	9% (1)	11,1 (2)

Un des éléments nouveaux apparus dans les entretiens vient des conséquences perçues par les TP de la formation des TT, notamment en contexte de massification des recrutements temporaires dans l'entreprise. On remarque dans le discours **une importance plus marquée de l'occurrence des unités rapportant un sentiment / jugement négatif, désavantageux de former les TT** (61% des unités), évoquées par 6 personnes sur 11 (soit 54,5% des individus) dont 2 rapportant aussi des éléments positifs ou avantageux (cf. *tableau 22*). Tous les TP rapportant un avis positif sur la formation des intérimaires évoquent le bénéfice d'une **reconnaissance au travail** par l'intérêt porté des intérimaires. *Manuella* nous dit que « moi former c'est toujours positif d'avoir toujours du monde nouveau c'est positif [...] avoir du monde nouveau qui s'intéresse à notre travail c'est toujours positif qui s'intéresse au travail ». Mais d'un autre côté, la formation peut avoir un effet négatif comme le dit *Yun*, « s'il [l'intérimaire] s'en fout, moi [...] c'est pas avantageux pour moi, je perds mon temps sur mon temps de travail et s'il fait des bêtises je passe plus de temps à récupérer les conneries de l'intérimaire. ». La formation des intérimaires peut vouloir dire **passer plus de temps à l'accompagner, voir à reprendre le travail fait, au détriment de son propre temps de travail**. Les TP pointent aussi du doigt la préférence pour le métier de l'intérimaire qui, en raison d'un manque d'intérêt au travail à réaliser, ne s'implique pas dans l'apprentissage des tâches. Par conséquent, cette position peut créer des tensions pour les TP comme le montre *Manuella* « à court terme ça peut être négatif parce qu'on passe du temps à former la personne, à lui apprendre des choses, mais c'est vrai que si elle est pas intéressée et qu'elle part au bout de 3 jours c'est vrai qu'on a perdu notre temps ». Ici, *Manuella* modère son jugement en introduisant « à court terme » signifiant que si l'intérimaire reste une certaine période, cela n'implique pas de perdre son temps à former les intérimaires. Cela laisse entendre une durée minimale pour laquelle si l'intérimaire reste dans l'entreprise, la formation est plus positivement perçue.

3.3. Données complémentaires aux entretiens

Bien que les tailles d'échantillons restreignent les possibilités d'analyse et de généralisation, la description des niveaux d'ajustement personne-environnement a ses intérêts notamment pour connaître le positionnement des personnes interviewées (étude 3 et 4) vis-à-vis de nos participants aux études 1 et 2 (sont-ils comparables ?). Le *tableau 23* présente plusieurs comparaisons de moyennes réalisées pour chacun des groupes de travailleurs « deux à deux »

(p.ex. saisonniers étude 2 vs saisonniers étude 3) le niveau d'APE (pour l'ensemble des groupes) et d'IO (hormis saisonniers).

Tableau 23 Moyennes d'adéquation personnes-environnement (APP, APO, APG, APS) et d'identification organisationnelle des différents travailleurs (saisonniers, intérimaires, permanents) selon l'étude de provenance (études 3 et 4 vs études 1 et 2)

			<i>n</i>	<i>m</i>	σ
Ajustement personne-poste (APP)	Saisonniers	TT E2 / TT E3	49 / 11	5,17 / 6,43	1.10 / 0,93
		Total	60	5.4	1.17
	Intérimaires	TT E1 / TT E4	30 / 6	3,92 / 6,17	1,55 / 0,75
		Total	36	4,30	1,67
	Permanents	TP E1 / TP E4	435 / 11	5,11 / 6,04	0,99 / 0,79
		Total	446	5,13	0,99
Ajustement personne-organisation (APO)	Saisonniers	TT E2 / TT E3	49 / 11	4,85 / 6,14	1,33 / 0,99
		Total	60	5,09	1,37
	Intérimaires	TT E1 / TT E4	30 / 6	3,80 / 6,33	1,21 / 1,03
		Total	36	4,22	1,51
	Permanents	TP E1 / TP E4	435 / 11	4,20 / 5,32	1,25 / 1,27
		Total	446	4,23	1,26
Ajustement personne-groupe (APG)	Saisonniers	TT E2 / TT E3	49 / 11	5,17 / 6,20	1,08 / 0,96
		Total	60	5,36	1,13
	Intérimaires	TT E1 / TT E4	30 / 6	4,21 / 5,83	1,12 / 1,47
		Total	36	4,48	1,31
	Permanents	TP E1 / TP E4	435 / 11	4,46 / 5,31	1,20 / 1,27
		Total	446	4,03	1,20
Ajustement personne-supérieur (APS)	Saisonniers	TT E2 / TT E3	49 / 11	4,55 / 6,02	1,65 / 0,80
		Total	60	4,82	1,63
	Intérimaires	TT E1 / TT E4	28 / 6	3,65 / 6,33	1,41 / 0,82
		Total	34	4,12	1,68
	Permanents	TP E1 / TP E4	435 / 11	4,00 / 5,27	1,40 / 1,42
		Total	446	4,03	1,41
Identification organisationnelle (IO)	Intérimaires	TT E1 / TT E4	30 / 6	2,95 / 5,26	1,35 / 1,28
		Total	36	3,34	1,58
	Permanents	TP E1 / TP E4	435 / 11	3,25 / 5,89	0,91 / 0,81
		Total	446	3,32	0,99

En bleu, les valeurs dont la moyenne plus l'écart-type ne dépasse pas la valeur moyenne de comparaison.

On observe majoritairement une différence des niveaux d'IO et d'APE entre les groupes de travailleurs (saisonniers, intérimaires, permanents) issus des études 1 et 2 et ceux des études 3 et 4. On peut lire par exemple que l'APP moyen des 11 saisonniers ayant réalisé l'entretien ($M_{APP} = 6,43$) est supérieur à celui des 49 autres ayant uniquement répondu au questionnaire ($M_{APP} = 5,17$), cette différence étant particulièrement notable que la valeur de 6,43 est supérieure à la moyenne plus l'écart-type (6,27) des saisonniers ayant répondu uniquement à l'enquête quantitative. Concernant l'IO, on voit aussi que le niveau des 11 TP de l'étude 4 ($M = 5,89$) se différencie des 435 TP de l'étude 1 ($M = 3,25$) d'autant plus la valeur de 5,89 est supérieure à la moyenne plus l'écart-type ($M = 4,16$) des permanents ayant répondu à l'enquête quantitative.

4. Discussion des études 3 et 4

Nous nous intéressons à travers ces deux études au vécu des pratiques RH (c.à.d. pratiques managériales et liées aux ressources humaines) avant et après la prise de poste. Ces deux études ont leurs spécificités et leurs populations respectives (saisonniers pour l'étude 3, intérimaires et permanents pour l'étude 4), tout en ayant des éléments partagés justifiant de les considérer simultanément.

Bien que ces études s'intéressent à de faibles échantillons, elles ont l'intérêt d'apporter des informations utiles en regard des questionnements et hypothèses (*cf.* Chapitre 2, section 3., page 106) de suggérer des études complémentaires d'approfondissement et de confirmation. Nous reviendrons sur leurs limites après avoir évoqué les apports potentiels.

De manière générale, les TT (saisonniers et intérimaires) interrogés perçoivent leur accueil et intégration dans l'organisation comme globalement positif. Nous l'avons vu, plusieurs raisons sont évoquées par les participants. C'est le cas de l'accompagnement et de la formation à l'arrivée des TT (saisonniers et intérimaires) dans l'organisation. Cet accompagnement des 1^{er} temps est essentiel pour la création et la conservation de repères de travail. Cela contribue à offrir une meilleure visibilité du poste, à intégrer certaines règles et procédures organisationnelles ou favoriser certains comportements d'entraide et de soutien envers d'autres collègues (Dagot & Voisin, 2007). Face à ce nouvel environnement professionnel, le soutien social perçu peut permettre d'accroître l'implication organisationnelle des TT (Chambel & Sobral, 2011). Les participants interrogés suggèrent que les TP peuvent être aidant dès l'arrivée des intérimaires, en proposant par exemple lors des 1^{ers} moments de travail, des tâches moins difficiles. Les intérimaires sont placés dans des situations nouvelles, nécessitant un temps d'adaptation, instauré et visible dans cette entreprise, laissant peu de place aux initiatives individuelles (Dagot & Voisin, 2007)

Bien que Benzinger (2016) relève des techniques de socialisation différentes entre TP et TT – et en défaveur des TT – nos résultats suggèrent l'existence de pratiques spécifiques pouvant favoriser la socialisation des intérimaires (adaptation des tâches, tolérance temporaire de productivité). Par ailleurs, dans cette entreprise il semblerait au regard des entretiens, que la pratique pour obtenir un CDI soit d'effectuer une période – plus ou moins longue – de contrat temporaire, ce qui rendrait à première vue difficile le constat d'une différence de socialisation entre TT et TP (Benzinger, 2016). Ce chercheur avait mis en évidence que lors des premiers temps dans l'organisation, les TP vont davantage montrer leur autonomie, leur prise d'initiative

au moyen d'une recherche plus active des informations nécessaires au travail, comparativement aux TT. On peut se demander si finalement, dans ce contexte organisationnel (Nameless), les intérimaires étant dans cette disposition proactive seraient dans une plus forte capacité à obtenir un poste permanent ?

Etant donné nos résultats, **nous ne pouvons pas confirmer l'hypothèse 10** selon laquelle « la présence de travailleurs temporaires auprès des travailleurs permanents est généralement perçue négativement par ces derniers ». Les résultats indiquent que les intérimaires sont généralement perçus comme positifs (pour l'entreprise principalement, pour l'équipe dans une moindre mesure) et que les rapports entretenus avec eux sont aussi vécus positivement. Une nuance est toutefois de mise, notamment en contexte de massification des TT. En effet, bien que la menace identitaire ne soit pas évoquée lors d'échanges sur la présence des intérimaires, leur massification semble avoir un impact sur les TP. Ce constat est conforme à d'autres observations (George et al., 2012 ; von Hippel & Kalokerinos, 2012). Ce sentiment du « on se sent moins nous » (*Lisa*) évoquant ni plus ni moins ce que De Cuyper et al., (2008) appelle « coûts cachés » (ici, affaiblissement de l'identité d'équipe, voire organisationnelle) pour les TP et l'organisation, pourrait d'ailleurs laisser entendre des relations de travail plus formelles, plus impersonnelles (Wilkin et al., 2017) dans ce contexte de massification des TT. D'ailleurs, l'importance accordée à l'accompagnement des intérimaires ainsi qu'à leur venir en aide lorsqu'il y a besoin, laisse penser qu'il n'existe pas réellement de menace statutaire (menace sur l'emploi permanent), mais plutôt sur un niveau groupal (l'équipe de travail change).

Bien que ce sentiment d'appartenance semble parfois remanié lors des fortes périodes d'affluence des TT, le changement de rythme de travail – symbolisé dans l'organisation par la massification des intérimaires – est majoritairement perçu positivement par les TP. Nous ne retrouvons pas de résultats équivalents dans la littérature sur travail temporaire ce qui constitue une nouvelle contribution. On peut penser que l'augmentation temporaire des effectifs – suivant la loi de l'offre et la demande – puisse apporter une certaine nouveauté dans le quotidien professionnel des permanents face à de la tâche répétitive, monotone et possiblement ennuyeuse. D'ailleurs, une étude finlandaise (Harju et al., 2014) réalisée sur près de 11000 travailleurs indique que le secteur de l'industrie manufacturière est l'un des secteurs où l'on rapporte un niveau d'ennui le plus important. La quantité d'intérimaire recrutée dans l'entreprise apparaît en quelque sorte comme un indicateur motivationnel des efforts (et stimulations) à venir pour les TP. Une manière de réinterpréter les travaux de Wilkin et al., (2017) établissant un lien entre une forte diversité de contrat dans une équipe de travail et la

moindre efficacité pourrait provenir de ce « coût caché » qu'est la formation des nouveaux TT : les TP devant conjuguer temps de formation (aide fréquente) et production individuelle seraient dans l'impossibilité de faire leur quota. Ces enjeux sont similaires à un quelconque employeur ou chef d'équipe en saison confronté au renouvellement du personnel (d'une saison à l'autre mais aussi pendant la saison) (Baghioni & Rosini, 2021). Pour résumer, nos résultats montrent que la formation des TT peut-être perçue à la fois positive/avantageuse et/ou négative/désavantageuse par et pour les TP, **allant dans le sens de notre hypothèse 9.**

4.1.1. Facteurs d'ajustement et d'identification : synthèse réflexive

Notre cadrage théorique rappelle que le travail temporaire est généralement désavantageux en termes d'attitudes et de comportements au travail mais aussi de santé et de sécurité au travail (*cf.* Chapitre 1, sections 3.1., page 29-36). Toutefois, certaines pratiques en ressources humaines semblent pouvoir compenser ces effets généralement négatifs (*cf. figure 2*). Par conséquent, les réponses abordant ce qui facilite ou obstrue l'accueil et l'intégration (AI) ou encore les explications du départ ou de conservation de l'emploi permettent de nous donner des éléments de réflexion concernant les pratiques susceptibles de favoriser l'ajustement personne-environnement (APE) et l'identification sociale (IO et IG) des travailleurs temporaires dans leur contexte professionnel. Nous proposons donc dans cette partie d'en réaliser une synthèse – en rapport à l'hypothèse 7 – en nous appuyant sur nos précédents résultats.

Tableau 24. Présentation des éléments en pratiques des Ressources Humaines issues de l'organisation utilisatrice (OU) et/ou d'emploi (OE) susceptibles de favoriser ou non l'ajustement personne-environnement (APP, APO, APG, APS, APC) et l'identification (IO et IG).

Temporalité	Pratiques RH (OU, OE)	Dimensions d'ajustement et d'identification a priori concernées						
		APP	APO	APS	APG	APC	IO	IG.
Avant embauche	• Sollicitation des mêmes TT d'une période à une autre (car habitude) (OU, OE)	X	X	X	X	X	X	X
	• Recherche et sélection de TT ayant des formations et expériences proches (postes, organisations) ; (OU, OE)	X	X				X	X
	• Identification des attentes du TT quant aux types de missions souhaitées et centres d'intérêts (tâches, organisation etc.) (OU, OE)	X	X			X	X	X
Après embauche	• Présentation de l'équipe et de l'organisation (orale, écrite) (OU)		X	X	X		X	X
	• Définition et communication claires des rôles et tâches (OU, OE)	X						
	• Formation basique si nouveau ou si changement dans les tâches, procédures etc. (OU)	X						
	• Accompagnement aux tâches par un ancien (notamment TP) ; rotation des anciens en charge ; valorisation de cette fonction (OU)	X	X	X	X		X	X
	• Adaptation temporaire de la complexité des tâches et de la cadence (OU)	X		X	X			
	• Entretien de suivi (p.ex. 1 semaine après) (OU)	X	X			X		
	• Permettre les temps d'échanges informels (ex. temps de pause communs), des temps de convivialité initiaux (OU)		X		X		X	X
	• Prévention des discriminations et respect des TT à travers la communication (OU, OE)		X	X	X		X	X

Nous l'avons vu, l'APE peut porter sur plusieurs dimensions de contenu (p.ex. façon de travailler, personnalités, cf. Chapitre 2, section 1.2., page 89) et dimensions focales : l'adéquation personne-organisation, l'adéquation personne-poste, l'adéquation personne-groupe et l'adéquation personne-supérieur (études 1 et 2). Nous nous sommes aussi intéressés au contrat comme objet focal (APC, ajustement personne-contrat, étude 2) et dont les attentes

associées au contrat – plus ou moins comblées – pourraient augmenter ou diminuer leur adéquation (et donc diminuer ou augmenter les différences entre TT et TP). Des travaux (Jansen & Kristof-Brown, 2006) indiquent que **l'ajustement avec les éléments de l'environnement professionnel dépendent d'étapes temporelles**, de l'avant embauche à l'après celle-ci. Selon Jansen et Kristof-Brown (2006), les phases de recrutement / recherche d'emploi et de sélection/choix de l'emploi (pré-embauche), ainsi que de socialisation (post-embauche) rendent particulièrement saillantes l'adéquation au poste, à l'organisation puis, dans une moindre mesure, au supérieur si c'est lui qui effectue le recrutement. Dans ce cadre, on peut penser qu'il existerait un rôle potentiel des structures dédiées, comme les Organisations Utilisatrices ou les Organisations d'Emploi dans une phase pré- et post-recrutement. Dans cette partie réflexive nous utiliserons le terme d'Organisation Utilisatrice (OU) pour nommer toutes organisations recourant à un travailleur temporaire (qu'il soit intérimaire, saisonnier ou d'un autre type de contrat temporaire). De la même façon, nous nommons Organisation d'Emploi (OE) toutes organisations en charge de repérer et/ou recruter un travailleur temporaire (p.ex. ETT, espaces saisonniers, agences de recrutement).

Sachant cela, il convient de porter notre attention sur certaines dimensions focales (APP, APO, APG, APS et APC) en identifiant ce qui parmi le discours des TT et TP est susceptible de favoriser – ou non – l'ajustement des TT. Il s'agit ici d'une **conjecture interprétative pouvant donner des éléments de réflexion ou d'orientation pour d'éventuelles recherches**. Par ailleurs, l'ensemble de ces dimensions sont liées et peuvent être entendues comme ensemble de sous-systèmes interdépendants : si l'ajustement est bon au niveau « poste », il est probable que cela favorise l'ajustement avec « l'équipe » par exemple. Ceci équivaut aussi avec l'identification (organisation, groupe...). On propose donc – en lien à l'hypothèse 7 – de penser les pratiques RH comme susceptibles de favoriser l'APE et l'identification des TT d'une manière générale (avec certaines dimensions plus que d'autres) et ainsi atténuer les différences avec les TP.

Dans notre étude, les saisonniers ou intérimaires sont déjà embauchés mais depuis peu de temps. On peut donc considérer qu'ils sont toujours dans une phase de socialisation organisationnelle. Selon Jansen et Kristof-Brown (2006), cette phase assure une adéquation supplémentaire – post-sélection – jouant un rôle dans « l'amélioration de l'adéquation des nouveaux arrivants à leur environnement de travail (c.-à-d. [l'APP]) par le biais d'activités » (Jansen & Kristof-Brown, 2006, p. 203) comme leur formation. Cette phase de socialisation joue aussi un rôle important de sorte qu'elle « augmente [l'APO] en améliorant la connaissance

du nouvel arrivant des objectifs et des valeurs de l'organisation » (*Ibid.*). En outre, certains travaux évoqués dans la revue de littérature mettent en avant le rôle important des supérieurs (p.ex. Torka & Goedegebure, 2017) dans la prise de poste et l'intégration positive des TT.

Si l'on s'intéresse à « l'avant embauche » (*cf. tableau 23*), on peut considérer que le fait, pour une OU et/ou une OE, de **solliciter les mêmes travailleurs temporaires d'une période à une autre** permet de favoriser l'ensemble des dimensions de l'APE. Pour l'OU, il s'agit de miser ici sur la connaissance acquise des travailleurs sur des tâches spécifiques à réaliser, les règles de fonctionnement, ou encore le salaire versé. On peut voir aussi que la remobilisation de travailleurs – que l'on peut rapprocher de la fidélisation (Galois, 2006) – peut favoriser l'IO et l'IG.

Si l'on s'intéresse à « l'après-embauche », on peut aussi penser que la **présentation à l'équipe de travail et la visite de l'entreprise** dans l'OU, pratiques souvent initiée par le supérieur, peut favoriser l'APO, l'APS et l'APG (p.ex. permet aussi d'apprécier les normes et valeurs mises en avant par le supérieur et sa façon d'être avec l'équipe...). Ceci est d'autant plus important que la qualité de la relation avec le supérieur lors des premiers temps participe au sentiment de justice (Torka & Goedegebure, 2017). Ce contact permettrait aussi de favoriser l'IO et l'IG dans le sens où il pourrait potentiellement générer un sentiment d'intégration, de reconnaissance par les autres d'une certaine appartenance à l'organisation et à l'équipe de travail. On peut considérer que **l'accompagnement sur les tâches du poste** dans l'OU permet d'appréhender au mieux le travail à réaliser en mobilisant ses compétences, connaissances et capacités (en lien à l'APP). On peut comprendre que ne pas savoir ce qui est fait et comment cela doit être fait – en laissant l'individu à lui-même – peut mettre à mal l'ajustement au poste. **L'accompagnement peut être fait en tenant compte de l'ancienneté** dans le sens où les travailleurs de longue durée (connaissant le travail à faire) guident et transmettent les manières de travailler dans l'organisation (favorisant l'APG et l'APS), mais aussi du **statut d'emploi** en valorisant ces fonctions et les faisant tourner dans l'équipe de TP et TT aptes (favorisant l'IO et l'IG). A ce propos, nous pensons qu'une telle mesure pourrait permettre aussi de réduire l'impact délétère de l'accompagnement des TT par les TP.

Cela rejoint l'idée **d'adaptation des tâches lors des premiers temps de travail** dans l'OU. Si les nouveaux arrivants disposent d'un temps pour s'adapter avec des tâches moins difficiles, ceci peut tout à fait favoriser le sentiment d'être à l'aise ou bien ajusté à ce qui est demandé sur le moment, mais aussi pour l'après. D'une certaine façon, introduire progressivement de la difficulté dans le poste, ou des exigences moindres peut permettre de

mieux se saisir des attentes liées à la tâche (en favorisant la maîtrise du travail à réaliser) dans des conditions de moindre stress. On peut aussi l'associer à l'APO dans le sens où les nouveaux arrivants vont être exposés progressivement aux normes de travail (quantité d'efforts attendus). Si les tâches sont adaptées, les exigences allégées, le travailleur percevra la tâche et exigences moins difficile et permettrait d'aborder par la suite des normes de travail plus exigeantes. De plus, le fait de réaliser cette démarche d'adaptation du poste aux nouveaux arrivants peut être perçu par les travailleurs comme une valeur de l'organisation (traitement équitable des salariés). Ainsi, lorsque ce temps d'adaptation est absent, il semble être largement déploré tant par les TT que les TP : il s'agirait notamment d'attribuer plus de temps à cette mesure pour que les travailleurs puissent intégrer au mieux les cadences. A ce propos, certains discours de TT intérimaires abordent la question de la **pression à la cadence et aux tâches répétitives**, élément saillant de leur contexte organisationnel de travail. Ce contexte peut tout à fait influencer l'APP (caractéristique du poste peu souhaité) ou encore l'APS (dans le sens où le supérieur « représentant » de l'organisation, se porte garant de la productivité de l'entreprise). Dans un contexte où les postes peuvent être interdépendants, cela peut aussi influencer l'APG dans le sens où si l'un des membres de l'équipe ne travaillent pas de la même façon, s'exercera possiblement une pression (ou au contraire, une certaine entre-aide). Un autre élément susceptible de favoriser l'APP se trouve à travers la **délimitation claire des tâches et rôles liés au poste de travail**. Lorsque les TT arrivent en poste, en connaître les caractéristiques et notamment ce qui est à faire et ne pas à faire (relevant d'autres postes), pourrait aider à mieux se situer et favoriser le processus d'APP. Plusieurs raisons peuvent être évoquées : défaut lors du recrutement (p.ex. insuffisance d'information), défaut dans l'organisation de travail (p.ex. manque d'effectif, le travailleur est sur 1,5 poste). Des éléments ont aussi été relevés pouvant favoriser l'APG et l'APS. Il s'agit de la **mise en place de réunion d'équipe (pendant et en dehors du temps de travail) pour discuter**, échanger tant au niveau professionnel que personnel (temps conviviaux). Par ailleurs, le style du leadership peut passer par la manière de gérer la temporalité des pauses. Certains travailleurs ont expliqué qu'instaurer les temps de pause « en même temps » favoriserait les discussions au sein de l'équipe.

Pour résumer, bien que nous puissions vérifier ces postulats, l'ensemble de cette partie réflexive offre une lecture argumentaire allant dans le sens qu'un TT percevant son accueil et son intégration dans l'organisation positivement, intériorisera plus facilement les normes et valeurs de celle-ci, favorisant un fort ajustement à l'environnement professionnel et une plus forte identification (hypothèse 7).

5. Limites des études

Le nombre de participants (6 intérimaires, 11 permanents, 11 saisonniers) ne permet pas d'obtenir des résultats suffisamment représentatifs des populations concernées. **Cela constitue notre 1^{ère} limite.** Un échantillon plus important nous aurait permis d'une part de réaliser davantage d'analyses statistiques inférentielles plutôt que descriptives et d'autre part, d'augmenter la probabilité d'inclure de nouveaux profils de TT. Cette dernière observation est d'ailleurs très probable en raison des niveaux d'APE et d'IO plus élevés pour les personnes ayant réalisées l'entretien comparativement aux autres TT issus des études 1 et 2 (*cf. tableau 23*). S'agissant des potentielles analyses, elles auraient pu porter sur l'identification des différentes pratiques RH attachées aux travailleurs temporaires (saisonniers et intérimaires) susceptibles d'impacter leur l'ajustement personne-environnement et identification organisationnelle au moyen d'une analyse des correspondances multiples (ACM) en y intégrant les données qualitatives mais aussi quantitatives (données supplémentaires). Dans la continuité de cette 1^{ère} limite, il est possible d'évoquer ce que certains auteurs ont identifié comme des « facteurs historiques » (Campbell & Stanley, 2011 ; Delhomme & Meyer, 2002) pour expliquer l'arrêt de notre programme de recherche en saison (par conséquent, la faiblesse de les échantillons). Il s'agit plus précisément de l'impact du contexte sanitaire lié au Covid-19 sur le programme de recherche. Pour rappel, le programme d'études qualitatives des travailleurs saisonniers (*cf. Chapitre 4, section 2.1., page 157*) devait se tenir pour le T2 – du 22 février 2020 au 15 mars 2020 (objet de l'étude actuelle). En raison d'un retard sur le recueil des données qualitatives et quantitatives en T1 – pour différentes raisons évoquées dans la discussion générale – le début du recueil des données qualitatives T2 a été repoussé à la fin février. Nous sommes à cette période, environ 2 semaines du confinement total de la France. (confinement est rentré en vigueur le 17 mars 2020). On peut en outre penser que cette période d'avant confinement a pu créer un contexte particulier, tant pour les saisonniers (p.ex. inquiétude sur la poursuite de la saison, départ envisagés et/ou précoces), l'équipe de l'espace saisonnier (p.ex. rencontre avec les saisonniers dans le bureau), que pour le chercheur (p.ex. sentiment d'être mal à l'aise dans les transports en commun bondés pour se rendre au bureau).

Nous avons aussi remarqué dans nos analyses complémentaires des scores globalement plus élevés pour l'ensemble des questionnaires (saisonniers, intérimaires et permanents). **C'est notre 2^{ème} limite.** Pour les participants de l'entreprise « Nameless », il est possible d'évoquer le biais de sélection identifié lors de la phase de programmation des entretiens. Pour rappel, les entretiens ont été réalisés dans l'infirmerie de l'entreprise où un téléphone permettait pour le

chercheur d'informer la cheffe d'équipe, d'une disponibilité pour un nouvel entretien. Ainsi, dès lors qu'un entretien se terminait, la cheffe d'équipe « choisissait » la personne à rencontrer. Or, lors des discussions au sujet de l'échantillon à interviewer, le directeur avait indiqué qu'il verrait qui envoyer avec la cheffe d'équipe. On peut penser aussi que les scores de l'APE ont été moins discriminants en raison de la synthétisation des items ([Annexe 15](#)) favorisant l'apparition de scores élevés. Pour les participants saisonniers, les scores aussi élevés pourraient être liés à l'effet de présence du chercheur lors de la passation du questionnaire (biais de désirabilité sociale). Bien qu'il ait été proposé de compléter et retourner le questionnaire un autre moment, aucun n'a souhaité cette option. Les saisonniers ont donc complété le questionnaire en fin d'entretien, en face du chercheur, sur le même bureau tandis que les saisonniers n'ayant pas participé aux entretiens ont quant à eux réalisé le questionnaire en dehors de ce contexte. Il faut aussi comprendre par-là que le saisonnier peut se présenter plus favorablement au chercheur en raison de sa proximité avec l'espace saisonniers (et donc les employeurs).

On remarque parfois l'absence de réponses lors de certains entretiens avec les saisonniers à certaines questions, **ce qui en fait notre 3^{ème} limite**. Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer ces défauts de réponses. Contextuellement, les entretiens ont été réalisés plusieurs mois après la prise de poste, ne facilitant ni la remémoration des premiers instants dans l'organisation ni l'assurance suffisante pour se prononcer. A titre d'exemple, *Ella* explique qu' « elle avait mon CV sous les yeux elle m'a demandé mes motivations il me semble, pourquoi j'étais parti de Pierre et Vacances et après je ne me rappelle pas très bien, mais c'était assez on est pas rentré dans des grands détails ».

TROISIEME PARTIE – Discussion générale

des études sur les effets du travail temporaire

1. Synthèse du programme de recherche

Le point de départ de ce travail de thèse a été de mieux comprendre les effets du travail temporaire, par comparaison au travail permanent, sur les attitudes et comportements au travail d'une part, sur la santé et la sécurité au travail d'autre part. A cette fin, nous avons réalisé en premier lieu une revue de littérature, guidée par plusieurs objectifs (*cf.* Chapitre 1, section 1.1., pages 21). Plusieurs constats ont été établis.

- Le travail temporaire a généralement des effets négatifs pour plusieurs raisons. Être temporaire peut impacter le contenu et le respect du contrat psychologique (*cf.* Chapitre 1, section 3.3.1.1., pages 38-48), offrir des conditions de travail et d'emploi plus stressantes et inégalitaires (*cf.* Chapitre 1, section 3.3.1.2., pages 48-58), dégrader l'identité sociale et induire des rapports intergroupes conflictuels entre TT et TP (*cf.* Chapitre 1, section 3.3.1.3., pages 58-67).
- Il existe toutefois de nombreuses études montrant que les effets négatifs du travail temporaire ne sont pas toujours observés et que même, il existe des résultats plus favorables pour les TT. On parle alors d'une hétérogénéité des résultats. Ceci peut être lié par exemple à leurs motivations (p.ex. choix vs non-choix) au contexte économique et juridique (p.ex. régime social du pays), ou encore à deux thématiques sous-étudiées : l'identité sociale (p.ex. proportion de TT dans l'équipe) et les pratiques en ressources humaines (p.ex. recrutement standard vs recrutement participatif).

A partir de ces observations, nous avons synthétisé sous la forme d'un modèle schématique les effets du travail temporaire, précisant les facteurs médiateurs et modérateurs. Plusieurs limites de la littérature examinée (*cf.* Chapitre 1, section 4.2., pages 85-88) nous ont servi comme point de réflexion afin de constituer de nouvelles études, intégrées pour une partie, dans ce travail de thèse. Parmi ces limites, nous soulignons :

- Du point de vue méthodologique : une majorité des études sur les effets du travail temporaire ont pour méthode la perspective transversale quantitative ; un manque de transparence et de visibilité quant aux mesures utilisées ; la rareté des études considérant plusieurs groupes de TT en comparaison aux TP.

- Du point de vue théorique : une vision parcellaire des effets du travail temporaire, avec différents modèles / théories (du stress et de la tension au travail, du contrat psychologique, de la motivation, de l'identité sociale...) souvent utilisés de manière indépendante les uns des autres, sans offrir une vue intégrée des facteurs et processus impliqués ; un nombre limité de travaux abordant le rôle des pratiques RH ou encore l'impact sur les TP et les équipes de travail du recours au TT.

Nous avons donc envisagé d'aborder les effets du travail temporaire avec une perspective théorique (Chapitre 2) tentant d'offrir une vision plus intégrée, basée sur les approches de l'ajustement personne-environnement (APE) et de l'identité sociale (AIS). Cette perspective a fait l'objet de plusieurs études empiriques complémentaires, certaines traitant par ailleurs de 1) l'ajustement personne-contrat et attentes sous-jacentes 2) l'impact sur les TP et les équipes de travail du recours aux TT et 3) des pratiques RH :

- Etude 1 : Les relations entre travail temporaire, ajustement personne-environnement, identification, burnout et intentions comportementales : étude sur un panel représentatif des salariés métropolitains (chapitre 3),
- Etude 2 : Les relations entre adéquation personne-environnement, identification, satisfaction, engagement et intentions au travail : étude sur une population de travailleurs saisonniers en station de sports d'hiver. (chapitre 4),
- Etude 3 : Présence des travailleurs temporaires dans l'organisation et pratiques en ressources humaines associées : études exploratoires qualitatives de potentiels modérateurs de l'adéquation personne-environnement et de l'identification sur 3 échantillons (permanents, saisonniers, intérimaires) (chapitre 5).

Dans cette troisième et dernière partie, nous proposons de discuter les résultats obtenus lors de ces études citées ci-dessus, en les mettant en lien avec leurs propres contributions mais aussi avec les travaux de recherche identifiés au moyen de notre revue de littérature.

2. Contribution du programme de recherche

Ce travail de thèse débute par une revue de littérature qui constitue à notre connaissance la première en langue française (*cf.* Chapitre 1, pages 21-88). Un travail d'identification et d'inventaire des mesures spécifiques au travail temporaire ([Annexe 2](#)) constitue aussi un apport. Cette thèse contribue également à offrir une vue d'ensemble intégrative, notamment à travers notre modèle synthétique (*cf.* Chapitre 1, section 4., page 83) des effets du travail temporaire. Tous ces points permettent notamment de rendre plus visible et accessible tant pour les

chercheurs que les praticiens francophones, un champ d'étude internationalement et fortement étudié qu'est le travail temporaire.

Ensuite, ce travail de thèse prend la forme d'une succession d'études complémentaires, tant par leur contribution respective au modèle théorique de base (*cf.* Chapitre 1, section 3.2., pages 123), qu'au dépassement des limites à chacune. La première grande problématique de ce travail propose d'étudier les processus susceptibles d'expliquer l'impact du statut d'emploi (TT vs TP) sur des indicateurs attitude-comportementaux et de santé au travail ; avec test de variables médiatrices (APE – Identification) et de leurs relations. Dans ce cadre, les études 1 et 2 permettent d'établir – indépendamment ou conjointement – plusieurs constats.

S'agissant des relations du type de contrat (TT vs TP) avec l'APE et avec l'identification sociale, nous avons constaté un effet significatif du type de contrat sur la dimension focale de l'APP (et non significative sur l'APO, l'APG et l'APS). Le sens suppose que lorsqu'on est temporaire dans une organisation, il est moins probable de rencontrer un poste compatible avec ses propres caractéristiques personnelles et/ou attentes (p.ex. en termes de capacités). Nous avons évoqué certains déterminants potentiels à cet effet comme le non-choix du travail temporaire (Faure-Guichard, 2000 ; Glaymann, 2005 ; Marler et al., 1998 ; Jourdain, 2002). Afin d'expliquer les relations non significatives entre le type de contrat et les autres dimensions focales (APO, APG, APS), nous avons évoqué par exemple le manque de temps pour apprécier des éléments en nécessitant (p.ex. connaître son équipe de travail). Dans cette même étude, nous n'avons pas observé de relation significative entre le type de contrat et l'identification organisationnelle ce qui apparaît contraire à d'autres travaux (Buonocore, 2010 ; Veenstra et al., 2004).

Concernant les relations entre l'APE et l'identification sociale (IO, IG), nous constatons dans l'étude 1 que l'APP et l'APO sont les deux seules dimensions focales de l'APE ayant un effet significatif sur l'IS tandis que dans l'étude 2, il s'agit de l'APP, l'APG et l'APS. Ces relations vont dans le sens d'autres travaux (Cable & DeRue, 2002 ; Kristof-Brown & Guay, 2011 ; Kristof-Brown et al., 2005 ; Saks & Ashforth, 1997). Nous avons évoqué plusieurs explications pour comprendre cette différence entre les deux études, notamment la différence de focale d'identification : l'étude 1 (ciblée sur l'organisation) et l'étude 2 (ciblée sur le groupe) ne prennent pas le même sens pour les participants, ne mobilisant pas de la même façon les dimensions focales de l'APE. Ce point sera rappelé comme une des limites de la thèse tout autant qu'une nouvelle perspective de recherche. On peut s'apercevoir par ailleurs que l'APP demeure la seule dimension focale commune aux deux études ayant à la fois un effet sur l'IO

et l'IG de sorte qu'un bon niveau d'ajustement au poste prédit une plus forte identification à l'organisation et au groupe de travail. Cela rejoint le constat d'autres auteurs (Edwards & Billsberry, 2010 ; Kristof-Brown et al., 2005) selon qui l'APP apparaît comme une dimension centrale (au même titre, dans ces études, que l'APO) dans l'esprit des travailleurs et ce, qu'ils soient permanents ou temporaires. Dans le cadre de notre considération de l'APC comme un équivalent des autres dimensions de l'APE, nous avons fait le constat que l'APC (au contrat saisonnier) est lié significativement à l'IG (étude 2).

S'agissant des relations entre l'APE et les variables attitudinales et de santé étudiées, nous avons fait le constat (étude 1) que 1) toutes les dimensions de l'APE sont liées aux intentions d'efforts et de comportements extra-rôles, 2) deux dimensions (APO et APS) sont significativement liées à l'intention de garder son contrat actuel, 3) trois dimensions (APP, APG et APS) sont significativement liées à l'épuisement professionnel. Pour ces dimensions (APP, APO, APS, APG), nous retrouvons d'autres travaux de l'APE (Andela & van der Doef, 2019 ; Kristof-Brown et al., 2005) ou du contrat psychologique (Bal et al., 2013 ; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010) allant dans le même sens. Toutefois, nous constatons que selon les variables étudiées, certaines dimensions de l'APE n'apparaissent pas comme significatives (APP et APG pour l'intention de garder son contrat, APO pour l'épuisement professionnel) ce qui est contraire à certains résultats de ces mêmes travaux (Andela & van der Doef, 2019 ; Kristof-Brown et al., 2005). S'agissant de l'APO, nous avons expliqué cette différence de résultats par le fait que nous avons introduit dans le modèle de régression l'IO, tandis que sans nous avons constaté une corrélation simple positive entre APO et IO. Concernant l'absence d'effet de l'APP et de l'APG sur l'intention de garder son contrat, il semble que l'APO et l'APS jouent des rôles plus importants, dans le sens où le contrat établi avec l'organisation et le supérieur (son représentant direct sur le terrain) peut être plus à l'origine d'intentions de ruptures en cas de mauvaises relations (inadéquation, rupture de contrat psychologique).

Par ailleurs, dans l'étude 2, nous avons constaté que **l'APO permet de prédire de manière stable dans le temps** les variables de satisfaction au travail, d'engagement au travail, d'intention de quitter l'organisation, d'intention d'efforts et de comportements extra-rôles et d'intention de refaire une saison mais parallèlement, n'a aucun effet sur l'IG. Certains résultats confortent un autre travail de thèse réalisé auprès de saisonniers, dans la même station de sports d'hiver : notamment la relation prédictive entre l'APO sur la satisfaction et le turnover (Jay, 2018). Une explication de cette stabilité de l'APO pourrait être que cette dimension est plus inclusive que les autres dimensions de l'APE, en lien au modèle hiérarchique-imbriqué (Jansen

& Kristof-Brown, 2006). Nous notons ici **l'observation d'un résultat contraire à nos suppositions**. Il s'agit du sens négatif de la relation entre l'APG et l'intention de fournir des efforts au travail (étude 1). Nous avons notamment évoqué théorie de Heider (1946) comme possible explication de ces résultats.

Bien que l'étude des liens entre l'identification sociale (IO et IG) n'ait fait l'objet d'une partie à part entière dans nos études, nous remarquons l'existence d'un lien positif et significatif entre IO et 1) l'intention de fournir des efforts et comportements extra-rôles, 2) l'intention de garder son contrat de travail et aucun lien avec l'épuisement professionnel. Dans l'étude 2, l'IG est positivement liée à toutes nos variables étudiées (satisfaction au travail, intention d'efforts et comportements extra-rôles, engagement au travail) hormis l'intention de quitter (lien négatif).

Nous avons aussi constaté plusieurs effets indirects. L'APP apparaît comme la seule dimension impliquée dans un lien via l'IO (étude 1) et l'IG (étude 2, T1) sur toutes nos variables étudiées. Plus précisément dans l'étude 1, le type de contrat et l'intention de fournir des efforts et comportements extra-rôles ont un effet via, successivement, l'APP et l'IO, ce qui va dans le sens d'autres travaux (Resick et al., 2013 ; Travaglianti et al., 2017). Dans cette même étude, nous n'observons pas d'effet indirect sur les autres variables (intention de garder son contrat, épuisement professionnel). Dans l'étude 2, on observe un effet indirect de l'IG (uniquement en T1) entre trois dimensions de l'APE (APP, APG, APS) sur la satisfaction au travail, l'intention de quitter l'organisation et l'intention de réaliser des efforts et comportements extra-rôles, hormis sur l'engagement. S'agissant de l'APO, nous n'observons aucun effet indirect de l'identification au groupe de travail sur les cinq variables étudiées. Nous l'avons dit, au T2, les résultats sont moins prononcés. Seuls l'APG et l'APS ont un effet indirect sur l'intention de quitter et l'intention de refaire une saison d'hiver via l'IG. Les autres relations indirectes ne sont pas significatives au T2.

Par ailleurs, **trois autres observations ont été contraires à nos suppositions** (étude 2). Elles concernent 1) la relation entre l'APG et l'intention de quitter l'organisation (sans IG : effet non-significatif ; avec IG : effets direct positif et indirect négatif), 2) celle de l'APS avec l'intention d'efforts et de comportements extra-rôles (sans IG : pas d'effet ; avec IG : effets direct négatif et indirect positif), ainsi que 3) le lien entre APS et l'intention de refaire une saison (sans IG : pas d'effet ; avec IG : effets direct négatif et indirect positif). Nous avons supposé que ces effets directs et indirects divergents signifiaient que l'APG et l'APS chez les

saisonniers pouvaient avoir des effets ambivalents (favorables via l'IG et défavorables directement).

En tenant compte de l'ensemble de ces éléments, nous pouvons statuer sur les relations étudiées. Dans notre 1^{ère} étude, nous avons pensé que le type de contrat est associé à l'adéquation (a) au poste, (b) à l'organisation, (c) à leur supérieur et (d) à leur équipe de travail, avec un impact négatif du contrat temporaire comparativement au contrat permanent. Les résultats de notre étude 1 permettent de **réfuter notre hypothèse 1, à l'exception de l'APP.**

Dans notre 2^{ème} hypothèse, nous avons supposé que l'APE médiatise (au moins partiellement) la relation entre le type de contrat (TT vs TP) et les indicateurs attitudeux / comportementaux (p.ex. satisfaction au travail) et de santé (p.ex. épuisement professionnel) (étude 1). Dans 3^{ème} hypothèse, nous avons cherché à savoir si l'identification sociale (IO, IG) médiatise (au moins partiellement) la relation de l'APE sur ces indicateurs (étude 1 et 2). **Globalement, ces deux hypothèses sont réfutées avec quelques exceptions.** Dans l'étude 1, l'APP et l'APO présentent des relations significatives avec l'IO et l'intention d'efforts et comportements extra-rôles. Lorsque l'on fait le test de médiation, le résultat est mitigé. **L'effet de médiation est corroboré pour l'APP mais pas pour l'APO** (effet uniquement direct). **L'effet de médiation sériée (via APP puis IO) est corroboré.** Nous avons évoqué l'idée que ces résultats apportaient dans une certaine mesure, un soutien au rapprochement de l'APE et de l'IO (Resick et al., 2013 ; Travaglianti et al., 2017), plus spécifiquement dans le champ d'application du travail temporaire. Dans l'étude 2, l'APP présente des relations significatives avec l'IG, la satisfaction et l'engagement. Le test de médiation révèle des résultats là aussi mitigés : **l'effet est corroboré pour la satisfaction et non pour l'engagement.** L'APG présente des relations significatives avec l'IG, et l'intention de quitter l'organisation. **L'effet de médiation est bien corroboré.** L'APS est aussi lié significativement, de manière indépendante à l'IG mesurée en T1 et T2 mais aussi en T1 à la satisfaction, l'intention de garder son contrat, l'intention de fournir des efforts et comportements extra-rôles et – pour le T2 – à l'intention de refaire une saison **Les résultats corroborent l'effet de médiation via l'IG de l'ensemble de ces relations.**

Nous avons pensé, dans une 4^{ème} hypothèse, que l'adéquation personne contrat temporaire (APC) aurait un effet sur les indicateurs étudiés (étude 2) et que cet effet, dans notre 5^{ème} hypothèse, soit partiellement médiatisé par l'IG. **Les résultats concernant l'APC-S permettent de corroborer l'hypothèse 4, à l'exception de l'intention de quitter l'organisation** (aucun effet significatif) **et de l'engagement** (effet négatif lorsque l'on intègre

l'IG dans le modèle). Nous avons constaté que ces résultats vont dans le sens d'autres travaux s'appuyant sur l'approche du contrat psychologique (Chambel et al., 2016 ; Rousseau, 1990) dans laquelle les attentes réciproques (sous forme de « promesses » et « d'obligations ») sont au cœur de la relation organisation-employeur. Lorsque l'on s'intéresse à l'effet indirect de l'APC via l'IG sur les différentes variables de l'étude 2, on constate aucun effet significatif, **réfutant pleinement notre hypothèse 5.**

Dans notre 6^{ème} hypothèse, nous nous attendions à ce que le type d'attentes vis-à-vis du contrat temporaire – après avoir identifié l'existence de sous-groupes de TT – ait un effet sur l'APC. Nous avons bien identifié plusieurs groupes de TT basés sur une variabilité de croyances anticipatoires vis-à-vis du contrat temporaire (4 groupes). Toutefois, bien qu'il y ait un effet significatif de ces groupes sur les dimensions de l'APP et l'APS, nous n'en constatons pas sur l'APC-S, **réfutant pleinement notre hypothèse 6.**

En tout état de cause, ces observations confortent l'importance de comprendre l'APE comme un modèle hiérarchique-imbriqué (Andela et al., 2019 ; Chuang et al., 2016 ; Edwards & Billsberry, 2010 ; Jansen & Kristof-Brown, 2006). Comme l'indique deux chercheurs, « l'expérience professionnelle d'une personne est constituée d'interactions interdépendantes avec de multiples dimensions de l'environnement » (Jansen & Kristof-Brown, 2006, p. 195). Nos résultats issus de l'étude 1 et 2 portent à croire que certains aspects de l'environnement sont plus importants ou plus perceptibles que d'autres. Comme précisé ci-dessus, il s'agirait des normes et valeurs du poste (dimension la plus concrète) et de l'organisation (dimension la plus abstraite). Entre deux, l'équipe et le supérieur ne semblent pas suffisamment saillants pour attirer l'attention des travailleurs. A ce propos, de nombreux facteurs (individuels, environnementaux et temporels) sont susceptibles d'influencer l'importance de la saillance d'une dimension de l'APE (Jansen & Kristof-Brown, 2006). Compte tenu de nos résultats à l'étude 1, nous pouvons admettre comme facteur additionnel à ceux déjà proposés, le caractère temporaire et/ou permanent des travailleurs. Ceci est notamment soutenu par nos résultats à propos de l'effet du type de contrat sur l'APP. Le caractère temporaire et/ou permanent des travailleurs mobilise aussi des attitudes et comportements spécifiques propre à cette phase de socialisation.

La Deuxième grande problématique de ce travail concerne la définition de conditions dans lesquelles le statut d'emploi serait le plus ou le moins déterminant des différences entre TP et TT, en nous intéressant plus particulièrement aux effets de modérations des croyances identitaires (valeur relative de l'endogroupe de contrat, perméabilité perçue des groupes de

contrats), la proportion des TT dans l'organisation, les pratiques d'accueil et d'intégration des TT.

Dans notre 7^{ème} hypothèse, nous avons supposé que la qualité d'accueil et/ou d'intégration a un effet modérateur de l'effet du type de contrat (TT vs. TP) sur l'APE et l'IO. En raison d'une participation trop faible, nous n'avons pas véritablement testé l'hypothèse 7. Nous avons toutefois identifié plusieurs variables potentiellement modératrices. Pour cela, nous avons pensé les pratiques RH (d'accueil et d'intégration) comme susceptibles de favoriser ou non l'APE et l'identification sociale (IO, IG) des TT (et ainsi, atténuer les différences avec les TP), cela en accord avec les travaux de l'APE (Edwards & Billsberry, 2010 ; Edwards, 1991 ; Jansen & Kristof-Brown, 2006) . Il s'agit à titre d'exemple de pratiquer une sollicitation des mêmes TT d'une période à une autre en raison de leurs connaissances/habitudes à l'environnement professionnel (tâches, organisation etc.) (*cf. tableau 24* pour une vue d'ensemble de ces pratiques RH).

Nous avons indiqué dans notre 8^{ème} hypothèse nous attendre à ce que la variabilité des croyances identitaires des TT (valeur relative de l'endogroupe de contrat, perméabilité perçue des groupes de contrats) modère l'effet du type de contrat (TT vs. TP) sur l'IO. Les croyances identitaires ont été étudiées tant sur les TT que les TP. Nous avons constaté la présence de cet effet modérateur : lorsque les TT perçoivent leur contrat comme moins prestigieux et moins avantageux que le CDI, ils s'identifient moins à l'organisation quand la perméabilité perçue est basse et s'identifient plus à elle quand la perméabilité perçue est élevée. Nous avons notamment souligné que ces résultats permettent de confirmer empiriquement la proposition théorique d'une autre recherche (De Gilder, 2014) et confirment et/ou complètent d'autres résultats (Ellemers et al., 1988, 1990). On peut dire que **l'hypothèse 8 est pleinement confirmée**.

Dans les deux dernières hypothèses, nous avons supposé que la présence de TT auprès de TP est généralement perçue négativement (hypothèse 10) et qu'en raison d'une mobilisation plus importante de TT dans l'organisation, celle-ci peut engendrer des désagréments sur le plan attitudinal et comportemental des TP (hypothèse 9). Nos résultats montrent que les TT sont généralement positivement perçus et bénéfiques principalement pour l'organisation et dans une moindre mesure pour l'équipe. Les rapports entretenus avec les TT sont aussi généralement vécus positivement par les TP. Ces résultats **semblent réfuter notre hypothèse 10**.

Ce constat est plus nuancé lorsque l'on s'intéresse au vécu de la massification de TT dans l'organisation. Nous avons constaté lors de l'étude 4 – traitant notamment de la massification

des TT – que pour la plupart des interviewés il existe bien une différence lorsqu’il y a plus d’intérimaires, que ceci peut être perçu de manière positive par les TP (p.ex. change le quotidien de travail, moins d’ennui) ou négative (p.ex. affaiblissement de l’identité d’équipe « on se sent moins nous », perte de temps, sentiment d’inutilité face à la formation des TT). Nous avons notamment évoqué en discussion d’étude, la possibilité que ces éléments vécus positivement et/ou négativement puissent représenter des « coûts cachés » (p.ex. sentiment de menace, von Hippel & Kalokerinos, 2012) lors du recours aux TT. Ces résultats confirment de manière plus large l’intérêt de considérer les travaux mobilisant l’AIS dans le champ du TT (cf. pages 55 à 63, section 3.3.1.3.) afin de considérer le rôle des croyances liées aux relations intergroupes TT / TP. En tout état de cause, **ces résultats corroborent pleinement l’hypothèse 9.**

A présent, il convient de porter un regard critique sur ce travail de thèse en présentant les limites mais aussi les dépassements et les perspectives de travail futures.

3. Limites, dépassements et perspectives de travail

Chacune des études composant ce programme de recherche a ses limites. La 1^{ère} étude est par exemple exclusivement quantitative transversale, ne permettant pas de comprendre dans le temps, l’évolution des processus. La 2^{ème} étude possède un relativement faible nombre de participants et une absence de groupe de TP en comparaison aux TT saisonniers. On remarque dans la 3^{ème} et la 4^{ème} étude une faiblesse des échantillons pour certaines raisons (p.ex. crise sanitaire), l’absence de test explicite d’effet modérateur ou encore la présence possible de certains biais (p.ex. biais de sélection, biais de désirabilité). Bien que ces limites soient propres à chacune des études, lorsqu’elles sont considérées ensemble, certaines tendent à être atténuées par les caractéristiques des autres. La taille de l’échantillon issu du panel représentatif de l’étude 1 compense quelque peu les faibles échantillons des autres et leur caractère dépendant des conditions de recrutement. La perspective longitudinale de l’étude 2 – bien qu’impactée par la pandémie – compense quelque peu celle de l’étude 1 (transversale). L’absence de contrôle de l’hétérogénéité des types de contrats dans l’étude 1 est levée dans l’étude 2 en focalisant l’intérêt sur une population plus homogène (les travailleurs saisonniers). Une partie des variables attitudinales-comportementales et de santé de l’étude 1 (intention de fournir des efforts et comportements extra-rôles, intention de garder son contrat, épuisement professionnel) est complétée par l’intérêt porté à de nouvelles variables dans l’étude 2 (satisfaction et engagement au travail, intention de quitter, intention de refaire une saison). Les études 3 et 4 permettent aussi de proposer une complémentarité en étant non pas quantitatives (comme le sont les deux premières) mais qualitatives, en s’intéressant aux trois principaux types de contrats en France :

saisonniers, intérimaires et permanents. Par ailleurs, les études 3 et 4 proposent aussi de s'intéresser à des variables sous étudiées dans la littérature comme les pratiques en ressources humaines. Ainsi, bien que les limites inhérentes à chaque étude soient substantielles, leur ensemble permet de malgré tout d'effectuer un certain nombre de constats et de poser les jalons et d'études ultérieures susceptibles de mieux encore mettre à l'épreuve les hypothèses et le modèle ayant guidé ce travail de thèse.

Une **1^{ère} perspective de recherche** serait en premier lieu de **poursuivre et répliquer l'étude 2**. Cette dernière – interrompue pour cause de crise sanitaire – pourrait être réalisée en 3 temps et ce dans le même contexte de saisonnalité. Par ailleurs, sachant qu'il existe de nombreux contextes de travail liés aux saisons (p.ex. quelques semaines pour les vendanges, plusieurs mois pour les stations de sports d'hiver), le chercheur pourrait veiller au cadre de son intervention pour capter au mieux les participants et participations. Ceci pourrait par exemple être engagé par la prise d'un temps avant l'arrivée des travailleurs – quand le terrain le permet – pour se familiariser (p.ex. avec l'environnement de vie spécifique du TT).

Nous pouvons aussi penser à compléter et étendre l'étude 1 en examinant de nouvelles croyances associées à la structure des relations intergroupes (TT vs TP) en tant que **2^{ème} perspective de recherche**. Lors de l'étude 1 nous avons tenté d'approcher au moyen d'items créés à titre exploratoire les différentes caractéristiques du système de croyances identitaires à propos de la nature des rapports entre groupes « TT / TP ». Ces croyances étudiées ont porté sur la perméabilité intergroupes et la valeur relative de l'endogroupe de contrat au regard du modèle de De Gilder (Walter, 2014). Le système de croyances sur lequel l'individu pense son rapport à l'environnement de travail ne s'arrête pas là. D'autres éléments peuvent être étudiés : homogénéité vs hétérogénéité, rapport conflictuel vs harmonique, similitude vs différenciation, majorité vs minorité, stable vs instable, légitime vs illégitime etc. (Deschamps, 1999 ; Deschamps & Moliner, 2012 ; Tajfel, 1982). Si l'on prend l'exemple de la stabilité (*cf. figure 1*) pour le cas des travailleurs intérimaires, on remarque d'un côté le difficile changement des statuts entre intérimaires et permanents notamment par des actions collectives (Belkacem et al., 2014 ; Grollier, 2010) faisant référence en des croyances de « stabilité » des rapports intergroupes. D'un autre côté on peut voir l'existence de certains leviers de contestation (p.ex. CGT ADECCO) suggérant plutôt une croyance en l'instabilité. Si l'on se place dans le cas d'un intérimaire dont il pense que la stabilité des rapports entre TT et TP peut être friable, on pourrait s'attendre à ce que ceci favorise un rapprochement entre sa situation et la situation souhaitée (TP), en considérant en amont les conditions d'un rapport intergroupes imperméable et

illégitime. Autrement dit, plus l'individu penserait qu'il existe un changement social, plus il serait en mesure de se déclarer peu différent des TP. Il serait donc intéressant de poursuivre les recherches sur les rapports intergroupes entre TT et TP. Idéalement, il serait à envisager que l'ensemble de ces variables suggérées ci-dessus soient modératrices de la relation « type de contrat – APE – IS ». Nous pourrions ainsi penser une nouvelle étude examinant le questionnement suivant : • quels rôles jouent les autres croyances identitaires associées aux différences de contrats dans la modulation des différences entre TT et TP ?

Nous l'avons vu, la notion d'identification sociale reposant sur les théories de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) et de l'auto-catégorisation (Turner et al., 1987) représente la force du lien subjectif – cognitif et affectif – d'une personne établie entre elle-même et un groupe d'appartenance. On peut observer plusieurs formes d'identification, comme l'identification organisationnelle (Ashforth & Mael, 1989 ; Mael & Ashforth, 1992), l'identification au groupe de travail (Doosje et al., 1995) ou au groupe de contrat (Lheureux & Parmentier, 2022), fonction du groupe focal d'appartenance. Dans ce travail de thèse nous avons eu l'occasion de mesurer deux cibles d'identification, mais il serait pertinent – comme évoqué dans une des limites de l'étude 2 – d'appréhender les processus liant le type de contrat avec l'APE et les variables attitudinales-comportementales et de santé en considérant parallèlement différents *foci* d'identification à toute fin de comparaison. Ceci est soutenu par la différence de relations entre les dimensions de l'APE et l'identification sociale (étude 1, APE-IO ; étude 2, APG-IG). Nous pourrions nous demander • quelles relations entretiennent ces différents *foci* d'identification sociale avec l'APE en contexte comparatif TT vs TP ? Ce point constitue notre **3^{ème} perspective de recherche**.

Lorsque l'adéquation d'un travailleur avec son environnement de travail n'est pas suffisante (manque de ressources pour surmonter les difficultés), un déséquilibre peut apparaître au niveau psychologique (p.ex. stress, insatisfaction), physiologique (p.ex. baisse du système immunitaire) ou encore comportemental (p.ex. tabagisme). Tel que le prévoit le modèle de French, Caplan et Harisson (1978) (*cf. figure 2*), face à ce déséquilibre le travailleur peut engager des efforts pour retrouver un équilibre suffisant en adoptant des mécanismes d'adaptation (*coping*). Pour rappel, d'après ce modèle, ces mécanismes d'adaptation permettent d'agir sur l'environnement objectif (p.ex. elle cherche à maîtriser l'environnement lui-même) ou sur la personne objective (p.ex. elle se change elle-même en réajustant ses besoins). Toutefois, ces mécanismes font peu l'objet d'études à ce jour dans le cadre de l'APE (Edwards et al., 1998), alors qu'ils ont été largement étudiés dans le cadre d'autres approches théoriques

(Delicourt et al., 2013 ; Oakland & Ostell, 1996). En dehors de l'approche P-E, on retrouve dans le champ d'étude du travail temporaire quelques travaux s'attachant à identifier certaines stratégies d'adaptation. On peut citer à titre d'exemple la résignation des intérimaires subissant leur statut d'emploi (Glaymann & Grima, 2008). On peut aussi évoquer les travaux s'intéressant à la formation des TT comme porteur d'employabilité (Schmidt et al., 2018). Ici la formation peut être interprétée comme une manière de « changer la personne objective » en augmentant / améliorant ses capacités. Faisant l'objet d'une **3^{ème} perspective de recherche**, nous pourrions nous demander d'un point de vue large • Est-il possible d'identifier des stratégies d'adaptation spécifiques aux TT et/ou aux TP dans le cadre de la perspective multidimensionnelle de l'APE ? et de façon plus précise • Est-il possible d'identifier des stratégies d'adaptation visant à gérer les situations d'inadéquation ou la préservation de l'adéquation chez les TT ? Dans cette même veine, • Est-ce que les différentes dimensions focales d'adéquation personne-environnement sont associées – ou non – aux mêmes stratégies d'adaptation ? Nous l'avons vu dans notre partie théorique (*cf. figure 1*), dans le cadre de l'AIS, lorsqu'un individu est insatisfait de son identité sociale, il tentera plusieurs stratégies pour pallier cette situation (Ellemers et al., 1990 ; Scheifele et al., 2021). Cette perspective offre un angle de compréhension davantage groupal, moins focalisé sur l'individu comme cela peut être le cas dans l'approche P-E. Dès lors, nous pouvons nous demander • Quels peuvent être les liens et différences entre stratégies d'adaptation, telles qu'étudiées dans le champ du stress et de l'APE et les stratégies de gestion d'une identité sociale négative (mobilité sociale, compétition sociale et créativité sociale)

Par ailleurs, nous avons constaté qu'il existe une diversité de profils de saisonniers selon la nature de leurs attentes vis-à-vis du travail en saison et de la vie en station d'hiver (*cf. Chapitre 4, section 3.3., page 175*). Ces profils introduisent une variabilité du niveau de santé, d'attitudes et comportements au travail en tenant compte du plus ou moins bon ajustement à l'environnement ainsi que de leur niveau d'identification sociale. Parallèlement, nous avons identifié dans la littérature plusieurs typologies psycho-sociologiques (*cf. tableau 4, page 79*). L'une de ces recherches se différencie en questionnant la place de l'intérim dans le parcours de vie de l'individu (parcours de vie professionnel et personnel) (Faure-Guichard, 2000), faisant résonance à notre terrain de recherche auprès des saisonniers. A titre d'exemple, certains saisonniers ont pour habitude de travailler selon les saisons en se déplaçant et en dormant dans des « véhicules [...] souvent des minibus, fourgons, camions, voir des autocars, améliorés par le propriétaire lui-même » (Jay, 2018, p. 67).

Les travaux de Faure-Guichard (2000) ont permis de mettre en évidence 3 types de rapports au travail temporaire (ici, le travail en intérim) : l'intérim d'insertion, l'intérim de transition et enfin l'intérim de profession. Ces situations renvoient à des situations d'emploi vécues de différentes manières en tenant compte notamment des motivations et de la place de l'intérim dans le projet de vie du travailleur. L'intérim d'insertion, s'inscrivant « en début de cycle de vie, généralement dès la sortie du système scolaire », peut « se prolonger plusieurs années » (Faure-Richard, 2000, p. 35) devenant « subit » (Glaymann & Grima, 2008). Ce contexte d'intérim caractérisé principalement des jeunes ayant pour attentes de trouver un emploi plus stable (permanent) et de forger au moyen de leurs expériences une identité professionnelle plus forte. L'intérim de transition « est un intérim perçu et conçu comme transitoire dans l'itinéraire professionnel d'individus » (Faure-Richard, 2000, p. 73) et se compose d'une 1ère sous-catégorie d'intérimaires « faisant de leurs parcours en intérim un moment ne devant pas durer, ils ne cherchent pas à investir le statut d'intérimaire de plein droit, mais ont clairement identifié la formation comme le moyen d'obtenir un véritable emploi, en dehors de l'intérim, afin de leur permettre de retrouver ou de conserver leur statut social antérieur » (Ibid.). La 2ème sous-catégorie d'intérimaires (beaucoup moins fréquente) est caractérisée par des attentes liées à l'obtention d'« un statut alternatif à celui de femme au foyer » (Ibid.). Enfin dans « l'intérim de profession », les TT souhaitent obtenir des missions longues (pour la 1ère sous-catégorie) ou bénéficier d'un salaire d'appoint (pour la 2ème sous-catégorie) pour faire « à un moment donné de leur cycle de vie, un usage que nous qualifions de stratégique et de professionnel de l'intérim comme statut d'emploi particulier » (Faure-Richard, 2000, p. 111).

Cet intérêt pour la trajectoire des TT n'est pas isolé, ce qui par exemple est illustré par les travaux de Galois (2006) expliquant que « les études sociologiques menées sur les individus en relation d'emploi flexible montrent que ceux-ci ne suivent pas les mêmes trajectoires » (Galois, 2006, p. 33). Il apparaît que cette étude permet d'illustrer que ces attentes semblent être fonction de la signification du travail temporaire dans la trajectoire de vie du travailleur. Pour reprendre l'exemple cité précédemment, on peut penser que les saisonniers ayant pour habitude professionnelle de réaliser une série de saisons annuelles vont avoir des attentes vis-à-vis des places de parking afin d'y placer leur « véhicule-maison ». Dans certaines stations d'hiver par exemple, ce parking peut être pensé par les communes à l'attention de ces travailleurs dont la saison peut être partie intégrante de leur « profession » (par analogie, à l'intérim de profession) tandis que d'autres lieux ne disposent pas de cette offre. En tout état de cause, il apparaît

possible que ces attentes soient susceptibles de mettre en saillance de manière différenciée les dimensions focales et de contenu de l'APE. On peut d'ailleurs se demander à ce niveau, en tant que **4^{ème} perspective de recherche** • Dans quelles mesures les attentes préalables des travailleurs vis-à-vis de leur contrat temporaire modulent-elles ses effets et varient-elles en fonction de leur trajectoire de vie ?

Enfin, nous avons observé dans l'étude portant sur les intérimaires de « Nameless » que l'effet de la formation des intérimaires par les permanents pouvaient être vécu positivement (p.ex. valorisant de montrer comment faire), mais plus souvent négativement (p.ex. prend du temps sur sa propre production, sentiment d'inutilité si l'intérimaire n'est pas intéressé). A ce niveau nous pourrions nous demander • Dans quelles mesures ces désagréments vécus par les TP de la formation des TT peut impacter leur santé et dans une plus large perspective, la productivité de l'organisation ? Nous avons aussi identifié un ensemble de pratiques RH susceptibles de favoriser leur niveau d'ajustement à l'environnement et d'identification organisationnelle (*cf. tableau 24*). Il pourrait être pensé et mis en place dans le prolongement de ces résultats l'évaluation d'un dispositif d'accueil et d'intégration employant certaines pratiques identifiées comme bénéfiques. Cet ensemble d'éléments peut constituer une **5^{ème} et dernière perspective de recherche**.

Bibliographie

- Aggarwal, U., & Bhargava, S. (2009). Reviewing the relationship between human resource practices and psychological contract and their impact on employee attitude and behaviours : A conceptual model. *Journal of European Industrial Training*, 33(1), 4-31. <https://doi.org/10.1108/03090590910924351>
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129-1155. <https://doi.org/10.1177/0018726709354131>
- Allen, B. C. (2011). The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success. *Career Development International*, 16(2), 195-216. <https://doi.org/10.1108/13620431111115631>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Andela, M., & van der Doef, M. (2019). A Comprehensive Assessment of the Person–Environment Fit Dimensions and Their Relationships With Work-Related Outcomes. *Journal of Career Development*, 46(5), 567-582. <https://doi.org/10.1177/0894845318789512>
- Andela, M., van der Doef, M., & Lheureux, F. (2019). Transcultural validation of the perceived person-environment fit scale in a French context: *Le travail humain*, Vol. 82(4), 271-291. <https://doi.org/10.3917/th.824.0271>
- Andrews, M. C., Baker, T., & Hunt, T. G. (2011). Values and person-organization fit : Does moral intensity strengthen outcomes? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/01437731111099256>
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior* (p. xii, 179). Dorsey.
- Aronsson, G. (2001). A new employment contract. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(6), 361-364. <https://doi.org/10.5271/sjweh.627>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151-175. <https://doi.org/10.1080/13594320143000898>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Baghioni, L. (2019). L'intersaison : Vécus du chômage à contre-rythme des temps sociaux dominants. *Temporalités*, 29. <https://doi.org/10.4000/temporalites.6285>
- Baghioni, L., & Rosini, P. (2021). Libertés précaires : (In)dépendances et (in)subordinations de saisonniers et d'intérimaires. *Journal des anthropologues*, 164-165, 89-110. <https://doi.org/10.4000/jda.10649>
- Bal, P. M., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention : The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 107-122. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626198>
- Banerjee, M., Tolbert, P. S., & DiCiccio, T. (2012). Friend or foe? The effects of contingent employees on standard employees' work attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2180-2204. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637061>

- Barnett, W. P., & Miner, A. S. (1992). Standing on the Shoulders of Others : Career Interdependence in Job Mobility. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 262. <https://doi.org/10.2307/2393224>
- Barringer, M. W., & Sturman, M. C. (1998). *The Effects of Variable Work Arrangements on the Organizational Commitment of Contingent Workers*. https://works.bepress.com/michael_sturman/32/
- Bartley, M. (1988). Unemployment and health : Selection or causation--a false antithesis? *Sociology of Health and Illness*, 10(1), 41-67. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11340114>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1997). Writing Narrative Literature Reviews. *Review of General Psychology*, 1(3), 311-320. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.3.311>
- Beale, N., & Nethercott, S. (1988). Certificated sickness absence in industrial employees threatened with redundancy. *BMJ*, 296(6635), 1508-1510. <https://doi.org/10.1136/bmj.296.6635.1508>
- Becker, K., & Engel, T. (2015). Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit. *WSI-Mitteilungen*, 68(3), 178-186. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2015-3-178>
- Béland, S., Cousineau, D., & Loye, N. (2018). Utiliser le coefficient omega de McDonald à la place de l'alpha de Cronbach. *McGill Journal of Education*, 52(3), 791-804. <https://doi.org/10.7202/1050915ar>
- Belkacem, R., & Kornig, C. (2011). *La construction sociale du travail intérimaire : De ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France*.
- Belkacem, R., Kornig, C., & Michon, F. (2011). *Visages de l'intérim en France et dans le monde*. Editions L'Harmattan.
- Belkacem, R., Kornig, C., Nosbonne, C., & Michon, F. (2014). Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale. *La Revue de l'Ires*, 83(4), 3. <https://doi.org/10.3917/rdli.083.0003>
- Benach, J. (2004). Types of employment and health in the European Union : Changes from 1995 to 2000. *The European Journal of Public Health*, 14(3), 314-321. <https://doi.org/10.1093/eurpub/14.3.314>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment : Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 494-501.
- Benson, J. (1998). Dual Commitment : Contract Workers in Australian Manufacturing Enterprises. *Journal of Management Studies*, 35(3), 355-375. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00097>
- Benzinger, D. (2016). Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce. *Personnel Review*, 45(4), 743-763. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2014-0131>
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce : Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 203-217. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.647409>
- Bhandari, A. K., & Heshmati, A. (2006). *Wage Inequality and Job Insecurity among Permanent and Contract Workers in India : Evidence from Organized Manufacturing Industries* [SSRN Scholarly Paper]. Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=900362>
- Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I., & Sterling, A. (2013). The Employment Relationship and Inequality : How and Why Changes in Employment Practices are Reshaping Rewards in

- Organizations. *Academy of Management Annals*, 7(1), 61-121.
<https://doi.org/10.5465/19416520.2013.761403>
- Bonardi, C., Gregori, N., Ménard, J.-Y., & Roussiau, N. (2004). *Psychologie Sociale Appliquée. Emploi, Travail, Ressources humaines*.
- Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2011). Human Resource Management, Person–Environment Fit and Trust. In R. Searle & D. Skinner, *Trust and Human Resource Management* (p. 13519). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857932006.00013>
- Bosch, G. (2004). Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617-636. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00333.x>
- Bosmans, K., Lewchuk, W., De Cuyper, N., Hardonk, S., Van Aerden, K., & Vanroelen, C. (2017). The experience of employment strain and activation among temporary agency workers in Canada. *Society, Health & Vulnerability*, 8(1), 1306914.
<https://doi.org/10.1080/20021518.2017.1306914>
- Bourgeois, I. (2008). Intérim : Un SMIC légal, faute de représentativité syndicale ? *Regards sur l'économie allemande. Bulletin économique du CIRAC*, 86, 25-36.
<https://doi.org/10.4000/rea.901>
- Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson, F. P. (2007). « Temporary Worker, Permanent Loser? » A Model of the Stigmatization of Temporary Workers. *Journal of Management*, 33(1), 5-29. <https://doi.org/10.1177/0149206306296575>
- Broschak, J. P., & Davis-Blake, A. (2006). Mixing Standard Work and Nonstandard Deals : The Consequences of Heterogeneity in Employment Arrangements. *The Academy of Management Journal*, 49(2), 371-393. <https://doi.org/10.2307/20159769>
- Broschak, J. P., Davis-Blake, A., & Block, E. S. (2008). Nonstandard, Not Substandard : The Relationship Among Work Arrangements, Work Attitudes, and Job Performance. *Work and Occupations*, 35(1), 3-43. <https://doi.org/10.1177/0730888407309604>
- Bruchon-Schweitzer, M., & Boujut, É. (2014). Les processus transactionnels : Stress, contrôle, soutien social, et coping. *Psycho Sup*, 433-523.
- Bruchon-Schweitzer, M., & Quintard, B. (Éds.). (2001). *Personnalité et maladies : Stress, coping, et ajustement*. Dunod.
- Bryson, A. (2013). Do temporary agency workers affect workplace performance? *Journal of Productivity Analysis*, 39(2), 131-138. <https://doi.org/10.1007/s11123-012-0282-2>
- Buch, R., Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Dual support in contract workers' triangular employment relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 93-103.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.009>
- Buonocore, F. (2010). Contingent work in the hospitality industry : A mediating model of organizational attitudes. *Tourism Management*, 31(3), 378-385.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2009.04.005>
- Burgard, S., Brand, J., & House, J. (2009). Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social science & medicine* (1982), 69, 777-785.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.06.029>
- Burgess, J., & Campbell, I. (1998). Casual Employment in Australia : Growth, Characteristics, a Bridge or a Trap? *The Economic and Labour Relations Review*, 9(1), 31-54.
<https://doi.org/10.1177/103530469800900102>
- Burgess, J., & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management : Issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 35(2), 129-140.
<https://doi.org/10.1108/00483480610645786>

- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002a). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002b). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (2011). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Wadsworth.
- Caplan, R. D., & Harrison, R. (1993). Person-Environment Fit Theory : Some History, Recent Developments, and Future Directions. *Journal of Social Issues, 49*(4), 253-275. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1993.tb01192.x>
- Cappelli, P. H., & Keller, J. (2013). A Study of the Extent and Potential Causes of Alternative Employment Arrangements. *ILR Review, 66*(4), 874-901. <https://doi.org/10.1177/001979391306600406>
- Chambel, M. J., & Alcover, C.-M. (2011). The psychological contract of call-centre workers : Employment conditions, satisfaction and civic virtue behaviours. *Economic and Industrial Democracy, 32*(1), 115-134. <https://doi.org/10.1177/0143831X10376421>
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology, 20*(3), 351-367. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-9015-0>
- Chambel, M. J., Lorente, L., Carvalho, V., & Martinez, I. M. (2016). Psychological contract profiles among permanent and temporary agency workers. *Journal of Managerial Psychology, 31*(1), 79-94. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2014-0070>
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement : A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology, 22*(2), 110-127. <https://doi.org/10.1080/08995601003638934>
- Chang, Y., & Cho, D. (2015). The Effects of Person-Organization Fit, Organization-Based Self-Esteem on Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Human Resource Management Research, 22*, 1-21. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.2.1>
- Chattopahyay, P., & George, E. (2001). Examining the effects of work externalization through the lens of social identity theory. *Journal of Applied Psychology, 86*(4), 781-788. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.781>
- Chiu, S.-F., Lin, S.-T., & Han, T.-S. (2015). Employment status and employee service-oriented organizational citizenship behaviour : The mediating roles of internal mobility opportunity and job insecurity. *Career Development International, 20*(2), 133-146. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2014-0096>
- Chuang, A., Shen, C.-T., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit : The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS): Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit. *Applied Psychology, 65*(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A Focus Theory of Normative Conduct : A Theoretical Refinement and Reevaluation of the Role of Norms in Human Behavior. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 24, p. 201-234). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60330-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60330-5)
- Claes, R. (2005). Organization Promises in the Triangular Psychological Contract as Perceived by Temporary Agency Workers, Agencies, and Client Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 17*(3), 131-142. <https://doi.org/10.1007/s10672-005-6937-7>

- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable' : Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 311-326. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.005>
- Clinton, M., Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., & de Jong, J. (2011). Expanding the temporal context of research on non-permanent work : Previous experience, duration of and time remaining on contracts and employment continuity expectations. *Career Development International*, 16(2), 114-139. <https://doi.org/10.1108/13620431111115596>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (0 éd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6), 959-983. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.008>
- Connelly, C. E., Gallagher, D. G., & Webster, J. (2011). Predicting temporary agency workers' behaviors : Justice, volition, and spillover. *Career Development International*, 16(2), 178-194. <https://doi.org/10.1108/13620431111115622>
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Kessler, I. (2002). Contingent and Non-Contingent Working in Local Government : Contrasting Psychological Contracts. *Public Administration*, 80(1), 77-101. <https://doi.org/10.1111/1467-9299.00295>
- Crozier, A. J., & Spink, K. S. (2017). Examining the Effects of Normative Messages on Perceived Effort in Sport. *The Sport Psychologist*, 31(1), 56-64. <https://doi.org/10.1123/tsp.2015-0097>
- Crozier, S. E., & Davidson, M. J. (2009). The challenges facing the temporary workforce : An examination of stressors, well-being outcomes and gender differences. In A.-S. G. Antoniou, C. L. Cooper, G. P. Chrousos, C. D. Spielberger, M. W. Eysenck, A.-S. G. Antoniou (Ed), C. L. Cooper (Ed), G. P. Chrousos (Ed), C. D. Spielberger (Ed), & M. W. Eysenck (Ed) (Éds.), *Handbook of managerial behavior and occupational health*. (2012-18286-014; p. 206-217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781848447219.00023>
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 52-72. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.52>
- Dagot, L., & Voisin, D. (2007). Comportements de citoyenneté organisationnelle et travail temporaire. *Psychologie du travail et des organisations*, 63-74.
- Davezies, P. (2001). *Transformations des organisations du travail, nouvelles pathologies : Défis à la clinique médicale*. EM-Consulte. <https://www.em-consulte.com/article/71861/article/transmutations-des-organisations-du-travail-nouve>
- Dávila, M. C., & García, G. J. (2012). Organizational Identification and Commitment : Correlates of Sense of Belonging and Affective Commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 244-255. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n1.37316
- Davis-Blake, A., Broschak, J. P., & George, E. (2003). Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46(4), 475-485. <https://doi.org/10.2307/30040639>
- Davis-Blake, A., & Uzzi, B. (1993). Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 195. <https://doi.org/10.2307/2393411>
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment : Towards a

- conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2005). Job insecurity : Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes? *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.211>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers : Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441-459.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.441>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers : Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
<https://doi.org/10.1080/02678370701229050>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment : Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363-387.
<https://doi.org/10.1080/13594320701810373>
- De Cuyper, N., De Witte, H., & Van Emmerik, H. (2011). Temporary employment : Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104-113. <https://doi.org/10.1108/13620431111115587>
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., De Witte, H., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2010). Autonomy and Workload in Relation to Temporary and Permanent Workers' Job Involvement : A Test in Belgium and Finland. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 40-49.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000004>
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers : Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205. <https://doi.org/10.1037/a0014603>
- De Cuyper, N., Rigotti, T., De Witte, H., & Mohr, G. (2008). Balancing psychological contracts : Validation of a typology. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 543-561. <https://doi.org/10.1080/09585190801953590>
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity : Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
<https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of Intrinsic Motivation and Self-Determination. In E. L. Deci & R. M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (p. 11-40). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7_2
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14-23.
<https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2002). Work Relationships in Telephone Call Centres : Understanding Emotional Exhaustion and Employee Withdrawal. *Journal of Management Studies*, 39(4), 471-496. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00300>
- de Gilder, D. (2003). Commitment, trust and work behaviour : The case of contingent workers. *Personnel Review*, 32(5), 588-604. <https://doi.org/10.1108/00483480310488351>
- de Jong, J., De Cuyper, N., De Witte, H., Silla, I., & Bernhard-Oettel, C. (2009). Motives for accepting temporary employment : A typology. *International Journal of Manpower*, 30(3), 237-252.
<https://doi.org/10.1108/01437720910956745>

- de Jong, J., & Schalk, R. (2010). Extrinsic Motives as Moderators in the Relationship Between Fairness and Work-Related Outcomes Among Temporary Workers. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 175-189. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9139-8>
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). « The very best of the millennium » : Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282>
- Delhomme, P., & Meyer, T. (2002). *La recherche en psychologie sociale :projets, méthodes et techniques*. Colin.
- Delicourt, A., Congard, A., Montaleytang, A., & Gros, F. (2013). Risques psychosociaux au travail : Le rôle modérateur des stratégies de coping. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19(3), 227-243. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30054-1](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30054-1)
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model : Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demir, M., & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16. <https://doi.org/10.3846/16111699.2013.785975>
- Deschamps, J.-C. (Éd.). (1999). *L'identité sociale : La construction de l'individu dans les relations entre groupes*. Presses universitaires de Grenoble.
- Deschamps, J.-C., & Moliner, P. (2012). *L'identité en psychologie sociale : Des processus identitaires aux représentations sociales*. Colin.
- Dick, R. V. (2005). My Job is My Castle : Identification in Organizational Contexts. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Éds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2004* (p. 171-203). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013311.ch6>
- Dik, B. J., & Hansen, J.-I. C. (2011). Moderation of P-E Fit—Job Satisfaction Relations. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 35-50. <https://doi.org/10.1177/1069072710382613>
- Domenighetti, G., D'Avanzo, B., & Bisig, B. (2000). Health Effects of Job Insecurity among Employees in the Swiss General Population. *International Journal of Health Services*, 30(3), 477-490. <https://doi.org/10.2190/B1KM-VGN7-50GF-8XJ4>
- Doosje, B., Ellemers, N., & Spears, R. (1995). Perceived Intragroup Variability as a Function of Group Status and Identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(5), 410-436. <https://doi.org/10.1006/jesp.1995.1018>
- Dubar, C. (2015). *La socialisation*. Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.duba.2015.01>
- Dütsch, M. (2011). Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(4), 299-318. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0060-z>
- Eberhardt, B. J., & Moser, S. B. (2011). The Nature And Consequences Of Part-Time Work : A Test Of Hypotheses. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 11(3), 101. <https://doi.org/10.19030/jabr.v11i3.5865>
- Edwards, J., & Billsberry, J. (2010). Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 22, 476-493. <https://doi.org/10.2307/25822526>
- Edwards, J., Caplan, R., & Harrison, V. (1998). Person-environment fit theory : Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. *Theories of Organizational Stress*, 28-67.

- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit : A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Éds.), *International review of industrial and organizational psychology, 1991, Vol. 6* (p. 283-357). John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (1996). An Examination Of Competing Versions Of The Person-Environment Fit Approach To Stress. *Academy of Management Journal, 39*(2), 292-339.
<https://doi.org/10.5465/256782>
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology, 94*(3), 654-677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes : An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Éds.), *Perspectives on organizational fit*. (2007-15682-007; p. 209-258). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <http://scd1.univ-fcomte.fr/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2007-15682-007&lang=fr&site=ehost-live&scope=site>
- Elcioglu, E. F. (2010). Producing Precarity : The Temporary Staffing Agency in the Labor Market. *Qualitative Sociology, 33*(2), 117-136. <https://doi.org/10.1007/s11133-010-9149-x>
- Ellemers, N., Knippenberg, A., & Wilke, H. (1990). The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual mobility and social change. *British Journal of Social Psychology, 29*(3), 233-246. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1990.tb00902.x>
- Ellemers, N., van Knippenberg, A., De Vries, N., & Wilke, H. (1988). Social identification and permeability of group boundaries. *European Journal of Social Psychology, 18*(6), 497-513. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180604>
- Ellingson, J., Gruys, M., & Sackett, P. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology, 83*, 913-921. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.913>
- Engelland, A., & Riphahn, R. T. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics, 12*(3), 281-299. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2003.11.006>
- Fasenfest, D. (2009). Book Review : Smith, V., & Neuwirth, E. B. (2008). *The Good Temp*. Ithaca, NY: Cornell University Press. 243 pp. \$29.95 (cloth). *Work and Occupations, 36*(1), 66-68. <https://doi.org/10.1177/0730888408329742>
- Faure-Guichard, C. (2000). *L'emploi intérimaire : Trajectoires et identités*. Presses universitaires de Rennes.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1995). Employee Reactions To Temporary Jobs. *Journal of Managerial Issues, 7*(2), 127-141.
- Ferguson, S. A., Paterson, J. L., Hall, S. J., Jay, S. M., & Aisbett, B. (2016). On-call work : To sleep or not to sleep? It depends. *Chronobiology International, 33*(6), 678-684. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167714>
- Ferrie, J. E. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants : The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health, 56*(6), 450-454. <https://doi.org/10.1136/jech.56.6.450>
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *SJWEH Supplements, 6*, 98-110.
- Flanders, W. D., Cárdenas, V. M., & Austin, H. (1993). Confounding by Time Since Hire in Internal Comparisons of Cumulative Exposure in Occupational Cohort Studies. *Epidemiology, 4*(4), 336-341.

- Foote, D. A. (2004). Temporary workers : Managing the problem of unscheduled turnover. *Management Decision*, 42(8), 963-973. <https://doi.org/10.1108/00251740410555452>
- Forde, C., & Slater, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain : What are the challenges for human resource management? *Personnel Review*, 35(2), 141-157. <https://doi.org/10.1108/00483480610645795>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary Employment and Employability : Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, 17(4), 641-666. <https://doi.org/10.1177/0950017003174003>
- Fox, A. J., & Collier, P. F. (1976). Low Mortality Rates in Industrial Cohort Studies Due to Selection for Work and Survival in the Industry. *British Journal of Preventive and Social Medicine*, 30(4), 225-230.
- François, M. (1991). Le travail temporaire en milieu industriel. Incidences sur les conditions de travail et la santé des travailleurs. = Temporary work in industrial organizations : Effects on working conditions and work safety. *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors*, 54(1), 21-41.
- Frank, Darius-Aurel. (2021). *Custom Model Builder for PROCESS*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/35RW9>
- Galais, N., & Moser, K. (2018). Temporary agency workers stepping into a permanent position : Social skills matter. *Employee Relations*, 40(1), 124-138. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0158>
- Gallagher, D. G., & Parks, J. M. (2001). I pledge thee my troth ... contingently : Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181-208. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00048-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00048-6)
- George, E. (2003). External solutions and internal problems : The effects of employment externalization on internal workers' attitudes. *Organization Science*, 14(4), 386-402. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.4.386.17488>
- George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One Foot in Each Camp : The Dual Identification of Contract Workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68-99. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.1.68>
- George, E., Chattopadhyay, P., & Zhang, L. L. (2012). Helping Hand or Competition? The Moderating Influence of Perceived Upward Mobility on the Relationship Between Blended Workgroups and Employee Attitudes and Behaviors. *Organization Science*, 23(2), 355-372. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0606>
- George, E., Levenson, A., Finegold, D., & Chattopadhyay, P. (2010). Extra-role behaviors among temporary workers : How firms create relational wealth in the United States of America. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(4), 530-550. <https://doi.org/10.1080/09585191003612034>
- Ghran, R. (2016). Conditions de travail. In *Psychologie du Travail et des Organisations* (p. 120-123). Dunod. <https://www.cairn.info/psychologie-du-travail-et-des-organisations--9782100738113-page-120.htm>
- Girandola, F., & Fointiat, V. (2016). *Attitudes et comportements : Comprendre et changer*. Presses universitaires de Grenoble. <https://doi.org/10.3917/pug.giran.2016.01>
- Giunchi, M., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2015). Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support. *Personnel Review*, 44(1), 22-38. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0061>
- Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2016). Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TAWs) : Gender differences. *Career Development International*, 21(1), 3-18. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2015-0103>
- Glaymann, D. (2005). *La vie en intérim*. Fayard.

- Glaymann, D., & Grima, F. (2008). Trois réponses à la précarité subie : Le cas des intérimaires peu qualifiés. *Relations industrielles*, 63(3), 454. <https://doi.org/10.7202/019097ar>
- González, L., & Rivarés, L. (2018). Analysis of the impact of referral-based recruitment on job attitudes and turnover in temporary agency workers. *Employee Relations*, 40(1), 89-105. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0212>
- González, L., & Rivarés Sánchez, L. (2012). *Empresas de trabajo temporal : De la interposición a la intermediación*. McGraw Hill.
- González-Forte, J. M., Fernández, C., Van Hoof, J., & Van Dooren, W. (2021). Profiles in understanding operations with rational numbers. *Mathematical Thinking and Learning*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/10986065.2021.1882287>
- Goudswaard, A., & Andries, F. (2002). *Employment Status and Working Conditions*.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs : Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Grollier, S. (2010). Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim ? *Savoir/Agir*, 12(2), 27-33. <https://doi.org/10.3917/sava.012.0027>
- Guerrero, S. (2005). La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone. *Relations industrielles*, 60(1), 112-144. <https://doi.org/10.7202/011541ar>
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes : An analysis and review of the evidence: Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5-6(1), 1-19. <https://doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x>
- Guichard-Faure, C. (1998). *La relation d'emploi intérimaire : Identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail* [Thèse, Aix-Marseille 2]. <http://www.theses.fr/1998AIX24004>
- Guillet, L. (2012). *Le stress*. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.guill.2012.01>
- Gundert, S., & Hohendanner, C. (2014). Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. *Acta Sociologica*, 57(2), 135-152. <https://doi.org/10.1177/0001699313496588>
- Hagerty, B. M. K., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992). Sense of belonging : A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(3), 172-177. [https://doi.org/10.1016/0883-9417\(92\)90028-H](https://doi.org/10.1016/0883-9417(92)90028-H)
- Hall, S. J., Ferguson, S. A., Turner, A. I., Robertson, S. J., Vincent, G. E., & Aisbett, B. (2017). The effect of working on-call on stress physiology and sleep : A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 33, 79-87. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2016.06.001>
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(9), 911-918. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000248>
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations : The social identity approach* (2nd ed). Sage Publications.
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2006). Social Identity in Industrial and Organizational Psychology : Concepts, Controversies and Contributions. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Éds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2005* (p. 39-118). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470029307.ch2>
- Haslam, S. A., Jetten, J., O'Brien, A., & Jacobs, E. (2004). Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks : Support for the self-categorization model of stress. *Stress and Health*, 20(1), 3-9. <https://doi.org/10.1002/smi.995>

- Haslam, S. A., Jetten, J., & Waghorn, C. (2009). Social identification, stress and citizenship in teams : A five-phase longitudinal study. *Stress and Health, 25*(1), 21-30.
<https://doi.org/10.1002/smi.1221>
- Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Stressing the group : Social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1037-1052.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1037>
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on : A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress, 24*(1), 1-35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : A regression-based approach* (Second edition). Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach’s Alpha for Estimating Reliability. But.... *Communication Methods and Measures, 14*(1), 1-24.
<https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Heider, F. (1946). Attitude and cognitive organization. *Journal of Psychology, 21*, 107-112.
- Holm, K., Torkelson, E., & Bäckström, M. (2016). New Types of Employment, New Ways to Be Uncivil? A Thematic Analysis of Temporary Agency Workers’ Exposure to Workplace Incivility. *Psychology, 07*(01), 74-84. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.71009>
- Hoque, K., & Kirkpatrick, I. (2003). Non-Standard Employment in the Management and Professional Workforce : Training, Consultation and Gender Implications. *Work, Employment and Society, 17*(4), 667-689. <https://doi.org/10.1177/0950017003174004>
- Huang, X., & Lun, J. (2006). The impact of subordinate–supervisor similarity in growth-need strength on work outcomes : The mediating role of perceived similarity. *Journal of Organizational Behavior, 27*(8), 1121-1148. <https://doi.org/10.1002/job.415>
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe : A systematic review and research agenda. *Work & Stress, 34*(1), 82-110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Imhof, S., & Andresen, M. (2017). German temporary agency workers’ SWB : The impact of POS provided by agencies. *Employee Relations, 39*(7), 1030-1047. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0162>
- Isaksson, K., De Cuyper, N., Bernhard Oettel, C., & De Witte, H. (2010). The role of the formal employment contract in the range and fulfilment of the psychological contract : Testing a layered model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(6), 696-716.
<https://doi.org/10.1080/13594320903142617>
- Jacobsson, B., & Schelp, L. (1988). One-Year Incidence of Occupational Injuries among Teenagers in a Swedish Rural Municipality. *Scandinavian Journal of Social Medicine, 16*(1), 21-25.
<https://doi.org/10.1177/140349488801600104>
- Jahn, E. J., Riphahn, R. T., & Schnabel, C. (2012). Feature : Flexible Forms of Employment: Boon and Bane. *The Economic Journal, 122*(562), F115-F124. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02532.x>
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues, 18*(2), 193-212.
- Jay, M. (2018). *Etude des facteurs psychosociaux permettant de prédire le turnover volontaire et l’engagement au travail des travailleurs saisonniers : Étude en station de sports d’hiver*. Franche-Comté.
- Jiang, J. (2015). Agency Workers Identification : The Moderating Effect of Perceived Employment Discrimination. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 205*, 306-314.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.088>

- Jiang, J., & Wang, R. (2018). Want Engaged Temporary Agency Workers? Think Beyond the Money. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(6), 1029-1042. <https://doi.org/10.2224/sbp.7067>
- Johnson, J., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease : A Cross-sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American journal of public health*, 78, 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Jong, J. de, Schalk, R., & de Cuyper, N. (2009). Balanced versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment : Associations with Employee Attitudes. *Management and Organization Review*, 5(03), 329-351. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2009.00156.x>
- José Chambel, M. (2014). Does the fulfillment of supervisor psychological contract make a difference? : Attitudes of in-house and temporary agency workers. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(1), 20-37. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2012-0031>
- José Chambel, M., & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers : A social exchange perspective. *Career Development International*, 16(2), 161-177. <https://doi.org/10.1108/13620431111115613>
- Joyce, N., & Harwood, J. (2020). Social identity motivations and intergroup media attractiveness. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(1), 71-90. <https://doi.org/10.1177/1368430217751629>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.530>
- Jung, H.-J., Noh, S.-C., & Kim, I. (2018). Relative deprivation of temporary agency workers in the public sector : The role of public service motivation and the possibility of standard employment. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 410-426. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12186>
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations : Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers : Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. (2013). Good jobs, bad jobs : The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s: Comment. *Work, Employment and Society*, 27(5), 896-898. <https://doi.org/10.1177/0950017013480403>
- Kaminski, M. (2001). Unintended consequences : Organizational practices and their impact on workplace safety and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 127-138. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.127>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy Work : Stress, Productivity, and The Reconstruction Of Working Life. In *New York : Basic Books*.
- Kendall, E., WorkCover W.A, Griffith University, & Western Australia (Éds.). (2000). *Occupational stress : Factors that contribute to its occurrence and effective management: a report to the Workers' Compensation and Rehabilitation Commission, Western Australia*. WorkCover WA.
- Kim, I.-H., Muntaner, C., Chung, H., Benach, J., & EMCONET Network. (2010). Case Studies on Employment-Related Health Inequalities in Countries Representing Different Types of Labor

- Markets. *International Journal of Health Services*, 40(2), 255-267.
<https://doi.org/10.2190/HS.40.2.f>
- Kim, I.-H., Muntaner, C., Vahid Shahidi, F., Vives, A., Vanroelen, C., & Benach, J. (2012). Welfare states, flexible employment, and health : A critical review. *Health Policy*, 104(2), 99-127.
<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2011.11.002>
- Kim, T.-Y., Aryee, S., Loi, R., & Kim, S.-P. (2013). Person–organization fit and employee outcomes : Test of a social exchange model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719-3737. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781522>
- Kim, W., Kim, T.-H., Lee, T.-H., Ju, Y. J., Chun, S. Y., & Park, E.-C. (2017). Temporary work and depressive symptoms in South Korean workers. *Occupational Medicine*, 67(6), 421-424.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqx050>
- Kirschenbaum, A., Oigenblick, L., & Goldberg, A. I. (2000). Well being, work environment and work accidents. *Social Science & Medicine* (1982), 50(5), 631-639. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(99\)00309-3](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(99)00309-3)
- Klein Hesselink, D. J., & van Vuuren, T. (1999). Job Flexibility and Job Insecurity : The Dutch Case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
<https://doi.org/10.1080/135943299398366>
- Kochan, T. A., Smith, M., Wells, J. C., & Rebitzer, J. B. (1994). Human resource strategies and contingent workers : The case of safety and health in the petrochemical industry. *Human Resource Management*, 33(1), 55-77. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330105>
- Koene, B., Garsten, C., & Galais, N. (2014). The Management and Organization of Temporary Work—An introduction. In G. N. Koene B Garsten C. (Éd.), *The Management and Organization of Temporary Agency Work* (p. 1-20). Routledge.
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(4), 341-350. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3720>
- Kristof, A. L. (1996). PERSON-ORGANIZATION FIT : AN INTEGRATIVE REVIEW OF ITS CONCEPTUALIZATIONS, MEASUREMENT, AND IMPLICATIONS. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck (Éd.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3 : Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (p. 3-50). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-001>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work : A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kristof-Brown, Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work : A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lacroux, A. (2008). *Implication au travail et relation d'emploi flexible : Le cas des salariés intérimaires*. Université Paul Cézanne - Aix-Marseille III.
- Lam, S. S. K., Schaubroeck, J., & Aryee, S. (2002). Relationship between organizational justice and employee work outcomes : A cross-national study. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 1-18. <https://doi.org/10.1002/job.131>
- Lautsch, B. A. (2002). Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(1), 23-43.
<https://doi.org/10.2307/3270647>

- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping* (p. 1-460).
- Lazarus, R. S. (1975). A cognitively oriented psychologist looks at biofeedback. *American Psychologist*, 30(5), 553-561. <https://doi.org/10.1037/h0076649>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion : A new synthesis* (1999-02362-000). Springer Publishing Co. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=1999-02362-000&lang=fr&site=ehost-live>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3, Spec Issue), 141-169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- Letourneux, V. (1998). *Precarious employment and working conditions in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Levene, H. (1960). Robust test for equality of variances. In *Contributions to Probability and Statistics. Essays in Honor of Harold Hotelling* (I. Olkin, S. G. Ghurye, W. Hoeffding, W. G. Madow, and H. B. Mann, p. 278-292). Stanford, California: Stanford University Press.
- Lewchuk, W., Clarke, M., & de Wolff, A. (2008). Working without commitments : Precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387-406. <https://doi.org/10.1177/0950017008093477>
- Lewchuk, W., Wolff, A. de, King, A., & Polanyi, M. (2003). FROM JOB STRAIN TO EMPLOYMENT STRAIN : HEALTH EFFECTS OF PRECARIOUS EMPLOYMENT. *Just Labour*. <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/165>
- Lheureux, F., & Auzoult, L. (2017). Me, an entrepreneur? Entrepreneurial identity, outgroup social identification, attitudes and intentions towards business creation / ¿Yo, un emprendedor? Identidad emprendedora, identificación social con el exogrupo, actitudes e intenciones respecto a la creación de empresas. *Revista de Psicología Social*, 32(2), 246-275. <https://doi.org/10.1080/02134748.2017.1291744>
- Lheureux, F., & Parmentier, C. (2022). Work motivation and reactions to injustice of temporary workers : Roles of social identities, autonomy, and compensations. *Europe's Journal of Psychology*. <https://www.psycharchives.org/en/item/e0e08fe2-166b-44e7-ac89-729b0ee19812>
- Liu, C.-T., Wu, C., & Hu, C.-W. (2010). Managing temporary workers by defining temporary work agency service quality. *Human Resource Management*, 49(4), 619-646. <https://doi.org/10.1002/hrm.20373>
- Lohmann, H. (2008). Welfare States, Labour Market Institutions and the Working Poor : A Comparative Analysis of 20 European Countries. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1118304>
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2012). Reciprocity of Temporary and Permanent Workers : An Exploratory Study in an Industrial Company. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(03), 1163-1176. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n3.39405
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2016). Temporary Agency Workers' Motivations and Well-Being at Work : A Two-Wave Study. *International Journal of Stress Management*. <https://doi.org/10.1037/str0000041>
- Louie, A., Ostry, A., Keegel, T., Shoveller, J., LaMontagne, A., & Quinlan, M. (2006). Empirical Study of Employment Arrangements and Precariousness in Australia. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61. <https://doi.org/10.7202/014186ar>
- Machado, T. (2015). *La prévention des risques psychosociaux : Concepts et méthodologies d'intervention*. Presses universitaires de Rennes.

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater : A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Marchand, O. (1998). Salariat et non-salariat dans une perspective historique. *Economie et statistique*, 319(1), 3-11. <https://doi.org/10.3406/estat.1998.2666>
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., & Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions : Comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress*, 29(1), 75-94. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003997>
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237. <https://doi.org/10.1080/13594320500146649>
- Mazaheri, M. (2014). Comparison of Temporary And Permanent Workers' Job Satisfaction And Mental Health In Isfahan Steel. *Advances in Industrial Engineering and Management*, 3(1), 89-94. <https://doi.org/10.7508/AIEM-V3-N1-89-94>
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using Person?Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00368.x>
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91. <https://doi.org/10.1108/01437730010318174>
- McNamara, M., Bohle, P., & Quinlan, M. (2011). Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42(2), 225-232. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2010.06.013>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mitlacher, L. W. (2008). Job quality and temporary agency work : Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 446-460. <https://doi.org/10.1080/09585190801895528>
- Morf, M., Arnold, A., & Staffelbach, B. (2014). The double psychological contracts of temporary agency workers. *Employee Relations*, 36(6), 708-726. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2013-0026>
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed : A model of how psychological contract violation develops. *The Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.2307/259230>
- Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health : The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86-95. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.008>
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)

- Mullenbach, A. (2009). Le contrat psychologique : Un levier du comportement au travail ? *Revue de gestion des ressources humaines*, N° 72(2), 2-12.
- Mullenbach, A. (2010). Derrière le contrat de travail des promesses... À tenir. *L'Expansion Management Review*, N° 136(1), 56-62.
- Munniksma, A., Verkuyten, M., Flache, A., Stark, T. H., & Veenstra, R. (2015). Friendships and outgroup attitudes among ethnic minority youth : The mediating role of ethnic and host society identification. *International Journal of Intercultural Relations*, 44, 88-99. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2014.12.002>
- Nicol, A.-M., & Botterill, J. S. (2004). On-call work and health : A review. *Environmental Health*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.1186/1476-069X-3-15>
- Nienhuser, W., & Matiaske, W. (2006). Effects of the « principle of non-discrimination » on temporary agency work : Compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1), 64-77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2006.00390.x>
- Oakland, S., & Ostell, A. (1996). Measuring Coping : A Review and Critique. *Human Relations*, 49(2), 133-155. <https://doi.org/10.1177/001872679604900201>
- OCDE. (2015). *Emploi temporaire*. OECD Publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/temporary-employment/indicator/french_e9c54afe-fr
- OECD. (2014). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*. OECD Publishing.
- Ostroff, C., Shin, Y., & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence : Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 591-623. <https://doi.org/10.1002/job.333>
- Park, M., & Kang, J. (2017). Job satisfaction of non-standard workers in Korea : Focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity. *Work, Employment and Society*, 31(4), 605-623. <https://doi.org/10.1177/0950017016666209>
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). EFFECT OF TEMPORARY CONTRACTS ON PERCEIVED WORK CHARACTERISTICS AND JOB STRAIN : A LONGITUDINAL STUDY. *Personnel Psychology*, 55(3), 689-719. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00126.x>
- Patterson, K. A. E., Ferrar, K., Gall, S. L., Venn, A. J., Blizzard, L., Dwyer, T., & Cleland, V. J. (2020). Cluster patterns of behavioural risk factors among children : Longitudinal associations with adult cardio-metabolic risk factors. *Preventive Medicine*, 130, 105861. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2019.105861>
- Pautasso, M. (2019). The Structure and Conduct of a Narrative Literature Review. In M. Shoja, A. Arynchyna, M. Loukas, A. V. D'Antoni, S. M. Buerger, M. Karl, & R. S. Tubbs (Éds.), *A Guide to the Scientific Career* (1^{re} éd., p. 299-310). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118907283.ch31>
- Pearce, J. L. (1993). TOWARD AN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF CONTRACT LABORERS : THEIR PSYCHOLOGICAL INVOLVEMENT AND EFFECTS ON EMPLOYEE CO-WORKERS. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1082-1096. <https://doi.org/10.2307/256646>
- Peters, L. H., Jackofsky, E. F., & Salter, J. R. (1981). Predicting turnover : A comparison of part-time and full-time employees. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 89-98. <https://doi.org/10.1002/job.4030020204>
- Petilliot, R. (2016). How Important is the Type of Working Contract for Job Satisfaction of Agency Workers? In *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research* (N° 832 ; SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research). DIW Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP). https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp832.html

- Pisarski, A., Brook, C., Bohle, P., Gallois, C., Watson, B., & Winch, S. (2006). Extending a Model of Shift-Work Tolerance. *Chronobiology International*, 23(6), 1363-1377. <https://doi.org/10.1080/07420520601055316>
- Probst, T. M., Petitta, L., Barbaranelli, C., & Lavaysse, L. M. (2018). Moderating effects of contingent work on the relationship between job insecurity and employee safety. *Safety Science*, 106, 285-293. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.08.008>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Salmela-Aro, K. (2011). Teacher–working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1101-1110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.05.006>
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health : A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335-414. <https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>
- Ray, T. K., Kenigsberg, T. A., & Pana-Cryan, R. (2017). Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety Science*, 100, 46-56. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.05.003>
- Reicher, S., Spears, R., & Haslam, S. A. (2010). The Social Identity Approach in Social Psychology. In *The SAGE Handbook of Identities* (p. 45-62). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446200889.n4>
- Resick, C. J., Giberson, T. R., Dickson, M. W., Wynne, K. T., & Bajdo, L. M. (2013). Person-Organization Fit, Organizational Citizenship, and Social-Cognitive Motivational Mechanisms. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry (Éds.), *Organizational Fit* (p. 99-123). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118320853.ch5>
- Riketta, M., Van Dick, R., & Rousseau, D. M. (2006). Employee attachment in the short and long run : Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5(3), 85-93. <https://doi.org/10.1026/1617-6391.5.3.85>
- Rosini, P. (2014). *Temporaires en permanence : Une ethnologie du travail intérimaire « non-qualifié »*. Aix-Marseille. <http://www.theses.fr/2014AIXM3009>
- Rousseau, D. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations : A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400. <https://doi.org/10.1002/job.4030110506>
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking strategy and human resource practices : How employee and customer contracts are created. *Human Resource Management*, 33(3), 463-489. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330312>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective : Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A LONGITUDINAL INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN JOB INFORMATION SOURCES, APPLICANT PERCEPTIONS OF FIT, AND WORK OUTCOMES. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- Saloniemi, A., Virtanen, P., & Vahtera, J. (2004). The Work Environment in Fixed-Term Jobs : Are Poor Psychosocial Conditions Inevitable? *Work, Employment and Society*, 18, 193-208. <https://doi.org/10.1177/0950017004040770>

- Sassi, N., & Neveu, J.-P. (2010). Traduction et validation d'une nouvelle mesure d'épuisement professionnel : Le shirom-melamed burnout measure. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 42(3), 177-184. <https://doi.org/10.1037/a0017700>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scheel, T. E., Rigotti, T., & Mohr, G. (2013). HR practices and their impact on the psychological contracts of temporary and permanent workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 285-307. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.677462>
- Scheifele, C., Ehrke, F., Viladot, M. A., Van Laar, C., & Steffens, M. C. (2021). Testing the basic socio-structural assumptions of social identity theory in the gender context : Evidence from correlational studies on women's leadership. *European Journal of Social Psychology*, 51(1), e1-e16. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2678>
- Schmidt, J. A., Willness, C. R., Jones, D. A., & Bourdage, J. S. (2018). Human resource management practices and voluntary turnover : A study of internal workforce and external labor market contingencies. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 571-594. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1165275>
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A. L., Park, W.-W., Hong, D.-S., & Shin, Y. (2015). Person-Group Fit : Diversity Antecedents, Proximal Outcomes, and Performance at the Group Level. *Journal of Management*, 41(4), 1184-1213. <https://doi.org/10.1177/0149206312453738>
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P. J., Poland, G. A., Menaker, R., Rummans, T. A., & Dyrbye, L. N. (2009). Career Fit and Burnout Among Academic Faculty. *Archives of Internal Medicine*, 169(10), 990. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2009.70>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Taylor, M. S., Shapiro, J. A.-M. C., Liden, R. C., Parks, J. M., Morrison, E. W., Porter, L. W., Robinson, S. L., Roehling, M. V., Rousseau, D. M., Schalk, R., Tsui, A. S., & Van Dyne, L. (2004). The employee-organization relationship : A timely concept in a period of transition. In J. J. Martocchio (Éd.), *Research in personnel and human resources management*, Vol 23. (2004-21824-007; p. 291-370). Elsevier Science/JAI Press. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(04\)23007-9](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(04)23007-9)
- Siebert, H. (1997). Labor Market Rigidities : At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 37-54. <https://doi.org/10.1257/jep.11.3.37>
- Silverstein, B., Viikari-Juntura, E., & Kalat, J. (2002). Use of a prevention index to identify industries at high risk for work-related musculoskeletal disorders of the neck, back, and upper extremity in Washington state, 1990-1998. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(3), 149-169. <https://doi.org/10.1002/ajim.10054>
- Simpson, M., Dawkins, P., & Madden, G. (1997). CASUAL EMPLOYMENT IN AUSTRALIA : INCIDENCE AND DETERMINANTS. *Australian Economic Papers*, 36(69), 194-204. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8454.1997.tb00845.x>
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., & Anderson, J. E. (2008). The influences of new employee development practices upon role stressors and work-related attitudes of temporary employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2268-2293. <https://doi.org/10.1080/09585190802479512>

- Sparks, K., Cooper, C. L., Fried, Y., & Shirom, A. (2013). The Effects of Working Hours on Health : A Meta-Analytic Review. In C. L. Cooper (Éd.), *From Stress to Wellbeing Volume 1* (p. 292-314). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137310651_14
- Sprigg, C. A., & Jackson, P. R. (2006). Call centers as lean service environments : Job-related strain and the mediating role of work design. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(2), 197-212. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.197>
- Svensson, S., Vinberg, S., & Larsson, J. (2015). External workers' perception of leadership behaviour - a study of Swedish temporary agency workers and contractors : External workers' perception of leadership behaviour. *Human Resource Management Journal, 25*(2), 250-266. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12053>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security : A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242-264.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology, 33*(1), 1-39. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Éds.), *Political Psychology* (0 éd., p. 276-293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2010). An integrative theory of intergroup conflict. In T. Postmes & N. R. Branscombe (Éds.), *Rediscovering social identity*. (2010-11535-008; p. 173-190). Psychology Press. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2010-11535-008&lang=fr&site=ehost-live>
- The psychology of attitudes. A.H. Eagly & S. Chaiken. Fort Worth, TX : Harcourt, Brace, & Janovich, 1993, 794 pp. Reviewed by Christopher Leone, University of North Florida. (1995). *Psychology & Marketing, 12*(5), 459-466. <https://doi.org/10.1002/mar.4220120509>
- Thomas, N. I., Brown, N. D., Hodges, L. C., Gandy, J., Lawson, L., Lord, J. E., & Williams, D. K. (2006). Factors Associated with Work-Related Injury among Hospital Employees : A Case-Control Study. *AAOHN Journal, 54*(1), 24-31. <https://doi.org/10.1177/216507990605400104>
- Tkaczynski, A. (2017). Segmentation Using Two-Step Cluster Analysis. In T. Dietrich, S. Rundle-Thiele, & K. Kubacki (Éds.), *Segmentation in Social Marketing* (p. 109-125). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-1835-0_8
- Tong, J., Wang, L., & Peng, K. (2015). From person-environment misfit to job burnout : Theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology, 30*(2), 169-182. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0404>
- Torka, N., & Goedegebure, I. (2017). Perceived distributive justice and Leader-Member Exchange : An exploration among Dutch and Polish (agency) workers. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 24*(1), 100-123. <https://doi.org/10.3224/indbez.v24i1.06>
- Travaglianti, F., Babic, A., Pepermans, R., & Hansez, I. (2017). Needs-supplies fit and behavioral outcomes : The mediating role of organizational identification. *Journal of Management & Organization, 23*(5), 709-727. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.21>
- Trepte, S., & Loy, L. (2017). *Social Identity Theory and Self-Categorization Theory*. <https://doi.org/10.1002/9781118783764.wbieme0088>
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group : A self-categorization theory* (1987-98657-000). Basil Blackwell. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=1987-98657-000&lang=fr&site=ehost-live>

- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Bartels, J. M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(1), 56-66. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.56>
- Vahle-Hinz, T. (2016). Stress in nonregular work arrangements : A longitudinal study of task- and employment-related aspects of stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, *21*(4), 415-431. <https://doi.org/10.1037/a0039967>
- Vahle-Hinz, T., Kirschner, K., & Thomson, M. (2013). Employment-related Demands and Resources—New Ways of Researching Stress in Flexible Work Arrangements. *Management Revue*, *24*(3), 199-221.
- Vallery, G., Bobillier-Chaumon, M.-E., Brangier, E., Dubois, M., & Clot, Y. (2016). *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*. Dunod.
- Vallières, É. F., & Vallerand, R. J. (2010). *Psychologie sociale : Cours PSY3005*.
- Van Breugel, G., Van Olffen, W., & Olie, R. (2005). Temporary Liaisons : The Commitment of ‘Temps’ Towards Their Agencies*. *Journal of Management Studies*, *42*(3), 539-566. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00508.x>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal : Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *19*(6), 735-759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- van den Tooren, M., & de Jong, J. (2014). Job demands-resources and employee health and well-being : The moderating role of contract type. *Career Development International*, *19*(1), 101-122. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0058>
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Hohfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction*. *British Journal of Management*, *15*(4), 351-360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF CONTINGENT WORKERS IN SINGAPORE. *Academy of Management Journal*, *41*(6), 692-703. <https://doi.org/10.2307/256965>
- Vautier, S., Jmel, S., Fourio, C., & Moncany, D. (2007). Consommation d’alcool et attentes d’effets positifs chez les jeunes adultes : Approche typologique avec la méthode de classification TwoStep. *L’Encéphale*, *33*(4), 568-571. [https://doi.org/10.1016/S0013-7006\(07\)92054-0](https://doi.org/10.1016/S0013-7006(07)92054-0)
- Veenstra, K., Haslam, S. A., & Reynolds, K. J. (2004a). The psychology of casualization : Evidence for the mediating roles of security, status and social identification. *British Journal of Social Psychology*, *43*(4), 499-514. <https://doi.org/10.1348/0144666042565380>
- Veenstra, K., Haslam, S. A., & Reynolds, K. J. (2004b). The psychology of casualization : Evidence for the mediating roles of security, status and social identification. *British Journal of Social Psychology*, *43*(4), 499-514. <https://doi.org/10.1348/0144666042565380>
- Viitala, R., & Kantola, J. (2016). Temporary agency workers shake a work community : A social capital perspective. *Employee Relations*, *38*(2), 147-162. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2015-0012>
- Virtanen, M. (2004). Temporary employment and health : A review. *International Journal of Epidemiology*, *34*(3), 610-622. <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health : A review. *International Journal of Epidemiology*, *34*(3), 610-622. <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>
- von Hippel, C. D. (2006). When People Would Rather Switch Than Fight : Out-Group Favoritism Among Temporary Employees. *Group Processes & Intergroup Relations*, *9*(4), 533-546. <https://doi.org/10.1177/1368430206067556>

- von Hippel, C., & Kalokerinos, E. K. (2012a). When temporary employees are perceived as threatening : Antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(2), 200-216. <https://doi.org/10.1108/01437731211203483>
- von Hippel, C., & Kalokerinos, E. K. (2012b). When temporary employees are perceived as threatening : Antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(2), 200-216. <https://doi.org/10.1108/01437731211203483>
- Vosko, L. (2011). Managing the Margins : Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. In *Contemporary Sociology-a Journal of Reviews—CONTEMP SOCIOLOG* (Vol. 40). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001>
- Vough, H. (2012). Not All Identifications Are Created Equal : Exploring Employee Accounts for Workgroup, Organizational, and Professional Identification. *Organization Science*, 23(3), 778-800.
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 763-773. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0718-4>
- Walter, L. (2014). Domesticating an Industry : The Swedish Case. In *Management and Organization of Temporary Agency Work*. Routledge.
- Wang, M., Zhan, Y., Mccune, E., & Truxillo, D. (2011). Understanding newcomers' adaptability and work-related outcomes : Testing the mediating roles of perceived P-E fit variables. *Personnel Psychology*, 64(1), 163-189. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01205.x>
- Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction : Meta-analysis comparing permanent and contingent workers: JOB SATISFACTION META-ANALYSIS. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 47-64. <https://doi.org/10.1002/job.1790>
- Wilkin, C. L., de Jong, J. P., & Rubino, C. (2017). Teaming up with temps : The impact of temporary workers on team social networks and effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 204-218. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1418329>
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being : Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Zawieja, P., & Guarnieri, F. (2014). *Le dictionnaire des risques psychosociaux* (Seuil).
- Zeytinoglu, I. U., & Cooke, G. B. (2005). Non-Standard Work and Benefits : Has Anything Changed since the Wallace Report? *Relations industrielles*, 60(1), 29. <https://doi.org/10.7202/011538ar>

Abréviations

ETT : entreprise de travail temporaire

EU : entreprise utilisatrice

IO : identification organisationnelle

IG : identification au groupe de travail

SST : service de santé au travail

Liste des figures

FIGURE 1 - REPRESENTATION SCHEMATIQUE DE L'APPROCHE DE THEORIE DE L'IDENTITE SOCIALE INSPIREE DE VALLIERES ET VALLERAND (2010).....	66
FIGURE 2. MODELE CONCEPTUEL INTEGRATIF DES EFFETS DU TRAVAIL TEMPORAIRE SUR LA SANTE, SECURITE, ATTITUDES ET COMPORTEMENTS AU TRAVAIL.....	87
FIGURE 3 MODELE DU STRESS AU TRAVAIL DE HARISSON (1978) (CAPLAN & HARISSON, 1993, P. 256).....	95
FIGURE 4 TRADUCTION DU SCHEMA REPRESENTANT LA DIVERSITE DES CONCEPTUALISATIONS DE L'ADEQUATION PERSONNE-ORGANISATION (KRISTOF, 1996).	98
FIGURE 5 CONTINUUM PSYCHOLOGIQUE ET COMPORTEMENTAL (TAJFEL, 1978, CITE DANS HASLAM, 2004)	106
FIGURE 6 : VUE D'ENSEMBLE DES HYPOTHESES THEORIQUES (H) ET ETUDES EMPIRIQUES (E) ASSOCIEES	128
FIGURE 7 MODELE THEORIQUE GENERAL DES EFFETS DU TRAVAIL TEMPORAIRE SUR L'INTENTION DE FOURNIR DES EFFORTS ET COMPORTEMENTS EXTRA-ROLES, L'INTENTION DE GARDER SON CONTRAT ET L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL VIA L'AJUSTEMENT PERSONNE-ORGANISATION ET L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE.....	133
FIGURE 8 – PRESENTATION DES RELATIONS SIGNIFICATIVES ENTRE LE TYPE DE CONTRAT, L'AJUSTEMENT PERSONNE-ENVIRONNEMENT, L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE ET LES INTENTIONS D'EFFORTS ET COMPORTEMENTS EXTRA-ROLES.....	145
FIGURE 9 PRESENTATION DES RELATIONS SIGNIFICATIVES ENTRE LE TYPE DE CONTRAT, L'AJUSTEMENT PERSONNE-ENVIRONNEMENT, L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE ET L'INTENTION DE GARDER SON CONTRAT DE TRAVAIL.....	146
FIGURE 10 PRESENTATION DES RELATIONS SIGNIFICATIVES ENTRE LE TYPE DE CONTRAT, L'AJUSTEMENT PERSONNE-ENVIRONNEMENT, L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE ET L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL.	148
FIGURE 11 EFFET D'INTERACTION ENTRE LA PERMEABILITE PERÇUE ET LA VALEUR PERÇUE DE L'ENDOGROUPE DE CONTRAT SUR L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE	150
FIGURE 12. TYPOLOGIE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES (DE GILDER, 2014) COMPLETEE PAR L'APPORT DES RESULTATS SUR L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE.....	157
FIGURE 13 MODELE THEORIQUE GENERAL (ETUDE 2).	163

Liste des tableaux

TABLEAU 1 STATUT D'EMPLOI ET TYPE DE CONTRAT EN 2018 EN FRANCE.....	16
TABLEAU 2 PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES REVUES DE LITTERATURE A PROPOS DES EFFETS DU TRAVAIL TEMPORAIRE, PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE CROISSANT DE PARUTION.	28
TABLEAU 3. SYNTHESE DES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT PSYCHOLOGIQUE (NATURE, CONTENU, REALISATION)	45
TABLEAU 4 - EXEMPLES DES TYPOLOGIES PSYCHO-SOCIOLOGIQUES IDENTIFIEES A TRAVERS NOTRE REVUE DE LITTERATURE	85
TABLEAU 5. CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DE L'ETUDE 1 (ELIPSS)	134
TABLEAU 6. PRINCIPALES STATISTIQUES DESCRIPTIVES (MOYENNES [M], ECART-TYPES [Σ] OU %), CORRELATIONS ET OMEGA DE MCDONALD [Ω] (EN DIAGONALE) DES VARIABLES ETUDIEES.	143
TABLEAU 7. CALENDRIER PREVISIONNEL AVANT LE DEBUT DE L'ETUDE 2	166
TABLEAU 8. CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DE L'ETUDE 2.....	169
TABLEAU 9. . STATISTIQUES DESCRIPTIVES (MOYENNES [M], ECART-TYPES [Σ] OU %), CORRELATIONS DES VARIABLES ETUDIEES AU T1 (DIAGONALE BASSE) ET T2 (DIAGONALE HAUTE).	176
TABLEAU 10. CORRELATIONS DES VARIABLES ETUDIEES SUR L'ECHANTILLON PARTICIPANT AU T1 ET T2 (N = 26)	177
TABLEAU 11. RESULTATS DES ANALYSES DE REGRESSION (B, R ² , F). RELATIONS ENTRE LES PREDICTEURS EN T1 (APE, IG ET T2 (APE, IS, APC-S, GROUPES DE SAISONNIERS) SUR LES VARIABLES DEPENDANTES : SATISFACTION, ENGAGEMENT, INTENTION DE QUITTER L'ORGANISATION, INTENTION D'EFFORTS ET COMPORTEMENTS EXTRA-ROLES, INTENTION DE REFAIRE UNE SAISON D'HIVER.	179
TABLEAU 12. RESULTATS DES ANALYSES DE MEDIATION PAR L'IDENTIFICATION AU GROUPE DE TRAVAIL (B, IC) DES LIENS ENTRE PREDICTEURS EN T1 (APE) ET T2 (APE, APC-S) AVEC LES VARIABLES DEPENDANTES (SATISFACTION, ENGAGEMENT, INTENTION DE QUITTER L'ORGANISATION, INTENTION D'EFFORTS ET DE COMPORTEMENTS EXTRA-ROLES, INTENTION DE REFAIRE UNE SAISON D'HIVER).	180
TABLEAU 13. RESULTATS (MOYENNE, ECART-TYPE, VALEUR R ² ET TESTS POST-HOC) ISSUS DE L'ANALYSE DE LA VARIANCE (ANOVA) EN COMPARANT LES 4 GROUPES DE SAISONNIERS SUR LES VARIABLES DU MODELE THEORIQUE.....	186
TABLEAU 14. RESULTATS (COEFFICIENTS DE REGRESSION, ERREUR STANDARD, R ²) ISSUS DE L'ANALYSE DE MEDIATION.....	187
TABLEAU 15. RESULTATS SIGNIFICATIFS DES ANALYSES DE MEDIATION PAR L'AJUSTEMENT PERSONNE- ENVIRONNEMENT (B, IC) DES LIENS ENTRE LES 4 GROUPES DE SAISONNIERS AVEC 3 VARIABLES DEPENDANTES ETUDIEES EN T2 (SATISFACTION, ENGAGEMENT, INTENTION DE REFAIRE UNE SAISON D'HIVER).	188

TABLEAU 16 CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES DES ETUDES QUALITATIVES (ETUDES 3 ET 4)	200
TABLEAU 17 VUE D'ENSEMBLE DES THEMES ABORDES LORS DES ENTRETIENS-SEMIS DIRECTIFS LORS DE L'ETUDE 3 ET 4.	203
TABLEAU 18 APERÇU DE L'ACCORD INTER-EVALUATEUR (KAPPA DE FLEISS) POUR CHAQUE SYSTEME DE CATEGORIES.....	206
TABLEAU 19. ELEMENTS FACILITANTS / OBSTRUANT ET SUGGESTION D'AMELIORATION DES SAISONNIERS ET INTERIMAIRES CONCERNANT LEUR TRAVAIL ET INTEGRATION DANS L'ORGANISATION	210
TABLEAU 20. PRESENTATION DES PRATIQUES EN RESSOURCES HUMAINES SELON LE NOMBRE D'INTERIMAIRES ET D'OCCURRENCES DANS LE DISCOURS.....	211
TABLEAU 21. POURCENTAGE DU TOTAL DES OCCURRENCES OBSERVEES CHEZ LES INTERIMAIRES ET PERMANENTS DES EXPLICATIONS AVANCEES POUR JUSTIFIER LE DEPART OU LA CONSERVATION DE L'EMPLOI DES INTERIMAIRES (% DU TOTAL ETUDIE, SOIT SELON L'ENSEMBLE, SOIT LE GROUPE PARTIR, SOIT LE GROUPE RESTER).	214
TABLEAU 22. SENTIMENTS/JUGEMENTS PERÇUS PAR LES TP VIS-A-VIS DE LA FORMATION (OU INTENTION DE FORMER) DES TT SELON L'EFFECTIF DE TP ET LE NOMBRE D'OCCURRENCES DE LA CATEGORIE (POSITIF, NEGATIF, NEUTRE).....	217
TABLEAU 23 MOYENNES D'ADEQUATION PERSONNES-ENVIRONNEMENT (APP, APO, APG, APS) ET D'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE DES DIFFERENTS TRAVAILLEURS (SAISONNIERS, INTERIMAIRES, PERMANENTS) SELON L'ETUDE DE PROVENANCE (ETUDES 3 ET 4 VS ETUDES 1 ET 2)	219
TABLEAU 24. PRESENTATION DES ELEMENTS EN PRATIQUES DES RESSOURCES HUMAINES ISSUES DE L'ORGANISATION UTILISATRICE (OU) ET/OU D'EMPLOI (OE) SUSCEPTIBLES DE FAVORISER OU NON L'AJUSTEMENT PERSONNE-ENVIRONNEMENT (APP, APO, APG, APS, APC) ET L'IDENTIFICATION (IO ET IG).	223

Annexes

Annexe 1. Présentation des 84 articles issues de la recherche bibliographique complémentaire, par ordre chronologique décroissant de parution.

Auteurs	Année, Pays, Population	Méthode	Hypothèses	Résultats
1. Mattia MARTINI Dario CAVENAGO Elisabetta MARAFIOTI	2019, Italie, 558 travailleurs temporaires	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le soutien des ETT a un effet positif sur (a) la satisfaction perçue liée à la progression de leur carrière au bout de 18 mois (p. ex. acquisition de compétences, sécurité d'emploi, salaire) (b) compétences liées à l'employabilité (p.ex. adaptabilité, sentiment d'être efficace) (c) les opportunités perçues pour de futurs emplois (p. ex. le fait de retrouver un emploi correspondant aux compétences). ▪ <i>H2</i> L'investissement de l'entreprise utilisatrice perçue par les TT concernant leur développement professionnel (p. ex. élargissement/enrichissement du travail par la diversification des tâches), a un effet positif sur (a) la satisfaction perçue liée à la progression de leur carrière (b) compétences liées à l'employabilité (c) les opportunités perçues pour de futurs emplois. ▪ <i>H3</i> Le soutien des ETT a un effet positif sur l'investissement de l'entreprise utilisatrice perçue par les TT concernant leur développement professionnel. ▪ <i>H4</i> L'investissement de l'entreprise utilisatrice perçue par les TT concernant leur développement professionnel a un effet médiateur entre le soutien des ETT et (a) la satisfaction perçue liée à la progression de leur carrière (b) compétences liées à l'employabilité (c) les opportunités perçues pour de futurs emplois. 	H1 Confirmée H2a Confirmée H2b Confirmée H2c Infirmée (ns) H3 Confirmée H4a Confirmée H4b Confirmée H4c infirmée (ns)
2. Li LIN Yuntao BAI Changwei MMO Dong LIU Xiyuan LI	2019, Chine, 1184 travailleurs temporaires	Longitudinale Quantitative	<p><i>Contexte</i> – Le Hukou est un livret d'enregistrement de résidence, ouvrant droit à des avantages (logement et travail dans la ville, scolarisation, négociation de salaire etc.) comparativement à ceux qui ne le possède pas. Il permet ainsi de différencier les locaux et les non locaux d'une ville.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le statut de Hukou a un effet modérateur sur la relation négative entre l'augmentation de salaire (annualisé) et le turnover de sorte que la relation négative sera plus forte pour les TT avec un Hukou non local plutôt que les TT avec un Hukou Local. ▪ <i>H2</i> Le sexe a un effet modérateur sur la relation négative entre l'augmentation du salaire et le turnover, de sorte que la relation négative sera plus forte pour les hommes que pour les femmes. ▪ <i>H3</i> L'âge a un effet modérateur sur la relation négative entre l'augmentation de salaire et le turnover, de sorte que la relation négative est plus forte pour les jeunes que plus les plus âgés. ▪ <i>H4</i> Le niveau de diplôme a un effet modérateur de la relation négative entre l'augmentation de salaire et le turnover, de sorte que la relation négative est plus forte pour les TT avec un niveau de diplôme plus élevé plutôt que les TT avec un niveau de diplôme plus faible. ▪ <i>H5</i> L'ancienneté a un effet modérateur sur la relation négative entre l'augmentation de salaire et le turnover, de sorte que la relation négative est plus forte pour les TT travaillant depuis longtemps comparativement à ceux qui sont là depuis moins longtemps. ▪ <i>H6</i> Le type de profession (technique vs service) a un effet modérateur sur la relation négative entre l'augmentation du salaire et le turnover de sorte que la relation négative est plus forte pour les TT en « emploi technique » que les TT en « emploi de service ». 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée H5 Confirmée H6 Infirmée (ns)
3. Nathalie GALAIS Klaus MOSER	2018, Allemagne, 151 travailleurs temporaires	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les compétences sociales générales des travailleurs temporaires prédisent une meilleure réussite de transition vers un travail permanent dans l'entreprise utilisatrice 	H1 Confirmée

<p>4. Heung-Jun JUNG Sung-Chu NOH Ilju KIM</p>	<p>2018, Corée du Sud, 485 travailleurs temporaires</p>	<p>Transversale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La probabilité perçue d'obtenir un emploi permanent (PPEP) médiatise la relation entre la perception de la privation relative des travailleurs temporaires et leur attachement à l'organisation cliente (inclus de façon indifférenciée la satisfaction au travail, l'implication affective et l'intention de quitter). ▪ <i>H2</i> Les motivations au service public (MSP, p. ex. considérer le service public comme son devoir civique) modèrent la relation entre la PPEP des travailleurs temporaires et l'attachement organisationnel, de sorte que la relation sera plus forte pour les travailleurs temporaires avec des niveaux plus élevés de MSP. ▪ <i>H3</i> La privation relative est associée à l'attachement organisationnel par effet indirect, de sorte que la relation sera médiatisée par PPEP et modérée par MSP. 	<p>H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée</p>
<p>5. Luis GONZALEZ Lorenzo RIVARES</p>	<p>2018, Espagne, 76 travailleurs temporaires (intérimaires)</p>	<p>Longitudinale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs recrutés par le biais du système « amène un ami » par les travailleurs temporaires estiment que leur recrutement est basé sur des attentes de performance. ▪ <i>H2</i> Les travailleurs recrutés par le biais du système « amène un ami » se caractérise par un fort engagement au groupe, à la tâche, à la satisfaction de groupe et satisfaction globale au travail, comparativement au groupe de travailleurs recrutés selon les procédures standards. ▪ <i>H3</i> Les travailleurs recrutés par le biais du système « amène un ami » montre plus de stabilité dans l'engagement au groupe, à la tâche, à la satisfaction de groupe et satisfaction globale au travail, comparativement au groupe de travailleurs recruté selon les procédures standards. ▪ <i>H4</i> Les travailleurs recrutés par le biais du système « amène un ami » se caractérise par la même intensité et stabilité concernant l'implication professionnelle que le groupe de travailleurs recruté par le biais des procédures standards des travailleurs temporaires. ▪ <i>H5</i> Les travailleurs recrutés par le biais du système « amène un ami » ont moins de turnover que le groupe des travailleurs recruté par des procédures standards des travailleurs temporaires. 	<p>H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée H5 Confirmée</p>
<p>6. Christa L. WILKIN Jeroen P. DE JONG Cristina RUBINO</p>	<p>2017, Pays-bas, Roumanie, Bulgarie, 312 TT et TP (étude 1), 58 chefs d'équipe (étude 2)</p>	<p>Transversale Quantitative</p>	<p><i>Contexte</i> : Plusieurs groupes sont comparés à travers cette étude. Les équipes de travail mixtes (TT et TP) avec des équipes de travail non-mixtes composées exclusivement de TP.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaires reçoivent moins de demandes pour des conseils et demandent plus de conseils aux membres de l'équipe que les travailleurs permanents ▪ <i>H2</i> Les travailleurs permanents des équipes mixtes demandent moins de conseils et reçoivent autant de demandes de conseils des membres de l'équipe que les travailleurs permanents travaillant dans des équipes non-mixtes. ▪ <i>H3</i> Les travailleurs temporaires reçoivent moins et cherchent moins de liens d'amitiés (nombre de personne considérée comme « ami » dans l'équipe de travail) de la part des membres de leur équipe comparativement aux travailleurs permanents. ▪ <i>H4</i> Les travailleurs permanents dans les équipes mixtes cherchent moins de liens d'amitiés et reçoivent moins de demandes de liens d'amitié des membres de l'équipe que les travailleurs permanents dans les équipes non mixtes ▪ <i>H5</i> Le partage de connaissance (p. ex. densité du réseau de conseils) et le soutien (p. ex. densité du réseau d'amitié) ont un effet médiateur positif sur la relation négative entre la diversité de contrat présente dans les équipes et l'efficacité de l'équipe. ▪ <i>H6</i> L'engagement envers le chef d'équipe modère la relation entre l'effet négatif de la diversité de contrat sur l'efficacité de l'équipe au moyen du partage de connaissance et le soutien, de sorte que plus l'engagement envers son chef d'équipe est fort, plus faible est l'effet de la diversité de contrat et donc meilleure sera l'efficacité de l'équipe. 	<p>H1 Confirmée (rq : les TT travaillant dans des équipes mixtes ne demandent pas plus de conseils que les TP travaillant dans des équipes non-mixtes) H2 Confirmée H3 Confirmée (rq : les TT travaillant dans des équipes mixtes ne reçoivent pas moins de liens d'amitié que les TP travaillant dans les équipes mixtes et non-mixtes). H4 Confirmée H5 Confirmée partiellement (<i>ns</i> pour l'effet positif du soutien sur l'efficacité) H6 Confirmée partiellement (<i>ns</i> pour le soutien) H7 Infirmée (<i>ns</i>)</p>

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ H7 Le niveau de compétition intergroupe modère la relation entre l'effet négatif de la diversité de contrat sur l'efficacité de l'équipe au moyen du partage de connaissance et le soutien, de sorte que plus le niveau de compétition intergroupe est fort, plus faible est l'effet de la diversité de contrat et donc meilleure sera l'efficacité de l'équipe. 	
7. W.KIM T.H. KIM T.-H. LEE Y.J. JU S. Y. CHUN E.-C. PARK	2017, Corée du Sud, 2120 travailleurs permanents, 1023 travailleurs temporaires 613 travailleurs journaliers	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 Les travailleurs journaliers et les travailleurs en contrat à durée déterminée ont un niveau plus important de symptômes dépressifs que les travailleurs permanents. 	H1 Confirmée
8. Susanne IMHOF Maike ANDRESEN	2017, Allemagne, 350 travailleurs temporaires (intérimaires)	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 La justice distributive des travailleurs temporaires est positivement liée au soutien organisationnel perçu de la part de l'agence. ▪ H2 La justice procédurale des travailleurs temporaires est positivement liée au soutien organisationnel perçu de la part de l'agence. ▪ H3 Le retour d'information sur la performance au travail perçue des travailleurs temporaires est positivement lié au soutien organisationnel perçu de la part de l'agence. ▪ H4 L'accès aux relations dans l'ETT (p.ex. possibilité de rencontrer d'autres TT par le biais de l'agence) est positivement liée au soutien organisationnel perçu de la part de l'agence. ▪ H5 L'insécurité perçue par les travailleurs temporaires est liée négativement au soutien organisationnel perçu de la part de l'agence. ▪ H6 Le soutien organisationnel perçu de l'agence est positivement lié au bien-être subjectif des travailleurs temporaires (inclus satisfaction de vie, affectivité positive et affectivité négative). ▪ H7 L'effet des antécédents spécifiques à l'emploi (a. Justice distributive, b. justice procédurale, c. retour sur la performance, d. accès aux relations dans l'ETT et l'insécurité de l'emploi) sur le bien être subjectif des travailleurs temporaires est médiatisé par le soutien organisationnel perçu de la part de l'agence. 	H1 Infirmée (<i>ns</i>) H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmé H5 Confirmée H6 Confirmée H7 Partiellement confirmée (a, non significative et b, c, d, e confirmées)
9. Pei-Chen CHEN Ming-Chao WANG Shih-Chieh FANG	2017, Taiwan, 458 travailleurs temporaires (intérimaires) et 94 managers	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 Les problèmes rencontrés par l'EU concernant les travailleurs temporaires (p. ex. missions non terminées, atteintes à la réputation de l'entreprise) sont positivement liés aux coûts de gestion des travailleurs temporaires par l'EU (p.ex. limiter l'autorité des travailleurs temporaires pour protéger les secrets de l'entreprise). ▪ H2 La motivation intrinsèque des travailleurs temporaires a un effet modérateur négatif sur la relation entre les problèmes rencontrés par l'EU concernant les travailleurs temporaires et leurs coûts de gestion. ▪ H3 La motivation extrinsèque des travailleurs temporaires a un effet modérateur dans la relation les problèmes rencontrés par l'EU concernant les travailleurs temporaires et les coûts de gestion des travailleurs temporaires, de sorte que plus le niveau de motivation extrinsèque augmente, plus la relation positive entre les problèmes rencontrés par l'EU concernant les travailleurs temporaires et les coûts de leur gestion diminuent. 	H1 Confirmée H2 Infirmée (relation négative non significative) H2 Confirmée
10. Nicole TORKA Ivy GOEDEGEBURE	2017, Allemand, 109 travailleurs permanents	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 Les intérimaires perçoivent moins de justice distributive concernant les différents aspects des pratiques RH (contenu du travail, paie, opportunités de développement, conditions de travail physique) 	H1 Confirmée H2 Confirmée partiellement (différences <i>ns</i> concernant les

	allemands, 65 intérimaires allemands, 67 intérimaires polonais		<p>et sociale, informations reçues, possibilité de faire entendre sa voix dans certains lieux et participation directe aux décisions) que les travailleurs permanents</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ H2 Les intérimaires Polonais perçoivent moins de justice distributive concernant les différents aspects des pratiques RH que les intérimaires allemands ▪ H3 La qualité relationnelle du supérieur (QRS) médiatise la relation entre le type de contrat (TT vs TP) et l'origine (allemande vs polonaise) des travailleurs et la justice distributive concernant les différents aspects des pratiques RH ▪ H4 La qualité relationnelle du supérieur (QRS) modère la relation entre le type de contrat (TT vs TP) et l'origine (allemande vs polonaise) des travailleurs et la justice distributive concernant les différents aspects des pratiques RH. (Quand la QRS est perçue forte, pratiques RH perçues encore plus positivement, si QRS faible, effet des pratiques RH perçues négativement). 	<p>dimensions « information », « faire attendre sa voix », « participation directe »</p> <p>H3 Confirmée partiellement (effet médiateur pour « conditions physique » « opportunités de développement » et « contenu du travail »)</p> <p>H4 Confirmée partiellement (effet modérateur uniquement de la QRS uniquement sur les dimensions « faire attendre sa voix », « participation directe » et « paie »)</p>
11. Diana BENZINGER	2016, Allemagne, 111 nouveaux travailleurs temporaires (contrat indéfini, CDD et intérimaires) et n.r. permanents	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 L'utilisation de tactique de socialisation organisationnelle est différente selon le type de contrat de sorte que les entreprises utilisent des tactiques de socialisation plus institutionnalisées (intégration plus formelle, calendrier prédéfinis etc.) pour les travailleurs permanents plutôt que pour les nouveaux travailleurs temporaires ▪ H2 La recherche d'information des nouveaux travailleurs lorsqu'ils arrivent dans l'entreprise (rechercher dans des documents sur les procédures à tenir pour le travail, poser des questions de manière informelle etc.) est différente selon le type de contrat de sorte que les nouveaux embauchés en CDI ont un niveau de proactivité plus important que les nouveaux embauchés en CDD. ▪ H3 La durée du contrat pour a. les CDD (durée du contrat) et b. les intérimaires (durée de la mission) a un effet positif sur l'utilisation de tactiques de socialisation institutionnalisées par les entreprises (plus le contrat est long, plus il y aura une arrivée formalisée) ▪ H4 La durée du contrat pour a. les CDD (durée du contrat) et b. les intérimaires (durée de la mission) a un effet positif sur le niveau de recherche d'information des nouveaux arrivants (plus le contrat est long, plus ils vont rechercher / s'intéresser à trouver des informations liées au travail) 	<p>H1 Confirmée</p> <p>H2 Confirmée</p> <p>H3a Infirmée (plus le contrat est long, moins il y a de pratiques formalisées pour l'arrivée des nouveaux)</p> <p>H3b Confirmée</p> <p>H4a Infirmée (plus le contrat est long, moins le nouvel arrivant fait preuve de recherche d'information de manière proactive)</p> <p>H4b Confirmée</p>
12. Tahira M. PROBST Laura PETITTA Claudio BARBARANELLI Lindsey M. LAVAYSSE	2016, Italie, 1228 travailleurs temporaires (CDD, intérimaires, occasionnels) et travailleurs permanents	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 L'insécurité d'emploi a un effet négatif sur les variables liées à la sécurité et à la santé au travail (1. Accidents du travail déclarés et 2. non déclarés au responsable, 3. la connaissance à propos des procédures et 4. pratiques de sécurité dans le travail, 5. l'importance accordée à la santé et la sécurité au travail, 6. la conformité à réaliser son travail dans les procédures de sécurité et 7. la participation aux activités liées à la sécurité au travail). ▪ H2 Les travailleurs temporaires ont des niveaux inférieurs de variables liées à la santé et la sécurité au travail comparativement aux travailleurs permanents, sauf à propos des arrêts de travail non déclaré au responsable (niveau plus important pour les TT que les TP). ▪ H3a La relation négative entre l'insécurité d'emploi et les variables liées à la sécurité et la santé au travail (sauf les accidents non déclarés au responsable) est plus forte chez les travailleurs temporaires. ▪ H3b La relation négative entre l'insécurité d'emploi et les variables liées à la sécurité et la santé au travail (sauf les accidents non déclarés au responsable) est plus faible chez les travailleurs temporaires. 	<p>H1 Confirmée</p> <p>H2 Confirmée</p> <p>H3a Confirmée</p> <p>H3b Infirmée (ns)</p>
13. Riitta VIITALA Jenni KANTOLA	2016, Finlande, 18 travailleurs temporaires, 7	Transversale Qualitative	<i>Résultats</i> – Le recours à des travailleurs temporaires impact négativement l'EU et l'ETT d'un point de vue du capital social : peu de relations entre les intérimaires, tension entre temporaires et permanents, le statut des intérimaires est considéré comme inférieur, n'appartenant pas à l'EU, ils sont vus comme des « visiteurs ». Lors des tâches concrètes, ils reçoivent un soutien des permanents et parfois des situations d'empathie envers leur	

	travailleurs permanents		situation de travail insécurisante. Les permanents ont une certaine méfiance vis-à-vis des compétences des temporaires. La courte durée des contrats nuit à l'établissement de relation de confiance entre temporaires et permanents. Dans l'EU, les temporaires ont des normes de travail différentes par rapport aux permanents : avantages sociaux, récompenses basées sur la performance, possibilités de formation plus fréquente.	
14. Francesco MOSCONE Elisa TOSETTI Giorgio VITTADINI	2016, Italie, 2,3 millions d'employés (données du ministère du travail 2007 – 2011). Travailleurs temporaires et permanents	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les contrats temporaires plus précaires que les contrats permanents sont plus susceptibles d'accroître les maladies mentales ayant besoin d'un traitement médicamenteux. 	H1 Confirmée
15. Maria J. CHAMBEL Laura LORENTE Vânia CARVALHO Isabel Maria MARTINEZ	2016, Portugal, 1821 travailleurs permanents et 1046 travailleurs temporaires (intérimaires)	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaires ont plus de probabilité d'avoir un contrat psychologique (CP) majoritairement basé sur des promesses et obligations à court terme et peu engageantes (CP transactionnel fort) combiné dans une moindre mesure à des promesses et obligations de performance et d'employabilité interne et externe (CP équilibré faible) et des promesses et obligations reposant sur des critères de loyauté et stabilité (CP relationnel faible). Tandis que, inversement, les travailleurs permanents, ont un CP équilibré et relationnel fort, un CP transactionnel faible (i.e. CP équilibré/relationnel dominant). ▪ <i>H2</i> Peu importe le type de contrat psychologique que les travailleurs temporaires rapportent (transactionnel, équilibré, relationnel), ils estiment que le contrat psychologique entre eux et l'entreprise est mieux respecté comparativement aux travailleurs permanents. ▪ <i>H3</i> Le type de contrat modère le contenu du profil du CP et la relation d'engagement du travailleur, de sorte que le profil « dominant équilibré/relationnel » a un engagement au travail plus fort que le profil « dominant transactionnel », cependant, cette différence n'est pas significative pour les travailleurs temporaires. ▪ <i>H4</i> Le type de contrat modère la relation entre le profil de travailleurs ayant un « CP respecté » et l'engagement de sorte que, les travailleurs permanents estimant que le CP est bien respecté font peuvent de plus d'engagement que les travailleurs temporaires pour qui cette relation n'est pas significative. 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Infirmée (la relation est significative pour les permanents mais aussi pour les temporaires)
16. Mihee PARK Joonmo KANG	2016, Corée du Sud, 24.330 travailleurs dont 14,659 permanents et 9661 temporaires	Longitudinale Quantitative	<p><i>Contexte</i> – Cette étude analyse l'impact de l'hétérogénéité « internes » (volontaire vs non volontaire) et externes (type de contrat) des travailleurs temporaires sur la satisfaction au travail. Plus précisément, le type de contrat est décliné en plusieurs catégories à savoir (1) les travailleurs permanents (ou « standards ») (2) les travailleurs non-permanents (ou « non-standards ») composés (a) des travailleurs temporaires (CDD), (b) des travailleurs atypiques (intérimaires, travailleurs détachés, travailleurs sur appel, travailleurs journaliers, les indépendants) et enfin (c) les travailleurs à temps partiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> De manière générale, la satisfaction au travail des travailleurs non-permanents est plus faible que celle des travailleurs permanents. ▪ <i>H2</i> La satisfaction au travail du groupe des travailleurs permanents volontaires est plus forte que celle du groupe des travailleurs permanents (H2.1), contrairement aux travailleurs permanents involontaires (H2.2). 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ H3 La satisfaction au travail des CDD (H3.1) et des personnes en emploi atypiques (H3.3) est plus faible que celle des travailleurs permanents, contrairement aux travailleurs à temps-partiel pour qui le niveau de satisfaction est plus important que celui des permanents (H3.2). ▪ H4 La satisfaction au travail du groupe des travailleurs temporaires (H4.1) et atypiques (H4.3) volontaires n'est pas différente des travailleurs permanents, contrairement aux travailleurs à temps partiel volontaire pour qui le niveau de satisfaction est plus important que les permanents (H4.2). La satisfaction au travail des CDD (H4.4) et des personnes en emploi atypiques (H4.6) involontaires est plus faible que celle des travailleurs permanents, alors que celle des travailleurs à temps partiel de manière involontaire n'est pas différente de la satisfaction des permanents (H4.5). 	
17. Silvia LOPES Maria José CHAMBEL	2016, Portugal, 196 travailleurs temporaire (intérimaires) dont 119 femmes 77 hommes	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 Les motivations autonomes en T1 ont un effet positif sur l'engagement au travail et un effet négatif sur le burnout en T2. ▪ H2 Les motivations contrôlées en T1 ont un effet négatif sur l'engagement au travail et un effet positif sur le burnout en T2. 	H1 Partiellement confirmée (<i>ns</i>) avec le burnout H2 Infirmée (relations non significatives)
18. Irma RYBNIKOVA	2016, Allemagne, 16 intérimaires, 3 directeurs/rices d'ETT	Transversale Qualitative	<p><i>Contexte</i> – Cet article traite principalement de deux notions à savoir (1) « voix » considérée comme comportement verbal volontaire dirigé vers d'autres employés pour exprimer des suggestions, des préoccupations et des informations et (2) « silence », notion considérée comme le fait de retenir une information alors même que le travailleur ait quelque chose à dire (suggestion, commentaire etc.)</p> <p><i>Résultats</i> – Des éléments structuraux et sociaux favorisent le silence. Au niveau structurel, le caractère temporaire empêche limite l'intimité sociale et technique (impossibilité de se familiariser avec des contrats de courtes durées, ni même le temps de bien comprendre le fonctionnement des machines ou de l'environnement de travail pour émettre des suggestions, ni comprendre les normes de l'équipe et de l'entreprise, ni développer de la confiance entre collègues.). Toujours au niveau structurel, les heures de travail et le lieu de travail entravent la proximité physique et temporelle avec les instances portant la voix (directeur d'agence, représentants dans l'EU). Concernant les mécanismes sociaux, trois éléments : la peur de s'exprimer à cause de potentielles conséquences négatives, le pouvoir limité des intérimaires et enfin l'identité sociale moins prestigieuse, avec des emplois plus souvent en bas de l'échelle sociale.</p> <p>D'autres éléments favorisent la voix. Le fait même de la relation tripartite permet d'avoir une écoute tant au niveau de l'ETT que de l'EU. L'EU est aussi plus réceptive dès lors que l'intérimaire fait une mission de longue durée (familiarisation avec les collègues, l'entreprise, amélioration du champ d'influence etc.).</p>	
19. Joseph A. SCHMIDT Chelsea R. WILLNESS David A. JONES Joshua S. BOURDAGE	2016, Canada, 2634 travailleurs temporaires et permanents.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1 L'effet des « pratiques RH incitatives » (p.ex. promotion interne, équité, avantages financiers et non financiers travail et hors travail) sur le taux de démission est plus fort lorsque le taux de chômage spécifique à l'industrie locale est plus faible. ▪ H2 L'effet positif des « pratiques basées sur les attentes de performance » (p.ex. créer du lien entre performances et récompenses avec des primes ou autres) sur le taux de démission est plus fort lorsque le taux de chômage spécifique à l'industrie locale est plus faible. ▪ H3 L'effet négatif des « pratiques RH incitatives » sur le taux de démission est plus fort chez les travailleurs permanents temps plein, suivis par les travailleurs permanents du temps partiel et plus faible parmi les travailleurs temporaires. ▪ H4 L'effet positif des « pratiques basées sur les attentes de performance » sur le taux de démission est plus fort parmi les travailleurs permanents du temps plein, suivis par les travailleurs permanents du temps partiel et plus faible parmi les travailleurs temporaires. 	H1 Confirmée H2 Infirmée (effet d'interaction non significatif) H3 Confirmée partiellement (différence significative pour les temporaires comparés au groupe des permanents temps partiel et temps plein). H4 Infirmée (différences non significatives)
20. Tim VAHLE- HINZ	2016, Allemagne, 432	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ H1a La pression temporelle considérée comme les exigences liées à la tâche, mesurée en T1 est positivement liée aux mesures de stress mesurées en T2. 	H1a Confirmée H1b Confirmée

	travailleurs temporaires (44,2% CDD, 29,7% emploi marginaux limités à 450 euros/mois, 20,4% indépendants, 5,6% intérimaires)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1b</i> La pression temporelle comme les exigences liées à la tâche, mesurée en T1 est négativement liée au bien-être mesuré en T2. ▪ <i>H2a</i> Les exigences liées à l'emploi (effort pour maintenir l'emploi, incertitude liée à l'environnement de travail, incertitude liée aux futures emplois et effort constant pour maintenir une bonne évaluation des personnes) mesurées en T1 sont liées positivement aux mesures du stress en T2. ▪ <i>H2b</i> Les exigences liées à l'emploi mesurées en T1 sont liées positivement aux mesures du bien-être en T2. ▪ <i>H3a</i> Les ressources liées à l'emploi (Contrôle sur l'emploi, contrôle sur la rémunération, la sécurité en cas de chômage et la complexité/diversité en raison de l'emploi temporaire) mesurées en T1 sont liées négativement aux mesures du stress en T2. ▪ <i>H3b</i> Les ressources liées à l'emploi mesurées en T1 sont liées positivement aux mesures du bien être en T2. ▪ <i>H4a</i> La pression temporelle comme les exigences liées à la tâche mesurée en T1 est liée négativement à l'engagement au travail mesuré en T2 ▪ <i>H4b</i> L'autonomie comme ressource liée à la tâche mesurée en T1 est liée positivement à l'engagement au travail mesuré en T2. ▪ <i>H5a</i> Les exigences liées à l'emploi mesurées en T1 sont négativement liées à l'engagement au travail mesuré en T2. ▪ <i>H5b</i> Les ressources liées à l'emploi mesurées en T1 sont liées positivement à l'engagement au travail en T2. ▪ <i>H6</i> L'autonomie comme une ressource liée à la tâche mesurée en T1 est liée positivement à la performance auto-évaluée mesurée en T2 ▪ <i>H7</i> Les ressources liées à l'emploi mesurées en T1 sont liées positivement à la performance auto-rapportées en T2. ▪ <i>H8a</i> Les exigences liées à l'emploi (effort pour maintenir l'emploi, incertitude d'un emploi futur, effort face à l'évaluation constante) mesurées en T1 sont positivement liées la performance auto-évaluée en mesure T2 ▪ <i>H8b</i> L'exigences liée à l'emploi (incertitude de l'environnement de travail) mesurée en T1 est liée négativement à la performance auto-rapportée en T2. 	<p>H2a Infirmée (<i>ns</i>) H2b Partiellement confirmée (sauf incertitude liée à l'environnement de travail sur le bien-être : relation négative) H3a Infirmée (<i>ns</i>) H3b Partiellement confirmée (les dimensions complexité et sécurité prédisent positivement et significativement, contrairement à la dimension contrôle lié à la rémunération qui est négativement liée) H4a Infirmée (<i>ns</i>) H4b Infirmée (<i>ns</i>) H5a Partiellement confirmée (uniquement pour dimension incertitude de l'environnement de travail) H5b Infirmée (<i>ns</i>) H6 Infirmée (<i>ns</i>) H7 Partiellement confirmée (uniquement pour la dimension complexité) H8a Partiellement confirmée. Effort pour maintenir l'emploi et incertitude d'un emploi futur (<i>ns</i>), effort face à l'évaluation constante (positif) H8b Confirmée</p>
21. Hee-Chang SEO Yoon-Sun LEE Jae-Jun KIM Nam-Yong JEE	2015, Corée du Sud, 415 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les caractéristiques personnelles (dimensions de la personnalité – Névrosisme, Extraversion, Ouverture, Agréabilité, Conscience) ont un effet sur les comportements liés à la sécurité et la santé au travail (comportements de conformité et de participation). ▪ <i>H2</i> Stress au travail (exigences au travail, contrôle, conflit interpersonnel, insécurité d'emploi, manque de récompense) a un effet sur les comportements liés à la sécurité et à la santé au travail ▪ <i>H3</i> La fatigue auto-rapportée a un effet sur les comportements liés à la sécurité et à la santé au travail ▪ <i>H4</i> La culture d'entreprise liée à la sécurité et à la santé au travail (p.ex. procédures réglementaires dans l'entreprise) a un effet sur les comportements liés à la sécurité et à la santé au travail. ▪ <i>H5</i> Le climat d'entreprise lié à la sécurité et à la santé au travail (p. ex. priorité managériale, sensibilisation aux travailleurs) a un effet sur les comportements liés à la sécurité et à la santé au travail. ▪ <i>H6</i> La personnalité a un effet sur le stress au travail ▪ <i>H7</i> La personnalité a un effet sur la fatigue auto-rapportée ▪ <i>H8</i> La personnalité a un effet sur la culture d'entreprise liée à la sécurité et à la santé au travail ▪ <i>H9</i> La personnalité a un effet sur le climat d'entreprise lié à la sécurité et à la santé au travail 	

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H10</i> Le stress au travail a un effet sur la fatigue auto-rapportée ▪ <i>H11</i> La culture d'entreprise lié à la sécurité et à la santé au travail a un effet sur le climat d'entreprise lié à la sécurité et à la santé au travail 	
22. Elena PIRANI Silvana SALVINI	2015, Italie, n.r. travailleurs temporaires et permanent	Longitudinale Quantitative	<i>Résultats</i> – Sur la base de données entre 2007 et 2010, trois constats principaux sont soulevés : les travailleurs temporaires ont une santé plus dégradée que les travailleurs permanents. La santé des travailleurs temporaires devient plus négative au fur et à mesure qu'il dur (plus le temps passe, plus les travailleurs temporaires rapportent une santé dégradée). Enfin, le travail temporaire n'entraîne pas de conséquences négatives importantes pour les hommes, alors que pour les femmes, ceci a plus d'effets.	
23. Arne L. Kalleberg Torstein NESHEIM Karen M. OLSEN	2015, Norvège, 2678 intérimaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> La relation intérimaire – EU (rôle des intérimaires dans l'EU : compétences spéciales, responsabilité, travail seul vs en équipe) le soutien de l'EU et la durée de la mission ont un effet positif sur la satisfaction au travail des intérimaires. ▪ <i>H1b</i> La relation intérimaire – ETT (soutien de l'ETT, avoir effectué un contrat dans les 6 mois.) a un effet positif la satisfaction au travail des intérimaires. ▪ <i>H1c</i> La relation EU – ETT (émission de messages contradictoires de l'ETT et l'EU) a un effet négatif la satisfaction au travail des intérimaires. ▪ <i>H2</i> La préférence pour être intérimaire plutôt que permanent impact positivement les bénéfices liés à l'emploi (satisfaction de la paie, développement de carrière avec l'ETT, autonomie au travail, possibilité d'utiliser ses compétences, insécurité d'emploi) et la satisfaction au travail. ▪ <i>H3</i> Les bénéfices liés à l'emploi médiatisent la relation entre les 3 dimensions de la relation triadique « intérimaire – EU – ETT » (décrites ci-dessus) et la satisfaction au travail des intérimaires. 	<p><i>H1a</i> Partiellement Confirmée (non significatif pour le fait d'avoir des compétences spécifiques)</p> <p><i>H1b</i> Confirmée</p> <p><i>H1c</i> Confirmée</p> <p><i>H2</i> Partiellement confirmée (relation négative avec l'insécurité)</p> <p><i>H3</i> Confirmée</p>
24. Saija MAUNO Mervi RUOKOLAINEN	2015, Norvège, 1719 travailleurs dont 1427 travailleurs permanents et 292 travailleurs temporaires	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaires rapportent plus de conflit travail-famille (CTF) et de conflit famille-travail (CFT) et moins de soutien travail-famille de la part de leurs collègues et supérieurs que les travailleurs permanents ▪ <i>H2</i> Les travailleurs temporaires bénéficient plus de soutien travail-famille de leurs collègues et supérieurs que les travailleurs permanents en montrant un bien être plus élevé (satisfaction au travail, énergie émotionnelle au travail et à la maison) en cas de soutien travail-famille élevé (deux types d'effet d'interaction du soutien travail-famille x type de contrat sur le bien-être). ▪ <i>H3</i> Le soutien travail-famille des collègues et supérieurs est plus efficace (amoindri) contre le CTF et CFT en termes de bien être chez les travailleurs temporaires que chez les travailleurs permanents (effets d'interaction CTF/CFT x soutien TF x type de contrat sur le bien-être). ▪ <i>H4</i> Le CFT et le CTF sont liés à un bien-être plus faible chez tous les travailleurs (effet direct du CFT et CTF sur le bien-être). ▪ <i>H5</i> Le soutien travail-famille des collègues et supérieurs est liés à un plus fort bien être chez tous les travailleurs (effet direct du soutien travail-famille sur le bien-être). 	<p>H1 Infirmée (différences non significatives)</p> <p>H2 Infirmée</p> <p>H3 Partiellement confirmée (non significatif pour le CFT et le supérieurs)</p> <p>H4 Confirmée</p> <p>H5 Partiellement confirmée</p>
25. Marianna GIUNCHI Federica EMANUEL Maria José CHAMBEL Chiara GHISLIERI	2015, Portugal, 474 travailleurs intérimaires dont 265 femmes et 209 hommes	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> L'insécurité de l'emploi perçue est positivement liée au burnout. ▪ <i>H2</i> La relation positive entre l'insécurité de l'emploi perçue et le burnout est médiée par la charge de travail. ▪ <i>H3a</i> L'insécurité de l'emploi perçue est plus élevée chez les hommes que les femmes ▪ <i>H3b</i> La relation positive entre l'insécurité de l'emploi perçue et le burnout médiée par la charge de travail est plus fort chez les hommes que les femmes 	<p>H1 Confirmée</p> <p>H2 Confirmée</p> <p>H3a Infirmée (<i>ns</i>)</p> <p>H3b Partiellement confirmée (médiation partielle de la charge de travail chez les</p>

				hommes, totale chez les femmes).
26. Jianwu JIANG	2015, Chine, 309 travailleurs temporaires intérimaires	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> L'image organisationnelle de l'entreprise utilisatrice sera positivement liée à l'identification organisationnelle des travailleurs intérimaires ▪ <i>H2</i> Le soutien organisationnel perçu de l'entreprise utilisatrice est positivement lié à l'identification organisationnelle des travailleurs de l'agence ▪ <i>H3</i> La relation entre l'image organisationnelle et l'identification organisationnelle des intérimaires est modérée par la discrimination perçue au travail : relation plus faible si forte perception de discrimination. ▪ <i>H4</i> La relation entre le soutien organisationnel perçu et l'identification organisationnelle des travailleurs de l'agence est modérée par la discrimination perçue de l'employé de l'agence de travail : relation plus faible en présence d'une discrimination plus élevée. 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée
27. Paul PREENEN Sarika VERBIEST Annelies Van VIANEN Ellen VAN WIJK	2015, Pays-Bas, 722 travailleurs temporaires (intérimaires)	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> L'auto-profilage (p. ex. montrer aux autres que l'on est fort dans son travail) est lié positivement à l'apprentissage informel (pourcentage de temps consacré à des tâches dont il est possible d'en tirer/apprendre quelque chose) ▪ <i>H1b</i> Le contrôle de carrière (se fixer des objectifs à atteindre, prévoir ce qui est envisagé dans sa carrière) est lié positivement à l'apprentissage informel. ▪ <i>H2</i> L'auto-profilage est positivement lié au job challenge (p.ex. faire des tâches variées, difficiles, utiliser ses compétences et connaissances) ▪ <i>H3</i> Le contrôle de carrière est positivement lié au job challenge ▪ <i>H4</i> Le job challenge est partiellement médiateur entre l'auto-profilage et l'apprentissage informel et entre le contrôle de carrière et l'apprentissage informel. 	H1a Confirmée H1b Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Partiellement confirmée (médiation totale et non partielle)
28. Su-Fen CHIU Shih-Tse LIN Tzu-Shian HAN	2015, Taiwan, 115 employés temporaires, 155 travailleurs permanents	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les comportements de citoyenneté organisationnelle des employés envers la clientèle de l'entreprise est plus faible pour les travailleurs temporaires comparé aux travailleurs permanents. ▪ <i>H2</i> L'opportunité d'évoluer en interne médiatise la relation entre le statut d'emploi et les comportements de citoyenneté des employés envers la clientèle. ▪ <i>H3</i> L'insécurité de l'emploi médiatise la relation entre le statut d'emploi et les comportements de citoyenneté des employés envers la clientèle. 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée
29. Sven SVENSSON Stig VINBERG Johan LARSSON	2015, Suède, 505 travailleurs temporaires, 157 intérimaires / contractuel et 348 permanents	Longitudinale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs intérimaires perçoivent le comportement de leadership du chef comme étant plus orienté vers les tâches et moins vers les relations par rapport aux employés permanents ▪ <i>H2</i> La durée d'occupation de poste est liée significativement à des comportements de leadership à faible perception des tâches 	H1 Confirmée H2 Infirmée (ns)
30. Marianna GIUNCHI Maria José CHAMBEL Charia GHISLIERI	2015, Portugal, 522 travailleurs temporaires dont 257 travailleurs temporaires permanents et	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> Le soutien organisationnel perçu de l'agence d'emploi temporaire est positivement lié à l'implication organisationnelle affective envers celle-ci ▪ <i>H1b</i> Le soutien organisationnel perçu de l'entreprise utilisatrice est positivement lié à l'implication organisationnelle affective envers celle-ci ▪ <i>H2a</i> La relation entre le soutien organisationnel de l'agence et l'implication organisationnelle affective de celle-ci est plus forte pour les TT permanents que les TT temporaires ▪ <i>H2b</i> La relation entre soutien organisationnel de l'entreprise utilisatrice et l'implication organisationnelle affective envers celle-ci est plus forte pour les TT temporaires que les TT permanents 	H1a Confirmée H1b Confirmée H2a Confirmée H2b Infirmée (différence ns) H3a Confirmée H3b Confirmée

	365 travailleurs temporaires		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H3a</i> Les relations entre l'implication organisationnelle affective envers l'agence et l'implication organisationnelle affective envers l'EU sont plus fortes pour les TT permanents que les TT temporaires ▪ <i>H3b</i> Les relations entre l'implication organisationnelle affective envers l'EU et l'implication organisationnelle envers l'agence sont plus fortes pour les TT temporaires que les TT permanents 	
31. Saija MAUNO Nele DE CUYPER Ulla KINNUNEN Mervi RUOKOLAINEN Johanna RANTANEN Anne MAKIKANGAS	2015, Finlande, 814 travailleurs dont 384 travailleurs temporaires long terme et 430 travailleurs permanent long terme	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaire ont un niveau d'épuisement professionnel plus fort (<i>H1a</i>) et une intention de partir plus forte (<i>H1b</i>) à chacun moment (effet principal du groupe) et dans le temps (groupe x effet d'interaction du temps) que les travailleurs permanents. ▪ <i>H2</i> Les travailleurs temporaires ont un niveau de conflit travail-famille plus fort (<i>H2a</i>) et un niveau d'enrichissement travail-famille plus faible (<i>H2b</i>) que les travailleurs permanents à chacun des moments (effet principal du groupe) mais aussi tout le temps (groupe x effet d'interaction du temps) que les travailleurs permanents. ▪ <i>H3</i> Il y a une relation positive dans le temps entre le conflit travail-famille et l'épuisement au travail (<i>H3a</i>) et l'intention de partir (<i>H3b</i>), sorte que cette relation est plus forte pour les travailleurs permanents que pour les travailleurs temporaires. ▪ <i>H4</i> Il y a une relation négative dans le temps entre l'enrichissement travail-famille et l'épuisement au travail (<i>H4a</i>) et l'intention de partir (<i>H4b</i>), de sorte que cette relation est plus forte pour les travailleurs temporaires que les travailleurs permanents. 	<i>H1a</i> Confirmée <i>H1b</i> Confirmée <i>H2a</i> Infirmée (pas de différence en T1 et T2 entre permanents et temporaires, mais uniquement pour T3) <i>H2b</i> Confirmée <i>H3a</i> Infirmée (effet d'interaction non significatif) <i>H3b</i> Confirmée <i>H4a</i> Confirmée <i>H4b</i> Infirmée (<i>ns</i>)
32. Maria José CHAMBEL Aneta FARINA	2015, Portugal – 241 travailleurs temporaires (intérimaires) et Brésil – 228 travailleurs temporaires (intérimaires)	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les pratiques RH de l'EU perçues par les intérimaires sont positivement liées à l'engagement au travail. ▪ <i>H2</i> L'engagement au travail des intérimaires et positivement lié à (a) leur santé perçue (p. ex. ma santé est excellente) et à (b) leur satisfaction de vie (p. ex. si je devais vivre ma vie encore, je ne voudrais rien changer du tout). ▪ <i>H3</i> L'engagement au travail médiatise la relation entre la perception qu'ont les intérimaires des pratiques RH et (a) leur santé perçue et (b) leur satisfaction de vie. 	<i>H1</i> Confirmée <i>H2</i> Confirmée <i>H2a</i> Confirmée <i>H2b</i> Confirmée <i>H3</i> Confirmée <i>H3a</i> Confirmée <i>H3b</i> Confirmée (Pour les deux populations : Brésilienne et Portugaise)
33. Maria José CHAMBEL	2014, Portugal, 229 travailleurs temporaires (intérimaires) et 215 travailleurs permanents	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs distinguent deux perceptions de contrat psychologique, l'un pour l'organisation et l'autre pour les supérieurs. ▪ <i>H2</i> Le respect du contrat psychologique avec le supérieur médiatise la relation entre le respect du contrat psychologique avec l'organisation et les attitudes de travail, uniquement pour les travailleurs temporaires. 	<i>H1</i> Confirmée <i>H2</i> Partiellement confirmée (effet médiateur significatif pour les TT mais <i>ns</i> pour les TP).
34. Laura BORGOGNI Chiara CONSIGLIO Cristina DI TECCO	2014, Italie, 471 travailleurs temporaires	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> L'auto-efficacité perçue (p.ex. capacité à faire face aux problèmes, capacité de s'adapter) des travailleurs temporaires est positivement liée à la satisfaction au travail ▪ <i>H1b</i> Le locus contrôle interne (p.ex. possibilité de contrôler ce qui arrive) des travailleurs temporaires est positivement lié à la satisfaction au travail ▪ <i>H2a</i> L'auto-efficacité perçue est positivement liée à la perception des opportunités offertes par le travail temporaire (le travail temporaire permet d'entrer sur le marché du travail, ou améliorer la carrière) ▪ <i>H2b</i> Le locus contrôle interne est positivement lié à la perception des opportunités offertes par le travail temporaire 	<i>H1a</i> Infirmée (<i>ns</i>) <i>H1b</i> Confirmée <i>H2a</i> Confirmée <i>H2b</i> Infirmée (<i>ns</i>) <i>H3</i> Confirmée <i>H4</i> Confirmée

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H3</i> La perception d'opportunités offertes par le travail temporaire a un effet médiateur entre l'auto-efficacité perçue et les stratégies d'évolution de carrière (p.ex. créer un réseau de contact pour trouver un emploi plus tard, demander des conseils sur des formations pour un futur emploi). ▪ <i>H4</i> L'auto-efficacité est positivement liée à la satisfaction au travail par le rôle médiateur de la perception des opportunités offertes par le travail temporaire et des stratégies d'évolution de carrière. 	
35. Helena D. COOPER-THOMAS Nicole L. PATERSON Matthias J. STADLER Alan M. SAKS	2014, Nouvelle-Zélande 178 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les comportements proactifs sont positivement liés à <i>a)</i> l'apprentissage des nouveaux arrivants (comment faire les tâches, comprendre les objectifs de l'organisation, comprendre les rôles dans l'entreprise), <i>b)</i> le bien-être et <i>c)</i> l'engagement au travail ▪ <i>H2</i> Les comportements proactifs ont chacun une relation positive avec leur résultat proactif correspondant. ▪ <i>H3</i> Les résultats proactifs médient la relation entre les comportements proactifs et <i>a)</i> l'apprentissage, <i>b)</i> le bien-être et <i>c)</i> l'engagement au travail. 	H1a Confirmée H1b Confirmée H1c Confirmée H2 Confirmée H3a Confirmée H3b Confirmée H3c Confirmée
36. Simon TOMS David BIGGS	2014, Royaume Uni, 25 intérimaires	Transversale Quantitative Qualitative	<p><i>Résultats</i> – Les attentes préalables à la mission ont un impact significatif sur la façon de percevoir leurs expériences par la suite (satisfaction au travail et sécurité d'emploi). La majorité des intérimaires perçoivent les permanents comme possédant un statut supérieur, désirent seulement un salaire, sans s'engager davantage rapportent plus fréquemment que leur sécurité d'emploi et leur insatisfaction au travail est un traitement équitable (lien avec CP transactionnel). Le sentiment d'insatisfaction et d'insécurité d'emploi sont aussi contre balancés dans les entretiens par le fait que les contrats sont de courtes durées et qu'ils ont une certaine flexibilité (changement d'entreprise possible). Ils ont donc moins perçu la rupture relationnelle avec l'équipe ou l'entreprise à la fin de leur contrat. Les intérimaires souhaitant s'impliquer au niveau relationnel, avec des contrats plus longs, recherchant des formations et un emploi permanent ne tirent pas profit de la flexibilité et considèrent cette forme d'emploi frustrante, indésirable, problématique. Par ailleurs, la durée a un effet significatif sur plusieurs éléments. En effet, les intérimaires employés dans de plus longues missions rapportent une intégration plus forte, un engagement plus important et une amélioration des relations avec les permanents.</p>	
37. Manuela MORF Alexandra ARNOLD Bruno STAFFELBACH	2014, Suisse, 352 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> La relation entre le respect du contrat psychologie (RCP) par l'EU et la satisfaction au travail est positive ▪ <i>H1b</i> Le respect du contrat psychologique par l'agence modère la relation entre le RCP par l'EU et la satisfaction au travail des intérimaires de telle sorte que la relation est plus forte lorsque le RCP par l'agence est élevé. ▪ <i>H2a</i> La relation entre RCP par l'EU et l'implication organisationnelle affective de l'EU est positive ▪ <i>H2b</i> Le RCP par l'agence modère la relation entre le RCP par l'EU et l'implication organisationnelle affective envers l'EU de sorte que la relation est plus forte lorsque le RCP par l'agence est forte ▪ <i>H3a</i> Le RCP par l'EU modère la relation entre RCP par l'agence et l'implication organisationnelle affective envers l'agence de sorte que la relation est plus forte lorsque RCP par l'EU est plus élevée ▪ <i>H3b</i> La relation entre RCP par l'agence et l'implication organisationnelle affective envers celle-ci est positive ▪ <i>H4a</i> La relation entre RCP de l'agence et les intentions de rester à l'agence est positive ▪ <i>H4b</i> Le RCP par l'EU modère la relation entre RCP par l'agence et les intentions de rester avec l'agence de sorte que la relation est plus forte lorsque le RCP par l'EU est élevée 	H1a Confirmée H1b Confirmée H2a Confirmée H2b Infirmer (relation non significative) H3a Confirmée H3b Confirmée H4a Confirmée H4b Infirmer (relation non significative)
38. Marieke VAN DEN TOOREN Jeroen DE JONG	2014, Pays-Bas, 3845 participants dont	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> L'exigence au travail (insécurité de l'emploi et pression temporelle) est négativement liée à la santé et au bien-être (satisfaction au travail et santé générale) 	H1 Partiellement confirmée (<i>ns</i> pour la pression temporelle)

	1408 travailleurs temporaires et 2437 travailleurs permanents		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H2</i> Les ressources (autonomie et soutien social) sont positivement liées à la santé et au bien-être (satisfaction au travail et santé générale) ▪ <i>H3</i> Les ressources (autonomie et soutien social) modère la relation entre les exigences et la santé et bien-être (satisfaction au travail et santé générale) : la relation sera plus faible pour les employés avec un haut niveau de ressource (comparé à ceux qui ont un faible niveau de ressource) ▪ <i>H4</i> Le contrat de travail modère la relation négative entre les exigences (insécurité de l'emploi et pression temporelle) au travail et le bien-être (satisfaction au travail et santé générale) : la relation est plus forte pour les travailleurs permanents comparativement aux travailleurs temporaires ▪ <i>H5</i> Le contrat de travail modère la relation positive entre les ressources (autonomie et soutien social) et la santé et bien-être (satisfaction au travail et santé générale) : la relation est plus forte pour les travailleurs temporaires comparativement aux travailleurs permanents. ▪ <i>H6</i> Le contrat de travail modère l'effet des ressources (autonomie et soutien social) sur la relation entre les exigences (insécurité d'emploi et pression temporelle) et la santé mais aussi le bien-être (satisfaction au travail et santé générale) des employés de sorte que l'effet modérateur des ressources est plus fort pour les travailleurs temporaires que les permanents. 	H2 Partiellement confirmée (<i>ns</i> pour l'autonomie sur la santé) H3 Partiellement confirmée (sens inversé de l'effet modérateur du soutien social) H4 Confirmée H5 Infirmée (relation plus forte pour les permanents) H6 Partiellement confirmée (<i>ns</i> pour le bien-être).
39. Nele DE CUYPER Filipa CASTANHEIRA Hans De WITTE Maria José CHAMBEL	2014, Portugal, 430 travailleurs temporaires et permanents	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le type de contrat modère la relation entre l'épuisement émotionnel et la performance individuelle rapportée par le supérieur (sur des critères de qualité de la relation avec le client, de qualité de l'information délivrée et critères quantitatifs comme la durée de l'appel), de sorte que la relation est négative chez les travailleurs permanents et non significative chez les travailleurs temporaires 	H1 Confirmée
40. Stefanie GUNDERT Christian HOHENDANNER	2014, Allemagne, Travailleurs temporaires (CDD, Intérimaires) et permanents	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le bien-être social est lié au degré d'intégration sur le marché du travail : les chômeurs liés à un niveau plus élevé d'exclusion perçue que les personnes en emploi (TT et TP) ; les travailleurs temporaires ont un niveau plus élevé d'exclusion perçue que les travailleurs permanents. ▪ <i>H2</i> L'association entre le degré d'intégration au marché du travail (chômeur, temporaire, permanent) et du bien-être social est partiellement médiatisé par la situation économique, les ressources sociales (nombre d'amis hors ménage, statut d'emploi d'un partenaire ou conjoint, activités à buts non lucratives comme adhésion à une association) du et le statut social (prestige vs non-prestige) ▪ <i>H3</i> Les personnes simultanément affectés par l'insécurité d'emploi et des ressources économiques peu abondantes ont un niveau plus élevé d'exclusion sociale perçue que les personnes faisant l'expérience de l'insécurité mais ayant plus de ressources économiques. 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Partiellement confirmée (pas significatif pour les CDD)
41. Gunnar AUGUSTSSON	2013, Suède, 121 intérimaires et managers	Transversale Qualitative	<i>Résultats</i> – Les conditions d'apprentissage et d'opération des intérimaires dans les entreprises utilisatrices sont différentes des travailleurs permanents. Les intérimaires sont davantage placés dans des conditions contrôlées, prédéfinies par l'entreprise utilisatrice. Les EU s'attendent à ce que les intérimaires exécutent leurs fonctions, leurs tâches. Les intérimaires sont placés dans un environnement adapté aux fonctions d'exécutions de manière hermétique. Ils sont considérés comme « eux » dans l'entreprise. Alors que les permanents sont placés dans un contexte orienté vers le développement des connaissances intellectuelles et pratiques dans l'entreprise. Ils sont considérés comme un « nous » de la part de l'entreprise représentés par les managers.	
42. Jeroen DE JONG	2013, Espagne, Allemagne, Belgique, Pays bas, Suède, 1566	Transversale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le type de contrat modère la relation entre l'utilisation de la stratégie de restructuration réactive pour l'embauche des travailleurs temporaires (réduction des coûts salariaux) et le bien-être psychologique (satisfaction de vie) de sorte que l'utilisation de la stratégie de restructuration réactive est plus forte et négativement liée au bien-être psychologique des travailleurs permanents comparé aux travailleurs temporaires. 	H1 Confirmée H2 Confirmée

	travailleurs permanents, 1032 travailleurs temporaires		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H2</i> Le type de contrat modère la relation entre l'utilisation de la stratégie de soutien anticipatoire pour l'embauche des travailleurs temporaires (raison de remplacement et acquisition de compétences spécifiques) et le bien être psychologique, de sorte que l'utilisation de la stratégie de soutien anticipatoire est associée négativement plus fort avec le bien-être psychologique des travailleurs temporaires par rapport aux travailleurs permanents. 	
43. Eleonore SCHEEL Thomas RIGOTTI Gisela MOHR	2013 Suède, Allemagne Belgique, Israël, Espagne royaume unis, pays bas, (données de 2004) 748 travailleurs temporaires, 1432 travailleurs permanents	Transversale Quantitative	<p><i>Contexte</i> : Les auteurs parlent d'incongruence entre les travailleurs permanents et temporaires concernant les pratiques RH (formation, rémunération). Cette incongruence est mesurée de cette façon : le responsable RH de chaque entreprise a évalué sur une échelle en pourcentage, la proportion de TT ou de TP bénéficiant de formation ou de rémunération liée à la performance. L'incongruence correspond à l'écart entre la proportion de TT et TP bénéficiant de formation ou de rémunération liée à la performance. Autrement dit, l'incongruence représente l'écart entre le pourcentage de TT et TP formés ou touchant une rémunération liée à la performance dans l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaires perçoivent significativement plus de respect de contrat psychologique que les travailleurs permanents. ▪ <i>H2a</i> L'incongruence (écart entre deux variables) ou la différence de la rémunération liée à la performance entre travailleurs permanents et temporaires est significativement et positivement lié au respect du contrat psychologique. En d'autres termes, on s'attend à ce que le niveau de respect du contrat psychologique augmente à mesure que l'incongruence augmente. Cette relation est modérée en fonction du type de contrat de travail de sorte que le respect du contrat psychologique par les TP est plus fortement lié à l'incongruence que les TT. ▪ <i>H2b</i> Le respect du contrat psychologique perçue des travailleurs permanents est affecté par la direction de l'incongruence, augmentant uniquement si les travailleurs permanents reçoivent un traitement préférentiel. ▪ <i>H3a</i> L'incongruence de formation délivrée aux travailleurs permanents et temporaires est positivement liée au respect du contrat psychologique. En d'autres termes, nous nous attendons à ce que le niveau de respect du contrat psychologique augmente à mesure que l'incongruence augmente. Cette relation est modérée par le type de contrat de travail, où le respect du contrat psychologique perçue des travailleurs permanents est plus positivement lié à l'incongruence dans la distribution de la formation que celles des travailleurs temporaires. ▪ <i>H3b</i> Le respect du contrat psychologique perçue des travailleurs permanents est affecté par la direction de l'incongruence, augmentant uniquement si la distribution de formation pour les travailleurs permanents est plus forte que celle des travailleurs temporaires. 	H1 Confirmée H2a Infirmée H2b Infirmée (<i>ns</i>) H3a Confirmée H3b Infirmée (différences non significatives entre TT et TP)
44. Claudia BERNARD-OETTEL Thomas RIGOTTI Michael CLINTON Jeroen DE JONG	2013, 1755 travailleurs temporaires, Suisse, allemand, Belgique, Israël, Espagne Angleterre pays bas.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> L'insécurité de l'emploi médiatise la relation entre la volition et <i>a</i>) la satisfaction au travail, <i>b</i>) la santé et <i>c</i>) l'irritabilité. Plus spécifiquement, un niveau plus élevé de volition de contrat est associé avec une plus faible perception de l'insécurité d'emploi, lié à une satisfaction et santé générale plus forte et un niveau plus faible d'irritabilité. ▪ <i>H2</i> L'insécurité de l'emploi médiatise la relation entre la volition et <i>a</i>) la satisfaction au travail, <i>b</i>) la santé et <i>c</i>) l'irritabilité sous condition des attentes de contrat (effet modérateur), parce que celles-ci interagissent avec la volition de sorte que la relation négative entre la volition et l'insécurité d'emploi est plus faible lorsque les attentes de contrat sont plus faibles. ▪ <i>H3</i> La volition médiatise la relation entre l'insécurité de l'emploi et <i>a</i>) la satisfaction au travail <i>b</i>) la santé et <i>c</i>) l'irritabilité, sous condition des attentes de contrat (effet modérateur), parce que celles-ci interagissent avec l'insécurité d'emploi de sorte que la relation négative entre l'insécurité d'emploi et <i>a</i>) la satisfaction au travail et <i>b</i>) la santé <i>c</i>) l'irritabilité sont plus faibles lorsque les attentes de contrat sont moins élevées. 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3a Effet modérateur confirmé mais relations imprévues : effet positif pour ceux qui ont des attentes fortes de contrat. Mais <i>ns</i> pour ceux qui ont de faibles attentes de contrat. H3bc. Effet modérateur confirmé mais relations imprévues : un haut niveau

				d'attentes de contrat ne modère pas la relation négative entre l'insécurité d'emploi et la santé et positive avec l'irritabilité. Au lieu de ça, un haut niveau d'attente de contrat et un haut niveau d'insécurité d'emploi augmente le risque de mal-être (santé et irritabilité).
45. Maria José CHAMBEL Filipa SOBRAL Mafalda ESPADA Luis CURRAL	2013, Portugal, 425 travailleurs temporaires (intérimaires)	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les intérimaires estimant que la formation facilite l'employabilité interne est positivement associée à leur implication organisationnelle affective envers l'entreprise utilisatrice. ▪ <i>H2</i> Les intérimaires percevant que la formation facilite l'employabilité externe est positivement associée à leur implication organisationnelle affective envers l'entreprise utilisatrice. ▪ <i>H3</i> L'épuisement professionnel des intérimaires est partiellement médiateur de la relation entre la perception de la formation facilitant l'employabilité interne et implication organisationnelle affective envers l'EU ▪ <i>H4</i> L'épuisement professionnel des intérimaires est partiellement médiateur de la relation entre la perception de la formation facilitant l'employabilité externe et l'implication organisationnelle affective ▪ <i>H5</i> Le rôle médiateur de l'épuisement sur la perception de la formation – interne – et l'implication organisationnelle affective est modéré par le désir d'avoir un contrat avec l'EU. De sorte que la relation négative entre la perception de la formation – interne – et l'épuisement est plus forte s'il y a un haut niveau de désir d'avoir un contrat avec l'EU. La relation entre épuisement et l'implication est plus forte s'il y a un haut niveau de désir d'avoir un contrat dans l'EU. ▪ <i>H6</i> Le rôle médiateur de l'épuisement entre la formation – externe – et l'implication organisationnelle affective est modéré par le désir d'avoir un contrat avec l'EU 	H1 Confirmée H2 Infirmée (<i>ns</i>) H3 Confirmée H4 Infirmée (<i>ns</i>), mais relation significative entre la formation facilitant l'employabilité externe et l'épuisement) H5 Confirmée H6 Infirmée (<i>ns</i>)
46. Hanna SUTELA	2012, Finlande, 1809 travailleurs permanents et 470 temporaires	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> L'emploi temporaire est associé à un faible niveau de fertilité du premier enfant aussi bien pour les femmes que pour les hommes. ▪ <i>H2</i> Un travail dans le secteur public est associé à un niveau plus élevé de fertilité du premier enfant ▪ <i>H3a</i> Association négative entre situation d'insécurité d'emploi et fertilité du premier enfant parmi les permanents, mais pas nécessairement parmi les temporaires. ▪ <i>H3b</i> Parmi les femmes travailleuses temporaires les plus insécurisées d'entre elles peuvent avoir une probabilité de donner naissance a un enfant. 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3a Confirmée H3b Confirmée
47. Maria José CHAMBEL Filipa CASTANHEIRA	2012, Portugal, 393 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> : La formation facilitant l'employabilité est positivement liée à implication organisationnelle affective des intérimaires ▪ <i>H2</i> La formation facilitant l'employabilité est négativement liée à l'épuisement des intérimaires 	H1 Confirmée H2 Confirmée
48. Courtney VON HIPPEL Elise K. KALOKERINOS	2012, USA, 62 travailleurs temporaires 99 permanents.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le sentiment de menace des employés permanents modère la relation entre leurs perceptions du TT (volontaire ou involontaire) et l'aide interpersonnelle de sorte que les TP menacés seront plus susceptibles d'aider les TT volontaire et les TP non menacés seront susceptibles d'aider les TT non volontaires. ▪ <i>H2</i> La perception des raisons d'utiliser des TT (positive comme déléguer la charge de travail des TP vs négative comme première étape pour licencier des TP) prédit le sentiment de menace (faible vs fort). 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H3</i> La perception d'une politique de non-licenciement réduit la perception de la menace des TP par les TT. ▪ <i>H4</i> Le statut des travailleurs temporaires perçu par les TP (statut inférieur, égal ou supérieur) est positivement lié au sentiment de menace des TP (si les TP perçoivent les TT caractérisés par un statut supérieur, alors augmentation de la menace). 	
49. Elizabeth GEORGE Prithviraj CHATTOPADHYAY Lida L. ZHANG	2012, Australie, 22 travailleurs temporaires et 102 permanents	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La proportion de travailleurs temporaires dans un groupe de travail et la perception de la mobilité vers un statut hiérarchique plus élevé affectent la perception de la valence du groupe de travail (prototype : qualité du groupe etc.) de sorte qu'avec une mobilité perçue élevée, la proportion de travailleurs temporaires sera associée négativement à la perception de la valence du groupe et une plus faible mobilité perçue une proportion plus élevée de travailleurs temporaires sera associée positivement à la valence du groupe. ▪ <i>H2</i> Plus la valence perçue du groupe de travail est positive, plus les individus ont : (a) une forte identification avec leur groupe de travail (b) un niveau plus élevé d'estime de soi organisationnel (c) un niveau plus élevé de comportement de citoyenneté. ▪ <i>H3a</i> La proportion de travailleurs temporaires dans un groupe de travail et la perception de la mobilité des membres du groupe seront associées à l'identification au groupe de travail : la relation entre la proportion de travailleurs temporaires et l'identification des groupes de travail est négativement liée lorsque la mobilité perçue est forte, alors qu'elle est positive lorsque la mobilité perçue est faible. ▪ <i>H3b</i> La proportion de travailleurs temporaires dans un groupe et la perception de la mobilité des membres du groupe seront associées à l'estime de soi : la relation entre la proportion de TT et estime de soi est négativement liée lorsque la mobilité perçue est élevée et positivement liée lorsque la mobilité perçue est faible. ▪ <i>H3c</i> La proportion de TT dans un groupe et la mobilité perçue de ses membres seront associées aux comportements de citoyenneté : la relation entre proportion de TT et comportement de citoyenneté est négativement liée lorsque la mobilité perçue est élevée et positivement liée quand la mobilité perçue est faible. ▪ <i>H4</i> L'influence de l'effet modérateur entre la proportion de TT dans un groupe de travail et la mobilité perçue des membres de celui-ci sur (a) l'identification au groupe de travail (b) estime de soi organisationnel (c) comportements de citoyenneté pour tous les travailleurs sont médiés par la valence perçue (positive/négative) du groupe de travail. 	H1 Confirmée H2a Confirmée H2b Confirmée H2c Infirmée (<i>ns</i>) H3a Confirmée H3b Confirmée H3c Confirmée H4a Confirmée H4b Confirmée H4c Infirmée (proportion de travailleurs temporaire dans le groupe et la mobilité perçue influence - relation négative - la valence du prototype du groupe; mais ne permet pas de prédire les CCO)
50. Silvia LOPES Maria José CHAMBEL	2012, Portugal, 78 travailleurs temporaires, 196 travailleurs permanents	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> La perception du respect du contrat psychologie (RCP) est positivement liée aux pratiques RH liées à la sélection de l'entreprise basées sur l'expérience et la capacité d'apprentissage autant pour les TP que pour le TT. ▪ <i>H1b</i> La perception des informations délivrées par l'entreprise sur ses activités est positivement liée à la perception du RCP autant pour les TP que pour le TT. ▪ <i>H1c</i> La perception que l'entreprise évalue la performance des employés de façon claire et objective est positivement liée au RCP autant pour les TP que pour le TT. ▪ <i>H1d</i> La perception que l'entreprise offre une formation augmentant l'employabilité (interne et externe) est positivement liée à la perception du respect du contrat psychologique autant pour les TP que pour le TT. ▪ <i>H1e</i> La perception que l'entreprise donne en récompensant la performance de manière équitable est positivement liée au RCP autant pour les TP que pour le TT. ▪ <i>H2</i> La perception du RCP est positivement liée à l'implication organisationnelle affective de sorte qu'il n'y a pas de différences significatives entre les deux groupes (temporaires et permanents) 	H1 : Infirmée (<i>ns</i> pour les TT, pour TP c.d.e. confirmées) H2 Confirmée (TT et TP) H3 Infirmée (effet médiateur <i>ns</i> TT et TP)

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H3</i> La perception du RCP médiatise la relation entre les pratiques RH et l'implication organisationnelle affective de sorte qu'il n'y a pas de différence significative entre les travailleurs temporaires et permanents. 	
51. Michael CLINTON Claudia BERNARD-OETTEL Thomas RIGOTTI Jeroen DE JONG	2011, 1169 travailleurs temporaires (Suède, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Royaume uni, Espagne, Israël). Majorité de CDD, mais présence d'intérimaires, de saisonniers, de travailleurs journaliers.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Une première expérience dans le travail temporaire (comparé aux TT sans première expérience) est lié à a) une plus faible insécurité d'emploi et b) une plus forte satisfaction au travail, c) performance plus importante mais d) plus faible engagement organisationnel. ▪ <i>H2</i> Une durée de contrat actuel plus longue est lié à a) une plus faible insécurité d'emploi et plus haute b) satisfaction au travail, c) performance et d) engagement organisationnel. ▪ <i>H3</i> Un temps court restant au contrat de travail est lié à a) une plus forte insécurité d'emploi et une plus faible b) satisfaction au travail, c) performance et d) engagement organisationnel. ▪ <i>H4</i> Une plus grande attente de continuité de contrat (p.ex. renouvellement de contrat) est lié à a) plus faible insécurité et une plus forte b) satisfaction au travail c) performance et d) engagement organisationnel. ▪ <i>H5</i> L'attente de continuité de contrat modère la relation entre un temps court restant au contrat de travail et les quatre variables de sorte que la relation négative entre un temps court restant au contrat et a) l'insécurité d'emploi ; et une relation positive entre le temps court restant au contrat et b) la satisfaction au travail, c) performance et d) l'engagement organisation sont moindres pour ceux qui en ont un fort niveau d'attente comparé à ceux avec un plus faible niveau d'attente de continuité de contrat. ▪ <i>H6i</i> La préférence pour le contrat (p.ex. mon contrat actuel me convient pour le moment) modère la relation entre une première expérience dans le travail temporaire et les quatre variables de sorte que ceux avec un fort niveau comparé à ceux qui ont un faible de niveau de préférence pour le travail temporaire rapportent une association forte et négative entre une première expérience dans le travail temporaire et a) l'insécurité d'emploi, b) satisfaction au travail et c) une performance ; et une association négative forte entre une première expérience en travail temporaire et d) l'engagement organisationnel. ▪ <i>H6ii</i> La préférence pour le contrat modère la relation entre les attentes d'un contrat continu (renouvellement) et les quatre variables de sorte que ceux avec un niveau faible comparé à un niveau fort de préférence pour le travail temporaire rapportent une association négative forte entre l'attente d'un contrat continu et a) l'insécurité d'emploi ; et une association positive et forte entre l'attente pour un contrat continu et b) la satisfaction au travail, c) la performance et d) l'engagement organisationnel. 	H1a Infirmée (<i>ns</i>) H1b Infirmée (<i>ns</i>) H1c Confirmée H1d Infirmée (<i>ns</i>) H2 Infirmée (<i>ns</i>) H3a Confirmée H3b Infirmée (<i>ns</i>) H3c Infirmée (inversé : moins il reste de temps sur le contrat, plus la performance augmente) H3d Infirmée (<i>ns</i>) H4 Confirmée H5a Confirmée H5b Infirmée (<i>ns</i>) H5c Confirmée H5d Infirmée (<i>ns</i>) H6ia Confirmée H6ib Infirmée (<i>ns</i>) H6ic Infirmée (<i>ns</i>) H6id Infirmée (<i>ns</i>) H6iia Infirmée (<i>ns</i>) H6iib Confirmée H6iic Confirmée H6iid Infirmée (<i>ns</i>)
52. Maria MCNAMARA Philip BOHLE Michael GUINLAN	2011, Australie, 69 travailleurs temporaires, 81 travailleurs permanents.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaires perçoivent une plus forte insécurité d'emploi que les travailleurs permanents. ▪ <i>H2</i> Les travailleurs permanents rapportent des heures de travail plus longues. ▪ <i>H3</i> Les travailleurs temporaires ont un niveau plus faible de contrôle sur leurs heures de travail. ▪ <i>H4</i> Ceux qui se perçoivent comme moins sécurisés ont un niveau plus faible de contrôle sur leurs heures de travail. ▪ <i>H5</i> Les travailleurs temporaires ont un niveau plus fort d'intensité de travail. ▪ <i>H6</i> Ceux qui se perçoivent comme moins sécurisés sont aussi ceux qui rapportent un niveau élevé d'intensité de travail. ▪ <i>H7</i> Ceux qui ont un niveau faible de contrôle sur leurs heures, sont aussi ceux qui expérimentent une augmentation du niveau de violence et conflit interpersonnel. ▪ <i>H8</i> Ceux qui ont un niveau plus faible de contrôle sur leurs heures de travail ont aussi un niveau plus élevé de conflit travail-famille. ▪ <i>H9</i> Le conflit travail-famille a un effet négatif sur le bien-être psychologique. 	H1 Infirmée (<i>ns</i>) H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée H5 Infirmée (TP ont un niveau plus fort d'intensité au travail que les TT) H6 Infirmée (ceux qui ont un niveau plus fort d'insécurité rapportent aussi un niveau plus faible d'intensité au travail) H7 Confirmée H8 Confirmée

				H9 Confirmée
53. Belinda C. ALLEN	2011, Australie, 181 travailleurs occasionnels, 476 travailleurs permanents.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le statut d'emploi est significativement lié à l'implication organisationnelle affective de sorte que les travailleurs occasionnels ont un niveau plus faible d'implication organisationnelle affective comparé aux travailleurs permanents. ▪ <i>H2</i> Le statut d'emploi est significativement lié à l'implication organisationnelle interactionnelle, de sorte que les travailleurs occasionnels ont un niveau plus faible comparé aux travailleurs permanents. ▪ <i>H3</i> Le statut d'emploi est significativement lié à la réussite de carrière de sorte que les travailleurs occasionnels ont un niveau plus faible comparé aux travailleurs permanents ▪ <i>H4</i> L'implication organisationnelle affective médiatise la relation négative entre le statut d'emploi occasionnel et la réussite de carrière ▪ <i>H5</i> L'implication organisationnelle interactionnelle médiatise la relation négative entre le statut d'emploi occasionnel et la réussite de carrière. 	H1 Confirmée H2 Infirmée (<i>ns</i>) H3 Confirmée H4 Confirmée H5 Confirmée
54. Maria José CHAMBEL Filipa SOBRAL	2011, Portugal, 240 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La formation facilitant l'employabilité est positivement liée à l'implication organisationnelle affective. ▪ <i>H2</i> Le soutien social perçu médiatise la relation entre la formation facilitant l'employabilité et l'implication organisationnelle affective. 	H1 Confirmée H2 Partiellement confirmée (médiation partielle).
55. Marie-Eve LAPALME Gilles SIMARD Michel TREMBLAY	2011, Canada, 186 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La confiance envers l'EU médiatise entièrement la relation entre le non-respect du RCP par l'EU et l'implication organisationnelle affective du TT envers l'EU ▪ <i>H2</i> La confiance envers l'ETT a un effet médiateur (entièrement) entre le non-respect du contrat psychologique par l'ETT et l'implication organisationnelle affective envers l'ETT ▪ <i>H3</i> L'implication affective des TT envers l'EU est positivement liée aux comportements discrétionnaires (travailler plus dur que nécessaire, prendre l'initiative de résoudre un problème de travail, s'attaquer avec enthousiasme à une tâche difficile) envers l'EU ▪ <i>H4</i> L'implication affective des travailleurs temporaires envers l'agence est positivement liée aux comportements discrétionnaires envers l'EU ▪ <i>H5</i> Il y a une relation réciproque positive entre l'implication affective des TT envers l'EU et l'agence de TT 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Infirmée (<i>ns</i>) H5 Partiellement confirmée (l'IOA a un impact uniquement de l'ETT vers l'EU, <i>ns</i> pour l'inverse).
56. Sara K. CLARK Jonathon R. B. HALBESLEBEN Scott W. LESTER Robert HEINTZ	2011, USA, 104 travailleurs temporaires et supérieurs permanents.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> L'évaluation des supérieurs à l'égard de l'aliénation des TT sont inférieures à l'auto-évaluation des TT ▪ <i>H2</i> L'évaluation des TT sur leurs rendements seront inférieures à celles de leurs supérieurs. ▪ <i>H3</i> L'aliénation des TT est négativement liée à l'auto-évaluation de la performance au travail. b. L'aliénation des TT n'est pas liée aux évaluations de la performance professionnel par le supérieur 	H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée
57. Ying-Chyi CHOU Pao LONG CHANG Hsin Yi YEN	2011, Taiwan, 284 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La préoccupation concernant l'obtention d'un contrat permanent dans l'entreprise utilisatrice (p.ex. « vous êtes très préoccupé de savoir si vous pouvez devenir membre permanent du personnel de l'entreprise utilisatrice dans l'avenir ») influence positivement l'implication organisationnelle (faire de son mieux pour maintenir une relation positive et de long-termes avec l'entreprise utilisatrice) ▪ <i>H2</i> La réalisation effective du travail influence positivement l'implication organisationnelle ▪ <i>H3</i> La réalisation effective du travail influence positivement la confiance ▪ <i>H4</i> Le partage des valeurs de travail entre l'EU et le TT est lié positivement l'implication organisationnelle ▪ <i>H5</i> Le partage des valeurs de travail entre l'EU et le TT est lié positivement la confiance envers l'EU 	H1 Confirmée H2 Infirmée (<i>ns</i>) H3 Infirmée (<i>ns</i>) H4 Infirmée (<i>ns</i>) H5 Confirmée H6 Confirmée H7 Infirmée (<i>ns</i>) H8 Confirmée H9 Confirmée

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H6</i> La communication de l'EU (p.ex. être informé des attentes à propos de la performance à avoir) est liée positivement l'implication organisationnelle ▪ <i>H7</i> La communication est liée positivement la confiance envers l'EU ▪ <i>H8</i> Le comportement opportuniste est lié négativement à la confiance envers l'EU ▪ <i>H9</i> La confiance envers l'EU a une influence positive sur l'implication organisationnelle ▪ <i>H10</i> L'implication organisationnelle a une influence positive sur le consentement / acquiescement du travail à réaliser (p.ex. exécuter correctement les tâches, s'efforcer de bien faire le travail) ▪ <i>H11</i> L'implication organisationnelle a une influence positive sur le CCO ▪ <i>H12</i> La confiance envers l'EU a une influence positive sur le CCO ▪ <i>H13</i> L'implication organisationnelle a une influence positive sur la coopération entre les TT et le personnel de l'EU ▪ <i>H14</i> La confiance envers l'EU est positivement liée à la coopération entre les TT et le personnel de l'EU ▪ <i>H15</i> L'implication organisationnelle et l'évitement des comportements destructeurs sont corrélés ▪ <i>H16</i> La confiance et l'évitement des comportements destructeurs au travail son positivement corrélés. 	<p>H10 Confirmée H11 Confirmée H12 Confirmée H13 Confirmée H14 Infirmée (<i>ns</i>) H15 confirmée H16 confirmée</p>
58. Catherine E. CONNELLY Daniel G. GALLAGHER Jane WEBSTER	2011, Canada, 157 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les perceptions des intérimaires concernant la justice interpersonnelle de l'EU prédisent les comportements contre productifs (lien négatif) (p.ex. J'ai refusé des tâches que je devais faire) et les comportements de citoyenneté organisationnelle (lien positif) (p.ex. Je communique fréquemment aux collègues des suggestions sur la façon dont l'équipe peut s'améliorer) envers de celle-ci. ▪ <i>H2</i> Les perceptions des intérimaires concernant la justice interpersonnelle de l'agence de TT prédisent les comportements contre productifs (p.ex. J'ai arrêté une mission, avant d'en informer [nom de l'ETT]) et comportements de citoyenneté organisationnelle (p.ex. J'encourage les amis et la famille à utiliser des travailleurs temporaires de [nom de l'ETT]) envers celle-ci. ▪ <i>H3</i> La volonté de poursuivre un travail temporaire prédit l'OCB envers l'agence temporaire ▪ <i>H4</i> La difficulté pour obtenir un emploi permanent prédit l'OCB des TT envers l'EU. 	<p>H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée</p>
59. Chung-Tzer LIU Cindy WU Chun-wei HU	2010, Taiwan, 234 travailleurs temporaires (intérimaires)	Transversale Quantitatif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La qualité de service perçue par les TT de leur ETT a un effet positif sur la valeur / l'importance générale des services perçue par les travailleurs temporaires. ▪ <i>H2</i> La qualité de service perçue par les TT de leur ETT a un effet positif sur la satisfaction des travailleurs temporaires envers l'agence d'intérim ▪ <i>H3</i> La qualité de service perçue par les TT de leur ETT a un effet positif sur la fidélité des travailleurs temporaires de l'agence ▪ <i>H4</i> La valeur perçue des services apportés par l'agence d'intérim a un effet positif sur leur satisfaction vis à vis de l'agence ▪ <i>H5</i> La valeur perçue des services de l'agence d'intérim a un effet positif sur leur fidélité vis-à-vis de l'agence ▪ <i>H6</i> La satisfaction des intérimaires vis-à-vis de l'agence a un effet positif sur leur fidélité à l'agence 	<p>H1 Confirmée H2 Confirmée H3 Infirmée (<i>ns</i>) H4 Confirmée H5 Infirmée (<i>ns</i>) H6 Confirmée</p>
60. Lydia ALETRARIS	2010, Australie, 143 travailleurs temporaires et 3711 travailleurs permanents.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par leur faible revenu. ▪ <i>H1b</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par leur faible avantages familiaux (p.ex. congés parentaux, congés maladie) ▪ <i>H2</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par leur faible sécurité d'emploi. 	<p>H1a Infirmée (<i>ns</i>) H1b Infirmée (<i>ns</i>) H2 Confirmée H3 Confirmée H4 Confirmée H5 Infirmée (<i>ns</i>) H6 Confirmée</p>

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H3</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par leur impossibilité d'utiliser plus de compétence et habileté dans leur travail. ▪ <i>H4a</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par leur manque de contrôle sur leurs horaires de travail ▪ <i>H4b</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par leur manque de contrôle sur la durée de leur travail. (Durée du contrat) ▪ <i>H4c</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par leur faible niveau d'autonomie. ▪ <i>H5</i> Une plus faible satisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires peut être expliquée partiellement par un niveau élevé d'incidence de l'emploi du temps non-standard de leur travail ▪ <i>H6</i> Les travailleurs temporaires sont plus satisfaits avec leur travail que les travailleurs permanents, dans la mesure où ils ont un plus faible niveau de stress au travail. 	
61. Kerstin ISAKSSON Nele DE CUYPER Claudia BERNARD OETTEL Hans De Witte	2010, 5334 travailleurs temporaires et permanents (Suède, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Royaume uni, Espagne, Israël).	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> Il n'y a pas de différences entre les travailleurs temporaires et permanents concernant le nombre de promesses transactionnelles. ▪ <i>H1b</i> Les travailleurs permanents comparés aux travailleurs temporaires rapportent plus de promesses relationnelles. ▪ <i>H2a</i> Il n'y a pas de différences entre les travailleurs temporaires et permanents concernant le nombre d'obligation transactionnelle. ▪ <i>H2b</i> Les travailleurs permanents comparés aux travailleurs temporaires rapportent plus d'obligation relationnelle. ▪ <i>H3a</i> Il n'y a pas de différence entre les travailleurs permanents et temporaires concernant le respect des promesses transactionnelles. ▪ <i>H3b</i> Les travailleurs permanents comparés aux travailleurs temporaires rapportent un plus faible niveau de respect des promesses relationnelles. ▪ <i>H4a</i> Il n'y a pas de différence entre les travailleurs temporaires et permanents concernant le respect des obligations transactionnelles. ▪ <i>H4b</i> Les travailleurs permanents comparés aux travailleurs temporaires rapportent moins de respect d'obligation relationnelle. 	H1a Confirmée H1b Confirmée H2a Confirmée H2b Confirmée H3a Infirmée (TT ont un niveau de respect du CP plus fort que les TP) H3b Confirmée H4a Infirmée (ns) H4b Infirmée (ns)
62. Nele DE CUYPER Hans DE WITTE	2010, Belgique, 371 travailleurs temporaires et permanents	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Il existe une relation positive entre l'emploi temporaire (vs permanent) et l'employabilité perçue interne quantitative et externe quantitative associées à l'employabilité perçue interne qualitative et externe qualitative. ▪ <i>H2</i> La gestion des impressions explique la relation entre l'emploi temporaire et l'employabilité perçue. 	H1 Confirmée H2 Confirmée
63. Jeroen DE JONG René SCHALK	2010, Pays-Bas, 299 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La justice organisationnelle globale perçue (distributive, procédurale et interactionnelle) est positivement liée à l'implication affective, à la satisfaction au travail, à la confiance envers l'EU et à la performance perçue et négativement liée à l'intention de quitter l'entreprise. ▪ <i>H2</i> La justice perçue est plus faiblement liée à l'implication affective, la satisfaction au travail, la confiance, l'intention de quitter l'entreprise et la performance perçue chez les travailleurs temporaires qui ont un niveau élevé de l'autonomie comparativement à des travailleurs temporaires ayant un faible niveau d'autonomie (effet modérateur du choix autonome). ▪ <i>H3</i> La justice perçue est plus faiblement liée à l'implication affective, la satisfaction au travail, la confiance, l'intention de quitter l'entreprise et la performance perçue chez les travailleurs temporaires qui ont un niveau élevé de « motifs tremplin » (Obtenir un emploi permanent) comparativement à des travailleurs temporaires ayant un faible niveau de cette raison. 	H1 Confirmée H2 Partiellement confirmée (raisons autonomes modèrent la relation entre justice et performance auto-rapportée : pour les TT avec un fort niveau de choix autonome, le faible niveau de justice est lié à un faible niveau de performance auto-rapportée.

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H4</i> La justice perçue est plus fortement liée à l'implication affective, la satisfaction au travail, la confiance, l'intention de quitter l'entreprise et la performance perçue chez les travailleurs temporaires qui n'ont pas choisi le travail temporaire (vécu comme contrainte) comparativement à des travailleurs temporaires ayant un faible niveau de ce motif 	<p>H3 Partiellement confirmée (confirmée pour implication, satisfaction intention de quitter. Pour la performance, <i>ns</i> et pour la confiance : si choix tremplin fort, justice forte, confiance envers l'EU forte, par rapport à ceux qui ont un niveau faible de choix tremplin)</p> <p>H4 Partiellement confirmée (confirmée pour intention de quitter. Les autres variables, <i>ns</i>)</p>
<p>64. Ekizabath GEORGE Alec LEVENSON David FINEGOLD Prithviraj CHATTOPADHYAY</p>	<p>2010, USA, 4500 travailleurs (fluctuant selon les variables étudiées)</p>	<p>Longitudinale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> Les travailleurs temporaires qui souhaitent un emploi permanent le plus rapidement possible sont moins susceptibles de faire du travail supplémentaire (comportement extra rôle) envers l'agence, par rapport aux travailleurs temporaires qui préfère un travail temporaire permettant d'obtenir le bon emploi permanent ▪ <i>H1b</i> Les travailleurs temporaires qui souhaitent un emploi permanent le plus rapidement possible sont moins susceptibles de faire du travail supplémentaire (comportement extra rôle) envers l'entreprise, par rapport à ceux qui préfère le TT comme option de court terme ▪ <i>H2a</i> Les TT sont susceptibles de faire des comportements extra rôle envers l'entreprise utilisatrice plutôt que l'agence de TT. ▪ <i>H2b</i> Les TT qui ont travaillé avec une seule entreprise au cours de l'année d'avant sont susceptibles de faire des comportements extra rôle envers celle-ci plutôt qu'envers l'agence par rapport à des TT qui ont travaillé avec plusieurs EU ▪ <i>H3</i> Les TT sont susceptibles de faire des comportements extra rôle envers l'entreprise et l'agence si les organismes fournissent (a) un rôle clair (b) soutien hiérarchique (c) opportunité d'évolution ▪ <i>H4</i> Les TT qui ont plus de comportements extra rôle envers l'agence auront plus de possibilité d'obtenir un contrat avec (a) plus d'heure (b) un salaire plus élevé par heure comparativement à des TT qui montrent moins de comportements extra rôle. ▪ <i>H4c</i> Les TT qui ont plus de comportements extra rôle envers l'agence ont des relations de travail plus longues avec l'agence contrairement aux TT qui présentent moins de comportements extra rôle envers l'agence. ▪ <i>H5</i> Les TT qui adoptent plus de comportements extra rôle envers l'EU auront plus de possibilité d'obtenir un contrat avec (a) plus d'heure (b) un salaire plus élevé par heure comparativement à des TT qui montrent moins de comportements extra rôle. ▪ <i>H5c</i> Les TT qui ont plus de comportements extra rôle envers l'EU ont des relations de travail plus longues avec l'agence contrairement aux TT qui présentent moins de comportements extra rôle envers l'EU. 	<p>H1a Confirmée H1b Confirmée H2a Confirmée H2b Confirmée H3a Confirmée H3b Confirmée H3c Confirmée H4c Confirmée H4a Infirmerie (<i>ns</i>) H4b Infirmerie (<i>ns</i>) H4c Confirmée H5b Confirmée H5a Confirmée H5c Infirmerie (<i>ns</i>)</p>
<p>65. Nele De Cuyper Saija MAUNO Ulla KINNUNEN Hans DE WITTE</p>	<p>2010, Belgique, 383 permanents et 128 temporaires et Finlande 579</p>	<p>Transversale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La relation positive entre l'autonomie et l'implication au travail est plus forte pour les travailleurs permanents plutôt que les travailleurs temporaires (modération entre le type de contrat et l'autonomie) ▪ <i>H2</i> La charge de travail est positivement liée à l'implication au travail des travailleurs permanents et temporaires (pas d'interaction entre charge de travail et le contrat) 	<p>H1 Confirmée H2 Confirmée</p>

Anne MAKIKANGAS JOUKO NATTI	permanents et 148 temporaires.			
66. Rober BUCH Bard KUVAAS Anders DYSVIK	2010, Norvège, 2021 travailleurs temporaires.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Il y a une relation positive entre la perception de l'investissement fournit par l'EU dans l'évolution du travailleur et a) l'effort au travail, b) la qualité de travail et c) les comportements de citoyenneté organisationnelle. ▪ <i>H2</i> La relation entre la perception de l'investissement fournit par l'EU dans l'évolution du travailleur et a) l'effort au travail, b) la qualité de travail et c) les comportements de citoyenneté organisationnelle sont modérés par la perception du soutien par l'agence (plus il y a de soutien perçu, plus il y aura une relation positive). 	H1a Confirmée H1b Infirmée (<i>ns</i>) H1c Confirmée H2a, b et c Confirmées partiellement (a. si fort niveau de soutien, relation positive, si faible niveau de soutien, <i>ns</i> b. si fort niveau soutien, <i>ns</i> si faible niveau de soutien, relation négative. c. si fort niveau de soutien, relation positive, si faible niveau de soutien, <i>ns</i>)
67. Sven SVENSSON Lars-Erik WOLVEN	2009, Suède, 67 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<p><i>Questions de recherche</i> : (1) les intérimaires forment-ils un contrat psychologique avec le supérieur et les collègues dans l'entreprise utilisatrice ? (2) le contrat psychologique est-il affecté par l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise utilisatrice ? (3) Est-ce qu'il existe des sous-dimensions à celle du contrat psychologique relationnelle ?</p> <p><i>Résultats</i> – Les intérimaires distinguent bien un contrat psychologique pour le supérieur et un pour les collègues. Le contrat psychologique évolue avec l'âge et le temps passé dans l'entreprise. Une des explications pourrait être le fait que les intérimaires passeraient d'un CP transactionnel à un CP relationnel.</p> <p>Deux sous-dimensions sont constatées à la dimension relationnelle du contrat psychologique : la « camaraderie » (p. ex. bonne coopération avec les TP, se sentir faire partie de l'équipe dans l'entreprise) et « challenge / développement » (p. ex. avoir une chance de faire carrière dans l'entreprise si l'on travaille dur)</p>	
68. Jeroen De JONG René SCHALK Nele DE CUYPER	2009, Allemagne, 290 travailleurs temporaires et 489 travailleurs permanents.	Transversale Quantitative	<p><i>Contexte</i> : Sur la base de la théorie du contrat psychologique, 4 profils ont été créés en combinant les promesses et les obligations envers l'employeur et envers le salarié lui-même. Les auteurs ont identifié les profils suivants : (1) « ponctuel » (peu de promesses envers l'employeur et envers le salarié lui-même) (2) « obligations mutuelles élevées » (nombreuses promesses de l'employeur et du salarié) (3) « sur-obligation de l'employeur » (nombreuses promesses de l'employeur et peu de promesse du salarié envers lui-même) et (4) « sous-obligation de l'employeur » (faibles promesses de l'employeur et nombreuses promesses de l'employé).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> Les travailleurs temporaires perçoivent plutôt les promesses du contrat psychologique comme « ponctuelles » ou « sous-obligation de l'employeur » comparé aux travailleurs permanents. ▪ <i>H1b</i> Les travailleurs permanents perçoivent plutôt les promesses du contrat psychologique comme « obligation mutuelle élevée » ou « sur-obligation de l'employeur » comparé aux travailleurs temporaires. ▪ <i>H2a</i> Les travailleurs temporaires perçoivent plutôt le respect du contrat psychologique comme des obligations mutuelles élevées. ▪ <i>H2b</i> Les travailleurs permanents perçoivent plutôt le respect du contrat psychologique comme « sous-obligation de l'employeur ». ▪ <i>H3</i> Un contrat psychologique de promesses et obligations mutuelles élevées est plus fortement liée à la perception d'injustice des employés, à la satisfaction professionnelle et à l'intention de quitter l'entreprise, comparé à « quasi-spot, sur-obligation de l'employeur, sous-obligation de l'employeur ». 	H1a Confirmée H1b Confirmée H2a Confirmée H2b Partiellement Confirmée (<i>ns</i> pour sous-obligation «) H3 Confirmée H4 Confirmée

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H4</i> Un contrat psychologique d'obligation mutuelles fortes respecté est plus fortement lié à la perception de l'injustice des employés, à la satisfaction au travail et à l'intention de quitter l'entreprise comparé à « quasi-sport, sur-obligations de l'employeur, sous-obligation de l'employeur ». 	
69. Nele DE CUYPER Guy NOTELAERS Hans DE WITTE	2009, Belgique, 1475 Travailleurs permanents et temporaires.	Longitudinale Quantitative	<p><i>Contexte</i> : étude longitudinale sur 18 mois, intégrant 4 profils à savoir (1) les « TT – TT » : travailleurs temporaires qui sont restés temporaires (2) les « TT – TP » : travailleurs temporaires devenus permanents (3) les « TP – TP » : travailleurs permanents qui sont restés permanents et (4) les « TP – TT » : les travailleurs permanents devenus temporaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> (a) Les « TT – TT » ont un engagement au travail plus faible, une implication organisationnelle affective, une satisfaction de vie et une intention de partir plus élevée au 2^{ème} temps par rapport au 1^{er} temps (b) alors que ce n'est pas le cas pour les « TT – TP ». ▪ <i>H2</i> (a) Les « TT – TT » comparativement aux « TT – TP » sont moins engagement mais une implication organisationnelle affective, une satisfaction de vie et une intention de partir plus forte au 1^{er} temps (b) et cette différence augmente au 2^{ème} temps ▪ <i>H3</i> (a) Les « TP – TT » montrent un engagement moins fort, une implication organisationnelle affective, une satisfaction de vie et une augmentation de l'intention de partir au 2^{ème} temps par rapport au 1^{er} temps (b) mais n'est pas le cas pour les « TP – TP » ▪ <i>H4</i> (a) les « TP – TT » comparativement aux « TP – TP » montrent moins d'engagement au travail, l'implication organisationnelle affective et de satisfaction de vie et augmente l'intention de départ au 1^{er} temps (b) et cette différence augmente au 2^{ème} temps 	H1a Infirmée (<i>ns</i>) H1b Confirmée H2 Infirmée (<i>ns</i>) H3a et b Infirmées (inverse : les TP devenus TT sont un niveau d'engagement et d'IOA plus important entre le T1 et T2 et les TP restés TP ont déclaré un niveau plus faible d'engagement et d'IOA) H4 Infirmée (<i>ns</i>)
70. Robert W.D. VEITCH Helena D. COOPER-THOMAS	2009, Nouvelle Zélande, 73 travailleurs temporaires.	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le soutien organisationnel perçu (SOP) de l'EU est positivement lié à (a) l'implication organisationnelle affective (IOA) (b) l'implication organisationnelle de continuité (IOC) (c) l'implication organisationnelle normative (ION). ▪ <i>H2</i> Le soutien organisationnel perçu (SOP) de l'ETT est positivement lié à (a) l'implication organisationnelle affective (IOA) (b) l'implication organisationnelle de continuité (IOC) (c) l'implication organisationnelle normatif (ION). ▪ <i>H3</i> Les intérimaires montrent un niveau plus fort de : (a) IOA, (b) ION envers l'EU que l'agence et (c) une IC plus forte envers l'agence. ▪ <i>H4</i> Les intérimaires montrent un niveau plus élevé d'IOA et d'ION que d'IOC à la fois (a) envers l'EU et (b) envers l'agence 	H1a Confirmée H1b Infirmée (<i>ns</i>) H1c Confirmée H2a Confirmée H2b Infirmée (<i>ns</i>) H2c Confirmée H3a Infirmée (<i>ns</i>) H3b Confirmée H3c Infirmée (<i>ns</i>) H4a partiellement confirmée (uniquement ION plus élevé que d'IOC vis-à-vis de l'EU) H4b Infirmée (<i>ns</i>)
71. Nathalie GALAIS Klaus MOSER	2009, Allemagne, 80 travailleurs temporaires	Longitudinale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La réaffectation dans une nouvelle entreprise (en T2 ou T3 par rapport à T1) entraîne une baisse du bien-être (plaintes psychosomatiques : p. ex. « mon cou me fait mal ») ▪ <i>H2a</i> L'implication organisationnelle forte envers l'EU est positivement liée au bien-être ▪ <i>H2b</i> L'implication organisationnelle envers l'agence est positivement liée au bien-être ▪ <i>H3</i> L'implication envers l'agence modère les relations entre l'expérience de réintégration et le bien-être de sorte qu'une forte implication envers l'agence atténue les effets négatifs de la réaffectation sur le bien-être. ▪ <i>H4</i> L'implication organisationnelle envers l'EU modère la relation entre l'expérience de réintégration et le bien-être de sorte de qu'une forte implication vis-à-vis de l'EU diminue le bien être lors de la réintégration 	H1 Infirmée (<i>ns</i>) H2a Confirmée H2b Infirmée (<i>ns</i>) H3 Confirmée H4 Confirmée

<p>72. Nele DE CUYPER Guy NOTELAERS Hans DE WITTE</p>	<p>2009, Belgique, 329 travailleurs permanents, 160 CDD, 89 travailleurs temporaires</p>	<p>Longitudinale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La relation négative entre l'insécurité de l'emploi et la satisfaction au travail (<i>a</i>) est plus forte chez les TP que chez les CDD et (<i>b</i>) plus forte chez les CDD que chez les intérimaires ▪ <i>H2</i> La relation positive entre l'employabilité et la satisfaction au travail est plus faible chez les TP que les CDD <i>H2(a)</i> et plus faible chez les CDD que chez les intérimaires (<i>b</i>) ▪ <i>H3</i> La relation négative entre l'insécurité de l'emploi et l'implication organisationnelle affective est plus forte chez les TP que les CDD (<i>a</i>) et plus forte chez les CDD que chez les intérimaires (<i>b</i>) ▪ <i>H4</i> La relation négative entre l'employabilité et l'implication organisationnelle affective est plus faible chez les TP que les CDD (<i>a</i>) et plus faible chez les CDD que les intérimaires (<i>b</i>) 	<p>H1a Confirmée H1b Infirmée (inverse : plus forte chez les intérimaires que les CDD) H2a Confirmée H2b Infirmée (relation négative entre employabilité et satisfaction au travail chez les CDD et intérimaires) H3a Confirmée H3b Infirmée (inverse : plus forte pour les intérimaires que les CDD) H4a Partiellement confirmée (relation négative confirmée pour TT, <i>ns</i> pour les TP) H4b Infirmée (<i>ns</i>)</p>
<p>73. Nele DE CUYPER Hans DE WITTE</p>	<p>2008, Belgique, 623 travailleurs temporaires (CDD et intérimaires) et permanents</p>	<p>Transversale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> La volition est positivement liée à la satisfaction au travail, l'implication organisationnelle affective (IOA) et à la satisfaction de vie et négativement liée à l'intention de quitter l'entreprise ▪ <i>H2a</i> Les travailleurs temporaires volontaires ont une satisfaction au travail, une implication organisationnelle affective, une satisfaction de vie plus forte et des intentions de quitter l'entreprise plus faibles par rapport aux travailleurs permanents ▪ <i>H2b</i> Les travailleurs permanents ont une satisfaction au travail, une implication organisationnelle affective, une satisfaction de vie plus forte et des intentions de quitter l'entreprise plus faibles par rapport aux travailleurs temporaires involontaires ▪ <i>H3a</i> Les raisons libres de choix sont positivement liées à la satisfaction au travail, à l'implication organisationnelle affective et à la satisfaction de vie et négativement liées à l'intention de quitter l'entreprise ▪ <i>H3b</i> Les raisons forcées de choix sont négativement liées à la satisfaction au travail, à l'implication organisationnelle affective et à la satisfaction de vie et positivement liées à l'intention de quitter l'entreprise ▪ <i>H3c</i> Les raisons de choix stratégiques sont positivement liées à la satisfaction au travail, à l'implication organisationnelle affective et à la satisfaction de vie et négativement à l'intention de quitter l'entreprise 	<p>H1 Infirmée (uniquement effet de la volition sur la satisfaction de vie et sur l'intention de quitter) H2a Confirmée H2b Infirmée (les temporaires involontaires ont un niveau plus élevé d'IOA, comparé aux temporaires volontaires et permanents. Différence non significative pour la satisfaction de vie). H3a Infirmée (raisons libres de choix négativement liées à la satisfaction au travail et à l'IOA, positivement liées à l'intention de quitter. Non significatif pour la satisfaction de vie) H3b Infirmée (effet significatif uniquement pour la satisfaction de vie, non significatif pour les autres variables) H3c Partiellement confirmée (effet non significatif sur la satisfaction de vie, significatif pour les autres variables).</p>

<p>74. Jeffrey P. SLATTERY, T.T SELVARAJAN, John E. ANDERSON</p>	<p>2008, USA, 1261 travailleurs temporaires</p>	<p>Transversale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les pratiques de formation (de l'EU et de l'ETT) des nouveaux travailleurs temporaires sont négativement liées à leur niveau de conflit de rôle et d'ambiguïté de rôle ▪ <i>H2</i> Le conflit de rôles en lien à l'EU et à l'ETT sont négativement liés à l'implication organisationnelle envers l'EU et l'ETT ▪ <i>H3</i> Le conflit de rôles en lien à l'EU et à l'ETT est positivement lié à l'intention de quitter l'entreprise utilisatrice ▪ <i>H4</i> Le conflit de rôles en lien à l'EU et à l'ETT est négativement lié à la satisfaction au travail dans l'entreprise utilisatrice ▪ <i>H5</i> L'ambiguïté de rôle en lien à l'EU et à l'ETT est négativement liée à l'implication organisationnelle envers l'EU et l'ETT ▪ <i>H6</i> L'ambiguïté de rôle en lien à l'EU et à l'ETT est positivement liée à l'intention de quitter l'EU et l'ETT ▪ <i>H7</i> L'ambiguïté de rôle en lien à l'EU et à l'ETT est négativement liée à la satisfaction au travail dans l'EU et l'ETT ▪ <i>H8</i> Le conflit de rôle a un effet médiateur entre les pratiques de formation (de l'EU et de l'ETT) des nouveaux travailleurs temporaires au sein de l'EU et l'ETT et a. l'implication organisationnelle b. la satisfaction au travail et c. l'intention de quitter. ▪ <i>H9</i> L'ambiguïté de rôle a un effet médiateur entre les pratiques de formation (de l'EU et de l'ETT) des nouveaux travailleurs temporaires au sein de l'EU et l'ETT et a. l'implication organisationnelle b. la satisfaction au travail et c. l'intention de quitter. 	<p>H1 Confirmée H2 Confirmée H4 Confirmée H5 Confirmée H6 Confirmée H7 Confirmée H8 Médiation partielle H9 Médiation partielle</p>
<p>75. Nele DE CUYPER Thomas RIGOTTI Hans DE WITTE Gisela MOHR</p>	<p>2008, Belgique : 345 travailleurs permanents, 294 temporaires, Allemagne : 342 travailleurs permanents, 286 temporaires</p>	<p>Transversale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaires sont plus susceptibles d'avoir des contrats psychologiques avec de faibles obligations réciproques ou avec une sur-obligation des employés, que des travailleurs permanents alors qu'ils sont plus susceptibles d'avoir des contrats psychologiques avec de fortes obligations réciproques ou avec un employé en sous-obligation ▪ <i>H2</i> Les employés qui perçoivent des obligations réciproques élevées ont (a) une implication organisationnelle, (b) une satisfaction au travail et (c) une satisfaction de vie plus élevées que les employés percevant de faibles obligations réciproques, une sur-obligation ou une sous-obligation des employés ▪ <i>H3</i> Les employés qui perçoivent des obligations réciproques élevées montrent moins d'atteintes au contrat psychologique que les employés percevant des obligations réciproques faibles ou des employés percevant des contrats psychologiques déséquilibrés (sur ou sous obligations) 	<p>H1 Confirmée H2a Confirmée H2b Infirmée H2c Infirmée (Haut niveau de promesses et obligations sont plus satisfaits de leur travail que ceux qui perçoivent de faibles promesses et obligations ou que les « sur-obligation ». Ils rapportent aussi une meilleure satisfaction de vie que les « sur-obligation ». H3 Partiellement confirmée</p>
<p>76. Joseph P. BROSHAK, Alison DAVIS-BLAKE, Emily S. BLOCK</p>	<p>2008, USA, 222 Travailleurs permanents, 22 temporaires, 27 à temps partiel</p>	<p>Transversale Quantitative</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> Les travailleurs à temps partiel ont des attitudes plus positives vis-à-vis de leur organisation (implication organisationnelle affective), de leurs collègues de travail (comportements d'aides envers les collègues) et des supérieurs (utilité et compétence des supérieurs) par rapport aux travailleurs permanents ▪ <i>H1b</i> Les travailleurs à temps partiel ont des attitudes plus positives envers – l'implication organisationnelle de continuité (IOC), de satisfaction au travail et de satisfaction salariale – par rapport aux travailleurs permanents ▪ <i>H1c</i> Les travailleurs à temps partiel ont des performances professionnelles plus élevées et sont prêts à s'impliquer davantage dans des comportements d'aide que les travailleurs permanents 	<p>H1a Infirmée (ns) H1b Partiellement confirmée (niveau plus élevé pour le salaire, mais similaire pour l'IOC et la satisfaction au travail générale) H1c Partiellement confirmée (niveau de performance plus</p>

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H2a</i> Les travailleurs intérimaires ayant la possibilité d'obtenir un emploi permanent ont tendance à avoir des attitudes plus positives vis-à-vis de l'organisation, de leurs collègues et de leurs supérieurs que les travailleurs permanents ▪ <i>H2b</i> Les travailleurs intérimaires ayant la possibilité d'obtenir un emploi permanent ont tendance à avoir des attitudes plus négatives vis-à-vis de leurs dispositions au travail par rapport aux travailleurs permanents ▪ <i>H2c</i> Les travailleurs intérimaires ayant la possibilité d'obtenir un emploi permanent ont un rendement au travail plus élevé et sont plus susceptibles de se comporter de manière aidante au travail par rapport aux travailleurs permanents 	<p>élevé, mais similaire pour les comportements d'aide) <i>H2a</i> Partiellement confirmée (niveau de satisfaction envers leur chef et d'intégration social plus élevé que TP, mais <i>ns</i> pour l'IOC) <i>H2b</i> Partiellement confirmée (niveau de satisfaction salariale et d'IOC plus faible que TP, mais <i>ns</i> sur la satisfaction au travail générale) <i>H2c</i> Partiellement confirmée (niveau de rendement plus fort que TT, différence de niveau de comportement d'aide <i>ns</i>)</p>
77. Jörg Felfe Renate Schmook Birgit Schyns Bernd Six	2008, Allemagne, 494 dont 256 travailleurs permanents, 185 travailleurs temporaires (dont des intérimaires), 53 indépendants	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> L'implication dans la forme du type de contrat (p.ex. être fier de travailler en tant que permanent, temporaire, indépendant) a un effet positif sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et plus fortement que les autres formes d'implication (organisationnelle / professionnelle). ▪ <i>H2</i> L'implication dans la forme du type de contrat a un effet positif sur la satisfaction au travail et plus fortement que les autres formes d'implication (organisationnelle / professionnelle). ▪ <i>H3</i> L'implication dans la forme du type de contrat a un effet positif sur le stress et plus fortement que les autres formes d'implication (organisationnelle / professionnelle). ▪ <i>H4</i> L'implication organisationnelle (IOA) médiatise la relation entre le type de contrat et les variables dépendantes (satisfaction au travail, CCO, stress) ▪ <i>H5a</i> L'IOA est plus faible pour les travailleurs temporaires que pour les travailleurs permanents ▪ <i>H5b</i> L'IOA est plus élevé pour les travailleurs indépendants que pour les travailleurs permanents ▪ <i>H5c</i> L'IOA des intérimaires est inférieure à l'implication des travailleurs permanents 	<p><i>H1</i> Confirmée <i>H2</i> Infirmée (explique en partie mais pas totalement). <i>H3</i> Infirmée (IOA, IOC, ION prédisent davantage) <i>H4</i> Confirmée <i>H5a</i> Confirmée <i>H5b</i> Confirmée <i>H5c</i> Confirmée</p>
78. Maria José CHAMBEL Filipa CASTANHEIRA	2007, Portugal, 204 Travailleurs permanents, 234 temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Le choix volontaire du travail temporaire modère la relation entre le statut d'emploi et la nature de la relation de travail (relation économique « je fais ce travail juste pour l'argent » et relation socio émotionnelle « je compte développer mes compétences dans cette entreprise ») de sorte qu'une personne ayant fait un choix à forte volonté pour ce contrat aura une relation plus économique et moins socio-émotionnelle que les travailleurs temporaires à faible volonté ▪ <i>H2</i> La relation entre la nature de la relation de travail (relation économique vs relation socio émotionnelle) et la performance des employés est médiée par la satisfaction ▪ <i>H2a</i> La relation entre relation de travail (économique vs socio émotionnelle) et comportements de citoyenneté (civisme) des employés est médiée par la satisfaction 	<p><i>H1</i> Confirmée <i>H2</i> Confirmée <i>H2a</i> Confirmée partiellement (médiation entière pour la variable relation socio émotionnelle et médiation partielle pour la variable relation économique)</p>
79. Julie CAMERMAN Russell CROPANZANO	2007, Belgique, 162 Travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les travailleurs temporaires distinguent les quatre dimensions de la justice organisationnelle : justice organisationnelle : la justice distributive, procédurale, interpersonnelle et informationnelle ▪ <i>H2</i> La relation entre la justice procédurale et l'implication organisationnelle affective à l'entreprise est médiée par le soutien organisationnel perçu de l'EU 	<p><i>H1</i> Confirmée <i>H2</i> Confirmée <i>H3</i> Infirmée (<i>ns</i>) <i>H4</i> Confirmée <i>H5</i> Confirmée</p>

Christian VANDENBERGHE			<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H3</i> La relation entre la justice interpersonnelle et l'implication organisationnelle affective envers l'agence de travail temporaire est médiée par la confiance envers son agence de travail temporaire ▪ <i>H4</i> La relation entre la justice informationnelle et l'implication organisationnelle affective envers l'agence de travail temporaire est médiée par la confiance envers l'agence de travail temporaire ▪ <i>H5</i> La justice distributive est directement liée (non médiatisée) à la satisfaction 	
80. Lionel DAGOT Dimitri VOISIN	2007, France, 98 Travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1</i> Les stratégies individuelles liées au travail temporaire ont un effet significatif sur le niveau de CCO dans l'entreprise cliente ▪ <i>H2</i> L'engagement affectif du travailleur temporaire à l'égard de l'agence d'intérim a un effet significatif sur le niveau de CCO démontré chez l'entreprise cliente ▪ <i>H3</i> L'insécurité perçue par rapport à l'emploi a un effet significatif sur le niveau de CCO ▪ <i>H4</i> Les pratiques d'accueil à l'égard du travailleur temporaire mises en œuvre par l'entreprise cliente ont un effet significatif sur le niveau de CCO 	H1 Infirmée (<i>ns</i>) H2 Infirmée (<i>ns</i>) H3 Partiellement confirmée (effet uniquement pour l'altruisme – l'insécurité perçue concernant l'avenir professionnel prédit un haut niveau d'altruisme) H4 Partiellement confirmée (effet des pratiques d'accueil sur les dimensions « altruisme » et « conformité organisationnelle » des CCO)
81. Larry W. HUGHES David K. PALMER	2007 etats-Unis, 46 travailleurs permanents, 38 travailleurs temporaires	Transversale Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>H1a</i> Les travailleurs temporaires ont des niveaux plus élevés d'obligations transactionnelles envers leur employeur que les travailleurs permanents à temps plein ▪ <i>H1b</i> Les travailleurs permanents à temps plein ont des niveaux plus élevés d'obligations relationnelles envers leur employeur que les travailleurs temporaires ▪ <i>H2a</i> La perception positive d'un contrat psychologique relationnel a un effet positif plus important sur l'implication organisationnelle de valeur que l'implication organisationnelle de continuité, quel que soit le statut d'emploi (TT vs TP) ▪ <i>H2a1</i> Les travailleurs permanents à temps plein ont une relation plus forte entre les obligations relationnelles et l'implication organisationnelle de valeur comparativement aux travailleurs temporaires ▪ <i>H2b</i> La perception positive du contrat psychologique transactionnel a un effet positif plus important sur l'implication organisationnelle de continuité plutôt que sur l'implication organisationnelle de valeur, quel que soit le statut d'emploi ▪ <i>H2b1</i> Les travailleurs temporaires ont une relation plus forte entre les obligations transactionnelles et l'implication organisationnelle de continuité comparativement aux travailleurs permanents à temps plein ▪ <i>H3a</i> L'estime de soi organisationnel (se sentir effectif, important, ajoutant une valeur au contexte de leur entreprise) a un effet médiateur entre le contrat psychologique relationnel et l'implication organisationnelle de valeur, quel que soit le statut ▪ <i>H3b</i> L'estime de soi organisationnel a un effet partiellement médiateur de la relation entre la perception du CP transactionnelle et l'implication organisationnelle de continuité, quel que soit le statut 	H1a Infirmée (<i>ns</i>) H1b Infirmée (<i>ns</i>) H2a Confirmée H2a1 Confirmée H2b Confirmée H2b1 Infirmée (<i>ns</i>) H3a Confirmée H3b Infirmée (<i>ns</i>)
82. Anthony S. BOYCE Ann Marie RYAN Anna L. IMUS Frederick P. MORGESON	2007, Etats-Unis	Modèle théorique	<p><i>Contexte</i> – Un modèle théorique est proposé. Il est question des antécédents individuels / organisationnels et conséquences de la stigmatisation des travailleurs temporaires. VI : (1) Perception du coupable/responsable (perception liée au contrôle du statut, menace perçue) Caractéristiques du travailleur (visibilité du statut) (2) (3) Caractéristiques de l'environnement de travail (Composition du statut, climat renforçant le statut). L'ensemble des VI impactent : Vmed : Traitement stigmatisant invisible/latent, Traitement stigmatisant visible/manifeste. Les deux variables impactent sur la perception de la stigmatisation. Vmod : (1) Entre le traitement stigmatisant invisible/latent et la perception de la stigmatisation, variable modératrice : Perception des raisons de la culpabilité / responsabilité, Justiciabilité, Conscience de la stigmatisation, Identification au</p>	

			groupe, Adéquation au statut de travail. (2) Entre la perception de la stigmatisation et les 3 VDs : Centralité du travail, Evaluation du soi lié à l'appartenance comme centrale/périphérique). VD : (1) Bien-être (2) Affect (satisfaction au travail, implication et engagement, humeur) (3) Comportements (performance, CCO, CCP, Action collective, repli, résolution de problème)
--	--	--	---

Les références précédées d'un astérisque (*) sont issues de la recherche par mots-clés.

Annexe 2. Détails des mesures spécifiques au travail temporaire issues des 84 articles de la revue de littérature (dimension mesurée (1) ; provenance des items (2) ; type d'échelle et code (3) ; nombre d'items, structure et validité interne (4) ; notre traduction des items (5).).

(1) Mesure	(2) Source des items / échelles	(3) Type d'échelle	(4) Nombre d'items, structure et Validité interne α	(5) Items
Intention de rester dans l'entreprise de travail temporaire	Adaptée des items de Cronin, J.J. Jr, Brady, M.K. and Hult, G.T.M. (2000) par Manuela Morf Alexandra Arnold Bruno Staffelbach , (2014)	Likert en 6 points 1 = pas du tout 6 = absolument	2 items ($\alpha = .88$)	1. Il y a une forte probabilité que je fasse encore appel aux services de l'agence. 2. Si je devais choisir à nouveau une agence, je ferais le même choix.
Privation relative appliquée au travail temporaire	Reprise des items de Tropp and Wright (1999) par Jung, Noh, Kim (2018)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	2 items : privation relative fraternelle 3 items : privation relative égoïste Modèle total de l'étude plus intéressant si les 5 items sont réunis en un seul facteur. ($\alpha = .79$)	<i>Privation relative fraternelle</i> 1. Comparé au groupe des employés permanents, je ne suis pas satisfait de la situation à laquelle je suis confronté 2. Je dirais que je suis dans une situation pire que celle du groupe des employés permanents <i>Privation relative égoïste</i> 3. Comparé aux autres, je ne suis pas satisfait de la situation à laquelle je suis confronté 4. Je dirais que je suis pire que les autres 5. Je pense que je suis injustement traité
Satisfaction liée à la mission réalisée FR	Reprise des items de Moorman & Harland (2002) par Dagot & Voisin (2007)	Likert en 7 points 1 = jamais 7 = très souvent	3 items ($\alpha = .66$)	1. Je suis satisfait de ce que l'on m'a proposé lors de ma mission 2. Je trouve ma dernière mission intéressante 3. Lors de ma dernière mission, j'étais pressé qu'elle se termine
Insécurité professionnelle perçue par rapport à la mission FR	Adaptée des items de Feather & Rauter (2004) par Dagot & Voisin (2007)	Likert en 7 points 1 = jamais 7 = très souvent	2 items ($\alpha = .64$)	1. Je suis inquiet à l'idée de quitter une mission d'intérim 2. J'ai peur que mon agence d'intérim ne me retrouve pas une nouvelle mission aussitôt
Engagement affectif à l'égard de l'entreprise de travail temporaire FR	Adaptée des items de Bentein, Stinglhamber, Vandenberghe (2002)	Likert en 7 points 1 = jamais 7 = très souvent	3 items ($\alpha = .62$)	1. Je prends plaisir à discuter de mon agence d'intérim en dehors de mes heures de travail 2. Quand quelqu'un critique mon agence d'intérim, je me sens directement concerné 3. Quand je parle de mon agence d'intérim, j'ai tendance à dire « nous » plutôt que « ils »

	par Dagot & Voisin (2007)			
Perception des pratiques d'accueil et intégration de l'entreprise utilisatrice lors de la mission FR	Adaptée des items de Moorman & Harland (2002) par Dagot & Voisin (2007)	Likert en 7 points 1 = jamais 7 = très souvent	2 items : valorisation perçue ($\alpha = .67$) 2 items : équité perçue ($\alpha = .61$) 2 items : formation perçue ($\alpha = .40$)	<i>Valorisation perçue</i> 1. J'ai reçu des signes d'encouragement et de valorisation 2. Durant cette mission mon travail a été reconnu à sa juste valeur <i>Équité perçue</i> 3. Le travail que j'ai effectué correspondait bien à ce qui était prévu au départ 4. Je travaillais dans les mêmes conditions (horaires, lieu...) que les employés titulaires de l'entreprise cliente <i>Formation perçue</i> 5. On m'a bien expliqué ce que je devais faire en arrivant dans l'entreprise cliente 6. J'ai reçu une petite formation dans l'entreprise avant de commencer à travailler
Echelle des motivations des travailleurs intérimaires	Adaptée des items de Gagne', M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aube', C., Morin, E., & Malorni, A. (2008) par Lopes, S., Chambel, M.J. (2014)	Likert en 7 points 1 = ne me correspond pas du tout 7 = me correspond très fortement	4 items : motivations intrinsèques ($\alpha = .88$) 4 items : motivations intégrées ($\alpha = .80$) 4 items : motivations identifiées ($\alpha = .81$) 4 items : motivations externes ($\alpha = .78$)	<i>Motivations intrinsèques</i> 1. Parce que j'aime être temporaire 2. Parce que je préfère être temporaire 3. Parce que j'ai choisi d'être temporaire 4. Parce qu'être temporaire m'apporte un épanouissement personnel <i>Motivations intégrées</i> 5. Parce que c'est le travail qui correspond le mieux à mes besoins (p. ex. études, famille) 6. Parce qu'à ce stade de ma vie, c'est le travail que je préfère 7. Parce que ça peut assurer une flexibilité qui m'est maintenant indispensable 8. Parce que ça me donne plus de liberté pour d'autres objectifs dans ma vie <i>Motivations identifiées</i> 9. J'ai choisi d'être temporaire parce que ça me permettra d'obtenir un emploi permanent 10. Parce que ça me permet d'avoir plus d'opportunités pour un contrat directement avec l'entreprise utilisatrice 11. Parce que ça augmente mes chances d'avoir un meilleur travail dans l'avenir 12. Parce que ça me permet de développer des compétences qui seront utiles dans l'avenir <i>Motivations externes</i> 13. Parce que je ne peux pas manquer d'avoir un travail 14. Parce qu'être employé est fondamental pour ma vie 15. Parce que ça me permet de « survivre » 16. Parce que j'ai besoin d'un salaire pour vivre

Choix volontaire ou involontaire de poursuivre le travail temporaire	Item adapté de Ellingson et al., 1998 par Connelly, Gallagher, Gilley (2007)	Echelle dichotomique 0 = oui (involontaire) 1 = non (volontaire)	1 item	1. Préférez-vous un travail permanent plutôt qu'un travail temporaire s'il était libre/disponible ?
Satisfaction liée aux missions effectuées	Items créés par Camerman, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C. (2007)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement d'accord	4 items ($\alpha = .81$)	1. Je suis dans l'ensemble satisfait(e) des missions qui me sont proposées 2. Les missions qui me sont proposées m'apportent une certaine satisfaction 3. Je ne suis pas très heureux des missions qui me sont proposées 4. Les missions qui me sont proposées sont positives pour moi
Pratiques de formation des nouveaux employés	Echelle créée par Jeffrey P. Slattery, T.T. Selvarajan & John E. Anderson (2008)	Echelle en 3 points 0 = non 1 = oui 2 = je ne sais pas	17 items : pratiques de formation des nouveaux employés par l'entreprise de travail temporaire ($\alpha = .92$) 17 items : pratiques de formations des nouveaux employés par l'entreprise utilisatrice ($\alpha = .86$)	<i>Pratiques de formation des nouveaux employés par l'entreprise de travail temporaire</i> 1. On vous a fait une visite de l'entreprise cliente ? 2. On vous a dit combien de temps vous travailleriez dans l'entreprise cliente ? 3. On vous a dit de quel était le code vestimentaire de l'entreprise cliente ? 4. On vous a dit de combien d'heures on aurait besoin de vous ? 5. On vous a présenté à votre/vos collègue(s) ? 6. On vous a présenté à d'autres supérieur(s) ? 7. On vous a dit quelles étaient les procédures de travail dans l'entreprise ? 8. On vous a dit comment votre performance serait évaluée ? 9. On vous a fait une formation sur l'équipement que vous utiliseriez ? 10. On vous a dit des affectations d'heures supplémentaires peuvent être nécessaires ? 11. On vous a communiqué quels sont vos objectifs et buts ? 12. On vous a donné l'équipement nécessaire pour effectuer votre mission ? 13. On vous a montré l'emplacement de l'équipement d'urgence / de sécurité ? 14. On vous a décrit les politiques du personnel qui peuvent s'appliquer à vous ? 15. On vous a préparé un espace de travail pour vous ? 16. On vous a attribué une personne pour vous aider en cas de problème ? 17. On vous a donné les conditions de votre mission ? <i>Pratiques de formations des nouveaux employés par l'entreprise utilisatrice</i> Items similaires.
Comportements de citoyenneté orientés envers l'entreprise de travail temporaire	Echelle adaptée de précédents travaux (p. ex. Bennett and Robinson, 2000 ; Moorman and Blakely, 1995) par Connelly, C.,	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 4 = ni en accord, ni en désaccord	5 items ($\alpha = .87$)	1. Je défends [nom de l'ETT] lorsque d'autres travailleurs de l'entreprise la critique 2. Je défends [nom de l'ETT] lorsque quelques de l'extérieur à l'entreprise la critiques 3. Je fais activement la promotion de [nom de l'ETT] auprès d'autres travailleurs temporaires potentiels 4. Je fais activement la promotion de [nom de l'ETT] auprès de potentiels clients 5. J'encourage les amis et la famille à utiliser des travailleurs temporaires de [nom de l'ETT]

	Gallagher, D. and Webster, J. (2011)	7 = fortement d'accord		
Comportements de citoyenneté orientés envers l'entreprise utilisatrice	Echelle adaptée de précédents travaux (p. ex. Bennett and Robinson, 2000 ; Moorman and Blakely, 1995) par Connelly, C., Gallagher, D. and Webster, J. (2011)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 4 = ni en accord, ni en désaccord 7 = fortement d'accord	4 items ($\alpha = .77$)	1. Pour les problèmes qui ont des conséquences graves pour mon entreprise cliente, j'exprime honnêtement des opinions même lorsque d'autres ne sont pas d'accord 2. J'apprends à mes collègues de meilleures façons de faire les choses 3. Je communique fréquemment aux collègues des suggestions sur la façon dont l'équipe peut s'améliorer 4. Quand je remarque quelque chose qui pourrait être amélioré, je dis à mes collègues comment arranger ça.
Comportements contreproductifs envers l'entreprise de travail temporaire	Echelle adaptée de précédents travaux (p. ex. Bennett and Robinson, 2000 ; Moorman and Blakely, 1995) par Connelly, C., Gallagher, D. and Webster, J. (2011)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 4 = ni en accord, ni en désaccord 7 = fortement d'accord	5 items ($\alpha = .75$)	1. Je suis allé travailler directement pour une entreprise cliente, sans en informer [nom de l'ETT] 2. J'ai arrêté une mission, avant d'en informer [nom de l'ETT] 3. j'ai ignoré le personnel de [nom de l'ETT] (p. ex. je n'ai pas répondu aux appels téléphoniques) 4. je me suis comporté de manière grossière/impoliment envers mon contact de [nom de l'ETT] 5. Je suis devenu indisponible pour des missions, sans en informer [nom de l'ETT]
Comportements contreproductifs envers l'entreprise utilisatrice	Echelle adaptée de précédents travaux (p. ex. Bennett and Robinson, 2000 ; Moorman and Blakely, 1995) par Connelly, C., Gallagher, D. and Webster, J. (2011)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 4 = ni en accord, ni en désaccord 7 = fortement d'accord	12 items ($\alpha = .89$)	1. J'ai perturbé inutilement le travail d'un collègue 2. J'ai fait perdre du temps à un collègue 3. J'ai discuté des informations confidentielles de l'entreprise avec une personne non-autorisée 4. J'ai pris un bien au travail sans autorisation 5. J'ai refusé des tâches que je devais faire 6. J'ai mis fin à une tâche plus tôt sans prévenir 7. Je me lance dedans et commence tout de suite (inversé) 8. Je suis arrivé en retard au travail sans autorisation 9. J'ai pris une pause supplémentaire ou plus longue que ce qui est acceptable sur ce lieu de travail 10. J'ai passé trop de temps à fabuler ou à rêvasser au lieu de travailler, ou j'ai passé du temps à faire des choses sans rapport avec mes tâches attribuées 11. J'ai dit des choses négatives sur l'entreprise à des amis, des collègues ou à n'importe qui d'autre 12. J'ai ignoré/négligé les instructions de mon patron
Préoccupation concernant l'obtention d'un contrat permanent dans l'entreprise utilisatrice	Adaptée de Anderson & Narus (1990) par Chou, Y.-C., Chang, P.-L., & Yen, H.-Y. (2011)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 7 = fortement d'accord	2 items ($\alpha = .77$)	1. Vous êtes très préoccupé de savoir s'il existe des possibilités de poursuivre en emploi permanent après l'expiration de votre contrat 2. Vous êtes très préoccupé de savoir si vous pouvez devenir membre permanent du personnel de l'entreprise utilisatrice dans l'avenir

Valeurs de travail partagées entre TT et EU	Adaptée de Anderson & Narus (1990) par Chou, Y.-C., Chang, P.-L., & Yen, H.-Y. (2011)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 7 = fortement d'accord	2 items ($\alpha = .93$)	1. L'entreprise utilisatrice et vous comprenez les devoirs et responsabilités des travailleurs temporaires 2. L'entreprise utilisatrice et vous comprenez les valeurs de travail des travailleurs temporaires
Relation d'engagement envers l'entreprise utilisatrice	Adaptée de Morgan & Hunt (1984) par Chou, Y.-C., Chang, P.-L., & Yen, H.-Y. (2011)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 7 = fortement d'accord	2 items ($\alpha = .93$)	1. Vous ferez de votre mieux pour maintenir une relation d'engagement à long terme avec l'entreprise utilisatrice 2. Vous ferez de votre mieux pour maintenir une relation positive avec l'entreprise utilisatrice
Echelle d'aliénation des travailleurs temporaires	Items créés par Clark, S. K., Halbesleben, J. R. B., Lester, S. W., & Heintz, R. (2010)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	3 items : aliénation au travail ($\alpha = .88$) 3 items : aliénation aux autres ($\alpha = .87$) 3 items : aliénation à soi ($\alpha = .87$)	<i>Aliénation au travail</i> 1. Je n'ai pas l'impression d'avoir beaucoup de contrôle sur mon travail 2. Souvent, je ne vois pas le but des tâches qui me sont demandées 3. On me donne souvent le travail que personne d'autre ne veut faire <i>Aliénation aux autres</i> 4. Généralement, mes collègues m'ignorent 5. Je me sens souvent séparé de mes collègues lorsque je fais mon travail 6. Je suis souvent inclus dans les conversations sociales entre collègues (item inversé) <i>Aliénation à soi</i> 7. Au travail, j'ai été appelé par quelque chose d'autre que mon nom (p. ex. l'intérimaire) 8. Parfois, je ne me sens même pas comme une personne quand je suis au travail (p. ex. je me sens plus comme une machine) 9. Je me rappelle souvent que je ne suis qu'un travail temporaire
Perspectives de contrat	Adaptée de Guest et al., 2010 par Claudia Bernhard Oettel, Thomas Rigotti, Michael Clinton & Jeroen de Jong (2012)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	3 items ($\alpha > .80$)	1. Je serai employé(e) dans cette organisation pour une durée supérieure à ce qui est convenu dans mon contrat 2. Je m'attends à devoir partir dès que mon contrat de travail/ma mission avec l'organisation se termine (inversé) 3. Je pense que mon contrat de travail/ma mission sera renouvelé à son expiration
Travail temporaire involontaire	Items créés par Blake A. Allan, Louis Tay, Haley M. Sterling (2017)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 7 = fortement en accord	6 items ($\alpha = .97$)	1. Mon travail est temporaire, mais je veux un poste permanent 2. Je travaille sur des postes temporaires, mais je préférerais ne pas le faire 3. Je prends des emplois à court terme parce que je dois le faire 4. Je travaille sur des postes temporaires, car je ne trouve pas d'emploi permanent 5. Je suis obligé de prendre des emplois temporaires 6. Je ne trouve pas de poste permanent

Soutien social de la part de l'entreprise de travail temporaire	Adaptée de Morgeson & Humphrey, 2006 par Susanne Imhof, Maïke Andresen (2017)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	3 items	1. Dans mon agence de travail temporaire, j'ai l'occasion de rencontrer d'autres travailleurs intérimaires 2. Dans mon agence de travail temporaire, j'ai la chance de rencontrer d'autres personnes 3. Mon supérieur à l'agence de travail temporaire où je suis actuellement employé me donne des retours fréquents sur mes performances										
Soutien organisationnel perçu	Adapté de Eisenberger et al. (1986) par Susanne Imhof, Maïke Andresen (2017)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	8 items ($\alpha = .94$)	1. L'agence de travail temporaire apprécie ma contribution au succès de son entreprise 2. L'agence de travail temporaire ne reconnaît pas des efforts supplémentaires de ma part (inversé) 3. L'agence de travail temporaire ignorerait les plaintes de ma part (inversé) 4. L'agence de travail temporaire se soucie vraiment de mon bien-être 5. Même si je faisais le meilleur travail possible, mon agence de travail temporaire ne le remarquerait pas (inversé) 6. L'agence de travail temporaire se soucie de ma satisfaction 7. L'agence de travail temporaire montre peu de préoccupation/souci pour moi 8. L'agence de travail temporaire est fière de mes réussites au travail										
Coût de gestion des travailleurs temporaires pour l'entreprise utilisatrice	Adapté de Shapiro (2005) par Pei-Chen Chen, Ming-Chao Wang, Shih-Chieh Fang, (2017)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	3 items ($\alpha = .81$)	L'entreprise : 1. Conçoit différentes règles administratives pour contrôler et gouverner les intérimaires 2. Restreint l'autorité de travail des intérimaires pour protéger les données opérationnelle et les secrets de l'entreprise 3. Offre aux intérimaires la possibilité de passer vers le personnel permanent										
Problèmes rencontrés par l'EU concernant les travailleurs temporaires	Adapté de Yan et al. (2010) et Shapiro (2005) par Pei-Chen Chen, Ming-Chao Wang, Shih-Chieh Fang, (2017)	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord Calcul : valeur absolue de la différence entre ce que rapporte les TT et les chefs Interprétation : faible score, niveau faible de problème	4 items : partage des risques ($\alpha = .78$) 3 items : asymétrie de l'information ($\alpha = .80$) 3 items : conflit de but ($\alpha = .91$) Echelle avec un facteur ($\alpha = .91$)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Question pour les chefs de l'EU</th> <th>Questions pour les intérimaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><i>Partage des risques – L'entreprise doit prendre le risque ...</i></td> </tr> <tr> <td>1. des missions que les intérimaires ne terminent pas 2. des dommages opérationnels si les intérimaires ne font pas leur travail 3. des dommages opérationnels si les intérimaires divulguent des secrets d'affaires 4. des atteintes à la réputation si les intérimaires font des erreurs</td> <td>1. de missions que je ne termine pas 2. des dommages opérationnels si je ne fais pas mon travail 3. des dommages opérationnels si je divulgue des secrets d'affaires 4. des atteintes à la réputation si je fais des erreurs</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><i>Asymétrie de l'information – L'entreprise ...</i></td> </tr> <tr> <td>1. Fournit aux intérimaires des informations claires et publiques sur le contenu du travail et le traitement 2. Fait savoir aux intérimaires ce qu'ils doivent faire s'ils rencontrent des problèmes</td> <td>1. Me fournit des informations claires et publiques sur le contenu du travail et le traitement envers moi 2. A porté à ma connaissance les règles et droits du travail</td> </tr> </tbody> </table>	Question pour les chefs de l'EU	Questions pour les intérimaires	<i>Partage des risques – L'entreprise doit prendre le risque ...</i>		1. des missions que les intérimaires ne terminent pas 2. des dommages opérationnels si les intérimaires ne font pas leur travail 3. des dommages opérationnels si les intérimaires divulguent des secrets d'affaires 4. des atteintes à la réputation si les intérimaires font des erreurs	1. de missions que je ne termine pas 2. des dommages opérationnels si je ne fais pas mon travail 3. des dommages opérationnels si je divulgue des secrets d'affaires 4. des atteintes à la réputation si je fais des erreurs	<i>Asymétrie de l'information – L'entreprise ...</i>		1. Fournit aux intérimaires des informations claires et publiques sur le contenu du travail et le traitement 2. Fait savoir aux intérimaires ce qu'ils doivent faire s'ils rencontrent des problèmes	1. Me fournit des informations claires et publiques sur le contenu du travail et le traitement envers moi 2. A porté à ma connaissance les règles et droits du travail
Question pour les chefs de l'EU	Questions pour les intérimaires													
<i>Partage des risques – L'entreprise doit prendre le risque ...</i>														
1. des missions que les intérimaires ne terminent pas 2. des dommages opérationnels si les intérimaires ne font pas leur travail 3. des dommages opérationnels si les intérimaires divulguent des secrets d'affaires 4. des atteintes à la réputation si les intérimaires font des erreurs	1. de missions que je ne termine pas 2. des dommages opérationnels si je ne fais pas mon travail 3. des dommages opérationnels si je divulgue des secrets d'affaires 4. des atteintes à la réputation si je fais des erreurs													
<i>Asymétrie de l'information – L'entreprise ...</i>														
1. Fournit aux intérimaires des informations claires et publiques sur le contenu du travail et le traitement 2. Fait savoir aux intérimaires ce qu'ils doivent faire s'ils rencontrent des problèmes	1. Me fournit des informations claires et publiques sur le contenu du travail et le traitement envers moi 2. A porté à ma connaissance les règles et droits du travail													

				<p>3. Informe les intérimaires de leurs règles et droits du travail</p> <p>3. A porté à ma connaissance quoi faire si je souffre de problèmes</p> <p><i>Conflit de but – Selon la charge de travail...</i></p> <p>1. les entreprises fournissent un salaire approprié aux intérimaires 2. les entreprises fournissent un bien-être approprié aux intérimaires 3. les entreprises offrent des possibilités de formation aux intérimaires pour améliorer leurs compétences et leurs connaissances</p> <p>1. Je reçois le salaire approprié par mon entreprise 2. j'obtiens le bien-être approprié de l'entreprise 3. les entreprises me fournissent des opportunités de formation pour améliorer mes compétences et connaissances</p>
Volition	Items créés par Kalleberg, A.L., Nesheim, T., & Olsen, K.M. (2015).	Likert en 5 points 5 = fortement en accord 1 = fortement en désaccord	1 item	1. Je préfère travailler pour une agence plutôt que d'avoir un emploi permanent dans une organisation
Soutien de l'entreprise de travail temporaire	Items créés par Kalleberg, A.L., Nesheim, T., & Olsen, K.M. (2015).	Likert en 5 points 5 = fortement en accord 1 = fortement en désaccord	1 item	1. Mon employeur (ETT) me fournit de l'aide et du soutien si des problèmes surviennent dans les projets sur lesquels je travaille
Récompenses intrinsèques	Items créés par Kalleberg, A.L., Nesheim, T., & Olsen, K.M. (2015).	Likert en 5 points 5 = fortement en accord 1 = fortement en désaccord	1 item	1. J'ai des emplois plus intéressants en tant qu'intérimaire qu'en étant employé permanent dans une entreprise
Insécurité économique en tant qu'intérimaire	Items créés par Kalleberg, A.L., Nesheim, T., & Olsen, K.M. (2015).	Likert en 5 points 5 = fortement en accord 1 = fortement en désaccord	1 item	1. Il est économiquement insécurisant de travailler comme intérimaire
Pratiques RH	Adaptée de Lepak and Snell (2002), Takeuchi et al. (2007), (Chambel and Castanheira, 2012),	Likert en 5 points 1 = fortement en désaccord	17 items Même si cette échelle regroupe plusieurs	1. Lorsque j'ai été choisi / sélectionné pour travailler avec cette entreprise, mes connaissances spécifiques ont été analysées 2. Lorsque j'ai commencé à travailler dans cette entreprise, j'ai reçu la formation nécessaire pour exercer mes fonctions

	(Slattery et al., 2006) par Maria José Chambel Anete Farina, (2015)	5 = fortement en accord	dimensions elle est étudiée comme représentant un seul facteur. Echelle portugaise : ($\alpha = .94$) Echelle brésilienne : ($\alpha = .93$)	<p>3. La formation / les expériences que j'ai reçues ont facilité la bonne exécution de mes tâches</p> <p>4. chaque fois qu'il y a des défauts de performances, il existe des stratégies de soutien pour aider à les surmonter</p> <p>5. La formation / les expériences que j'ai reçues avec le travail temporaire m'ont rendu polyvalent, augmentant ma valeur sur le marché du travail d'une manière générale</p> <p>6. Lorsque j'ai commencé à travailler dans cette entreprise, j'ai reçu le soutien de mon supérieur</p> <p>7. Lorsque j'ai été choisi / sélectionné pour travailler dans cette entreprise, mes connaissances et / ou expériences antérieures ont été dûment analysées</p> <p>8. Lorsque j'ai commencé à travailler dans cette entreprise, j'ai été informé des objectifs que je devais atteindre dans l'exercice de mes fonctions</p> <p>9. Avec la formation / l'expérience que j'ai reçue dans ce travail temporaire, il serait plus facile de prendre un emploi permanent</p> <p>10. Avec la formation / l'expérience que j'ai reçue dans ce travail temporaire, il serait plus facile de prendre un emploi</p> <p>11. La formation et les expériences que j'ai reçues dans cette entreprise me permettent d'y rester</p> <p>12. Mon supérieur m'informe des objectifs de mon travail</p> <p>13. Avec la formation / l'expérience que j'ai reçue dans le travail temporaire, il serait plus facile de garder un emploi</p> <p>14. Avec la formation que j'ai reçue, je peux facilement changer de poste au sein de l'entreprise</p> <p>15. La formation / les expériences que j'ai reçues ont non seulement augmenté ma valeur dans l'entreprise mais aussi la probabilité d'obtenir un CDI</p> <p>16. Les critères d'évaluation de la performance sont clairs dans cette entreprise</p> <p>17. Mon supérieur m'informe sur les critères d'évaluation de la performance</p>
Qualité de service perçue par les TT de leur ETT	Adaptée de Parasuraman et al., (1988) et Berry et al. (2002) par Chung-Tzer LIU, Cindy WU et Chun-wei HU (2010)	Likert en 7 points 1 = fortement en désaccord 7 = fortement en accord	<p>6 items : Prise en charge / soutien des services ($\alpha = .92$)</p> <p>6 items : Fiabilité ($\alpha = .93$)</p> <p>5 items : Convenance du service ($\alpha = .91$)</p> <p>4 items : Tangible ($\alpha = .86$)</p>	<p><i>Prise en charge / soutien des services</i></p> <p>1. Cette agence d'intérim aide l'entreprise utilisatrice à évaluer la performance des intérimaires</p> <p>2. Cette agence d'intérim fournit une évaluation professionnelle pour aider les travailleurs temporaires à trouver des entreprises utilisatrices appropriées et des tâches /missions à faire</p> <p>3. Cette agence d'intérim donne et valorise le bien-être personnel des travailleurs temporaires</p> <p>4. Le personnel de cette agence d'intérim donne une attention particulière/personnelle aux travailleurs temporaires</p> <p>5. Le personnel de cette agence d'intérim prend soin de manière proactive des situations de travail des intérimaires</p> <p>6. Lorsque les travailleurs temporaires rencontrent des problèmes liés au travail, cette agence d'intérim considère ces problèmes comme prioritaires</p>

			<p>4 items : Prise en charge / soutien interpersonnelle ($\alpha = .86$)</p>	<p>Fiabilité 7. Cette agence d'intérim stocke et gère correctement les informations personnelles des travailleurs temporaires 8. Lorsque les intérimaires ont un problème, cette agence d'intérim est sympathique et rassurante 9. Lorsque cette agence d'intérim promet de faire quelque chose d'ici un certain temps, elle le fait 10. Cette agence d'intérim conserve mes dossiers personnels avec précision et en toute sécurité 11. Cette agence d'intérim s'assure que l'environnement de travail dans l'entreprise utilisatrice est sûr 12. Le personnel de cette agence d'intérim est fiable</p> <p>Convenance du service 13. Je n'ai pas à consacrer beaucoup de temps et d'efforts lorsque je fais appel aux services de cette agence d'intérim 14. Il est facile de joindre cette agence d'intérim lorsque je souhaite faire appel aux services fourni par cette agence d'intérim 15. Les services de cette agence d'intérim me permettent de résoudre rapidement et facilement mes problèmes 16. Les services de cette agence d'intérim me permettent d'obtenir facilement un contrat de travail dans l'entreprise avec laquelle je souhaite travailler 17. Les services de cette agence d'intérim me permettent de prendre facilement une décision de travail</p> <p>Tangible 18. Cette agence d'intérim dispose d'une salle d'entretien dédiée 19. Cette agence d'intérim dispose d'équipements de bureau à jour 20. Le personnel de cette agence d'intérim est bien habillé et semble soigné 21. Les installations physiques de cette agence d'intérim sont visuellement attrayantes</p> <p>Prise en charge / soutien interpersonnel 22. Le personnel de cette agence d'intérim est toujours prêt à m'aider à résoudre les problèmes 23. Le personnel de cette agence d'intérim offre des services qui m'assurent 24. Le personnel de cette agence d'intérim n'est pas trop occupé pour me fournir des services 25. Le personnel de cette agence d'intérim est toujours poli lors des échanges avec moi</p>
--	--	--	---	---

Annexe 3. Présentation du contenu synthétique des études ELIPSS (zone grisée correspondant à l'étude 1 présentée dans ce travail de thèse)

Situation vis-à-vis de l'emploi				
Questions B0, B1, B1A et B10A rendent compte d'un éventuel changement de situation depuis l'enquête annuelle ou depuis la vague 1 et servent à orienter les panélistes vers les questions appropriées.				
En emploi <i>Si besoin : réitération des questions B2, B3, B5, B5A, B5B, B6B, B6A, B7A, B7AA, B7B, B7B_other et E5 de l'enquête annuelle</i> Section C. Votre emploi actuel Aiguillage des panélistes en emploi			Sans emploi <i>Si besoin : B7A, B7AA, B11BB, B11B, B11A, B12B, B12A, B15, B15_other B14, B14A et E5</i> Aiguillage des panélistes sans emploi	
Version A (employés)	Version B (employés)	Version C (chefs entr., indépendants)	Demandeurs	Autres situations
C2. Ajustement personne / poste (4 items)	C1. Soutien organisationnel (8 items)	C6. Identification organisationnelle (6 items)	Section F. Perception de soi F1. Évaluations fondamentales (12 items)	Section D. Votre santé D2. Santé mentale (5 items)
C3A et B. Ajustement personne / organisation (8 items)	C6. Identification organisationnelle (6 items)	C10. Travail émotionnel (7 items)	F2. Conscience de soi (17 items)	Section E. Perception des situations pro. (26 items) : E1. Différences perçues, E2. Justice/légitimité, E3. Possibilité changer situation, E4. Possibilité amélioration collective
C4A, B et C. Ajustement personne / groupe (11 items)	C7. Déshumanisation (11 items)	Section D. Votre santé D1. Epuisement pro. (14 items)	Section G. Votre recherche d'emploi G1. Auto-efficacité liée aux tâches (25 items)	
C5. Ajustement personne / supérieur (6 items)	C8. Intentions vis-à-vis du travail et de l'emploi (6 items)	D2. Santé mentale (5 items)	G2. Attitude envers la recherche (4 items)	
C6. Identification organisationnelle (6 items)	C9. Exit-Voice-Loyalty-Neglect (20 items)	D3. Engagement (9 items) au travail	G3. Contrôle/auto-efficacité globale (4 items)	Section F. Perception des situations pro F1. Évaluations fondamentales (12 items)
C8. Intentions vis-à-vis du travail et de l'emploi (6 items)	C10. Travail émotionnel (7 items)	Section E. Perception des situations professionnelles (26 items) : E1. Différences perçues, E2. Justice/légitimité, E3. Possibilité changer situation., E4. Possibilité amélioration collective Section F. Perception de soi F1. Évaluations fondamentales (12 items)	G2. Conscience de soi (17 items)	F2. Conscience de soi (17 items)
Section D. Votre santé D1. Epuisement professionnel (14 items)	Section D. Votre santé D2. Santé mentale (5 items)		G4A et B. Normes sociales perçues (6 items)	
Section E. Perception des situations pro (26 items) : E1. Différences perçues, E2. Justice/légitimité, E3. Possibilité changer situation, E4. Possibilité amélioration collective	D3. Engagement au travail (9 items)	G5. Intention (4 items)		

Variables sociodémographiques et professionnelles

ITEMS		COTATION ELIPSS	COTATION TEMPO	VAR SPSS Excel
Identifiant interviewé		UID_tmpo	ID	1
Sexe		eayy_A1	Sexe	2
Sexe panéliste		cal_SEXE		
Age décennal		ea18_A2A_rec	Âge	3
Statut matrimonial légal		ea18_A4	Statu_matri	4
Vit en couple		ea18_A5	Cpl_Celib	5
Nombre de jeunes		ea18_C1JEU	Nbr_jeune	6
Exercice d'une activité professionnelle		ea18_B1B	Activité_oui_vs_non	7
Diplôme le plus élevé		eayy_B18_rec	Dipl_plus_haut	8
Niveau de formation		eayy_B18C	Niv_forma	9
Quelle est votre situation principale vis-à-vis du travail ?		tmpo_B1	Sit_pro	10
1. En emploi		ea18_B1		
2. En apprentissage sous contrat ou en stage rémunéré				
3. Chômeur (ayant déjà travaillé)				
4. Chômeur (à la recherche d'un premier emploi)				
5. En études (étudiant(e), élève, en formation ou en stage non rémunéré)				
6. Retraité(e) ou retiré(e) des affaires ou en préretraite				
7. Femme ou homme au foyer				
8. Dans une autre situation d'inactivité (personne handicapée, en incapacité ou en interdiction de travailler...)				
Quel est le type de votre contrat de travail ?		tmpo_B5	Typ_cont	11
1. Contrat à durée indéterminée		ea18_B5_rec		
2. Contrat à durée déterminée (autre que saisonnier)				
3. Contrat saisonnier				
4. Contrat d'intérim ou de travail temporaire				
5. Contrat d'apprentissage				
Actuellement, vous êtes :		tmpo_B2	Stat_acti	12
1. Salarié(e) de l'État		ea18_B2_rec		
2. Salarié(e) d'une collectivité territoriale, des HLM				
3. Salarié(e) de la fonction publique hospitalière				
4. Salarié(e) d'une entreprise publique				

5. Salarié(e) d'une entreprise, d'un artisan, d'une association			
6. Salarié(e) d'un particulier			
7. Vous aidez un membre de votre famille dans son travail sans être rémunéré(e)			
8. Vous êtes chef d'entreprise salarié, PDG, gérant(e) minoritaire, associé(e)			
9. Vous êtes indépendant(e) ou à votre compte			
Occupez-vous cet emploi...	tppo_B5A	Tps_plein_VS_Tps_part	13
1. A temps complet (100%)			
2. A temps partiel			
1. Plus de 80 %	tppo_B5B	Typ_tps_part	14
2. 80 % (quatre cinquièmes)			
3. Entre 50 et 80 %			
4. 50 % (mi-temps)			
5. Moins de 50 % (moins d'un mi-temps)			
Dans votre emploi, vous êtes classé(e) comme...	ea18_B5B_rec		
1. Manœuvre ou ouvrier(e) spécialisé(e)			
2. Ouvrier(e) qualifié(e) ou hautement qualifié(e), technicien(ne) d'atelier			
3. Technicien(ne)			
4. Personnel de catégorie C ou assimilé			
5. Personnel de catégorie B ou assimilé			
6. Personnel de catégorie A ou assimilé			
	ea18_B5C	Raison_tps_part	15
Dans quelle catégorie se situe votre profession actuelle ?	tppo_B3_PCS6	CSP6	16
1. Agriculteurs exploitants (Agriculteurs, maraîchers, viticulteurs, etc.)			
2. Artisans ((Maçons, boulangers, etc.), commerçants (Commerçants en détail ou en gros, buralistes, etc.) et chefs d'entreprise	eayy_PCS6		
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures : professions libérale (médecins, avocats etc.), cadres du privé (cadres, ingénieurs, etc.) ou catégorie A de la fonction publique (professeurs, médecins, etc.), professions artistiques (artistes, etc.), etc.			
4. Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique (catégorie B, instituteurs, infirmiers, etc.) et du privé (comptables, chargés de clientèle, etc.), techniciens (d'études, géomètre, etc.), contremaîtres, agents de maîtrise, etc.			
5. Employés de la fonction publique (policiers, militaires...), employés de catégorie C (agents administratifs, etc.), employés administratifs d'entreprise (secrétaires, etc.), employés de commerce (vendeurs, caissiers, etc.) et personnels de services directs aux particuliers (serveurs, assistantes maternelles, etc.)			
6. Ouvriers industriel ou artisanal (mécaniciens, chauffeurs, manœuvres, etc.), agricoles (bergers, bûcherons, etc.)			
10. Agriculteurs exploitants (Agriculteurs, maraîchers, viticulteurs, etc.)	tppo_B3_PCS18	CSP18	17
69. Ouvriers agricoles (bergers, ouvriers de la viticulture, bûcherons, ouvrier, forestiers, etc.)			
21. Artisans (Maçons, électriciens, couturiers, boulangers, garagistes, coiffeurs, etc.)			
22. Commerçants et assimilés (Commerçants en détail ou en gros, buralistes, cafetiers, agents immobiliers, etc.)	eayy_PCS18		
23. Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus			
31. Professions libérales et assimilés (médecins, avocats, notaires, architectes libéraux, etc.)			
32. Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques (personnels administratifs de catégorie A, professeurs de l'enseignement secondaire ou supérieur, médecins hospitaliers, artistes, etc.)			

<p>36. Cadres d'entreprise (Cadres administratifs, cadres commerciaux, ingénieurs, etc.)</p> <p>41. Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés (personnels administratifs de catégorie B, instituteurs, infirmiers, travailleurs sociaux, etc.)</p> <p>46. Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (Comptables, chargés de clientèle, etc.)</p> <p>47. Techniciens (techniciens d'études, techniciens de contrôle, dessinateurs en bâtiment, géomètres, etc.)</p> <p>48. Contremaîtres, agents de maîtrise (Conducteurs de travaux, chefs d'équipe, etc.)</p> <p>51. Employés de la fonction publique : personnels de catégorie C, agents administratifs, agents de service, etc.</p> <p>53. Employés de la fonction publique : policiers, militaires, agents de surveillance et de sécurité</p> <p>54. Employés administratifs d'entreprise (Secrétaires, agents d'accueil, etc.)</p> <p>55. Employés de commerce (vendeurs, caissiers, etc.)</p> <p>56. Personnels des services directs aux particuliers (serveurs, coiffeurs, assistantes maternelles, etc.)</p> <p>61. Ouvriers qualifiés de type industriel ou artisanal (mécaniciens, chauffeurs, cuisiniers, etc.)</p> <p>66. Ouvriers non qualifiés de type industriel ou artisanal (ouvrier de production, manœuvres, etc.)</p> <p>69. Ouvriers agricoles (bergers, ouvriers de la viticulture, bûcherons, ouvrier, forestiers, etc.)</p>			
<p>Dans votre emploi, vous êtes classé(e) comme...</p> <p>1. Manœuvre ou ouvrier(e) spécialisé(e)</p> <p>2. Ouvrier(e) qualifié(e) ou hautement qualifié(e), technicien(ne) d'atelier</p> <p>3. Technicien(ne)</p> <p>4. Personnel de catégorie C ou assimilé</p> <p>5. Personnel de catégorie B ou assimilé</p> <p>6. Personnel de catégorie A ou assimilé</p>	<p>tppo_B6B</p> <p>ea18_B6B_rec</p>	<p>Sect_public</p>	<p>18</p>
<p>Dans votre emploi, vous êtes classé(e) comme...</p> <p>1. Manœuvre ou ouvrier(e) spécialisé(e)</p> <p>2. Ouvrier(e) qualifié(e) ou hautement qualifié(e), technicien(ne) d'atelier</p> <p>3. Technicien(ne)</p> <p>4. Agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non-cadre)</p> <p>5. Ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux ou de ses adjoints directs)</p> <p>6. Employé(e) de bureau, employé(e) de commerce, personnel de services</p> <p>7. Directeur général, adjoint direct</p>	<p>tppo_B6A</p> <p>ea18_B6A_rec</p>	<p>Sect_prive</p>	<p>19</p>
<p>Dans votre emploi, quelle est votre fonction principale ?</p> <p>1. Production, chantier, exploitation</p> <p>2. Installation, réparation, maintenance</p> <p>3. Gardiennage, nettoyage, entretien ménager</p> <p>4. Manutention, magasinage, logistique</p> <p>5. Secrétariat, saisie, accueil</p> <p>6. Gestion, comptabilité</p> <p>7. Commercial, technico-commercial</p> <p>8. Études, recherche et développement, méthodes</p> <p>9. Enseignement</p> <p>10. Soins des personnes</p> <p>11. Autre fonction</p>	<p>tppo_B7B</p> <p>ea18_B7B_rec</p>	<p>Fonct_empl</p>	<p>20</p>

Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi actuel avec le même établissement employeur et le même contrat (ex. CDI, CDD, intérim...) ? (Si mois d'un an, mettez le chiffre 0 pour le nombre d'années. si cela fait moins d'un mois que vous travaillez dans votre structure employeuse actuelle avec ce contrat de travail mettez le chiffre 0) /êtes- vous indépendant(e) ou à votre compte ? (Si mois d'un an, mettez le chiffre 0 pour le nombre d'années. si cela fait moins d'un mois, mettez le chiffre 0)	tppo_B5D	Ancien_ann_empl	21
	tppo_B5DA	Ancien_mois_empl	22
Pendant combien de temps avez-vous travaillé dans votre établissement employeur actuel ? (Tous types de postes et de contrats confondus). / en tant qu'indépendant(e) ou à votre compte (tous types d'expériences professionnelles confondus) ? Si mois d'un an, mettez le chiffre 0 pour le nombre d'années. Si moins d'un mois, mettez le chiffre 0)	tppo_B5DB	Ancien_ann_orga	23
	tppo_B5DC	Ancien_mois_orga	24
Quelle est l'activité de l'établissement qui vous emploie ou que vous dirigez ? 1. Agriculture, sylviculture et pêche 2. Industrie extractive 3. Industrie manufacturière 4. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné 5. Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution 6. Construction 7. Commerce ; réparation d'automobiles et motocycles 8. Transports et entreposage 9. Hébergement et restauration 10. Information et communication 11. Activités financières et d'assurances 12. Activités immobilières 13. Activités spécialisées, scientifiques et techniques 14. Activités de services administratifs et de soutien 15. Administration publique 16. Enseignement 17. Santé humaine et actions sociales 18. Arts, spectacles et activités récréatives 19. Autres activités de service 20. Activités exercées pour le compte de ménages (ex. : nourrice, femme de ménage) 21. Activités extra-territoriales 22. Autre	tppo_B7A	Sect_acti_orga	25
Actuellement pour votre ménage, diriez-vous plutôt que financièrement... 1. Vous ne pouvez pas y arriver sans faire de dettes 2. Vous pouvez y arriver difficilement 3. C'est juste, il faut faire attention 4. Ça va 5. Vous êtes plutôt à l'aise 6. Vous êtes vraiment à l'aise	tppo_BE5	Sit_finan_perç	26
	eayy_E5		
Supervision salarié	ea18_B25	Supervi_sal	27
Nombre personne foyer	ea18_C1_rec	Nbr_pers_foyer	28
Type de ménage	eayy_TYPMEN5	Typ_menage	29

Ressources ménage		eayy_E2AUC	Ress_ménage_unité	30
Etat de santé général		eayy_J1	Etat_Santé	31
Niveau appréciation du questionnaire		tmpo_CCL4	Avis_quest1	85
Difficulté compréhension des questions		tmpo_CCL5	Avis_quest2	86
Difficulté dans le choix des réponses		tmpo_CCL6	Avis_quest3	87
Appréciation du questionnaire : intéressant		tmpo_CCL7_1	Avis_quest4	88
Appréciation du questionnaire : important pour la recherche		tmpo_CCL7_2	Avis_quest5	89
Appréciation du questionnaire : long		tmpo_CCL7_3	Avis_quest6	90
Appréciation du questionnaire : trop personnel		tmpo_CCL7_4	Avis_quest7	91
Appréciation du questionnaire : original		tmpo_CCL7_5	Avis_quest8	92
Appréciation du questionnaire : répétitif		tmpo_CCL7_6	Avis_quest9	93

Perceptions et intentions liées à la situation professionnelle

ITEMS	COTATION ELIPSS	COTATION TEMPO
AJUSTEMENT PERSONNE / POSTE		
Les questions suivantes concernent la perception que vous avez de l'« adéquation » entre vous-même et les différents aspects de votre emploi/poste actuel. 1 signifie « Aucune adéquation » et 7 signifie « Adéquation totale » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse.		
Comment décririez-vous l'adéquation entre vos compétences, vos connaissances et vos capacités et celles requises par votre emploi ?	tmpo_C2A	PJ_FIT1
Comment décririez-vous l'adéquation entre vos traits de personnalité (par exemple, extraverti vs introverti, dépendant vs indépendant) et ceux requis par votre emploi ?	tmpo_C2B	PJ_FIT2
Comment décririez-vous l'adéquation vos centres d'intérêts personnels et votre emploi actuel ?	tmpo_C2C	PJ_FIT3
Comment décririez-vous l'adéquation entre ce que vous recherchez dans un emploi et les caractéristiques de votre emploi actuel (ex : autonomie, niveau de responsabilités, variété de compétences requises) ?	tmpo_C2D	PJ_FIT4
AJUSTEMENT PERSONNE / ORGANISATION		
Les valeurs de votre établissement employeur (l'entreprise ou l'administration ou l'association etc. qui vous emploie actuellement) sont-elles en adéquation avec vos « valeurs » ? Répondez pour chacune des valeurs suivantes. Rappel : 1 signifie « Aucune adéquation » et 7 signifie « Adéquation totale » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse		
Honnêteté	tmpo_C3A1	Orgval_FIT1
Réussite/réalisation de soi	tmpo_C3A2	Orgval_FIT2
Équité/égalité	tmpo_C3A3	Orgval_FIT3
Entre-aide	tmpo_C3A4	Orgval_FIT4

A partir des dimensions suivantes, indiquez dans quelle mesure les buts de votre établissement employeur vous paraissent en phase avec les vôtres au travail : Rappel : 1 signifie « Aucune adéquation » et 7 signifie « Adéquation totale » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse.

Récompense/compensation financière	tmpo_C3B1	Orgbut_FIT1
Quantité d'efforts attendus	tmpo_C3B2	Orgbut_FIT2
Compétitivité/concurrence	tmpo_C3B3	Orgbut_FIT3

AJUSTEMENT PERSONNE / GROUPE

À partir des valeurs suivantes, indiquez l'adéquation entre vos valeurs et celles de votre groupe de travail (les collègues avec qui vous travaillez le plus souvent) ? Rappel : 1 signifie « Aucune adéquation » et 7 signifie « Adéquation totale » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse

Honnêteté	tmpo_C4A1	Grpeval_FIT1
Réussite/réalisation de soi	tmpo_C4A2	Grpeval_FIT2
Équité/égalité	tmpo_C4A3	Grpeval_FIT3
Entre-aide	tmpo_C4A4	Grpeval_FIT4

A partir des dimensions suivantes, les buts que vous poursuivez en réalisant votre travail vous paraissent-ils en adéquation avec ceux de votre groupe de travail ? Rappel : 1 signifie « Aucune adéquation » et 7 signifie « Adéquation totale » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse

Récompense/compensation financière	tmpo_C4B1	Grpebut_FIT1
Quantité d'efforts attendus	tmpo_C4B2	Grpebut_FIT2
Compétitivité/concurrence	tmpo_C4B3	Grpebut_FIT3

Comment décririez-vous l'adéquation entre vous et les membres de votre groupe de travail à partir des caractéristiques suivantes ? Rappel : 1 signifie « Aucune adéquation » et 7 signifie « Adéquation totale » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse

Personnalité	tmpo_C4C1	Grpeatt_FIT1
Façon de travailler	tmpo_C4C2	Grpeatt_FIT2
Mode de vie	tmpo_C4C3	Grpeatt_FIT3

AJUSTEMENT PERSONNE / SUPERIEUR

Selon le même principe, les questions suivantes concernent votre supérieur hiérarchique direct (la personne qui occupe le rôle de supervision de votre travail le plus fréquent et qui a autorité pour influencer votre manière de travailler).

Avez-vous actuellement un « supérieur hiérarchique direct » conformément à la définition précédemment ?	tmpo_C5_FILTRE	tmpo_C5_FILTRE
1. Oui		
2. Non		

Comment décririez-vous l'adéquation entre vous et votre supérieur hiérarchique direct... Rappel : 1 signifie « Aucune adéquation » et 7 signifie « Adéquation totale » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse

- au niveau des choses que vous valorisez chacun dans la vie ?	tmpo_C5A	PS_FIT1
- en termes de personnalité ?	tmpo_C5B	PS_FIT2
- au niveau de vos façons de travailler ?	tmpo_C5C	PS_FIT3
- en termes de mode de vie ?	tmpo_C5D	PS_FIT4
- entre son style de leadership et celui que vous souhaiteriez qu'il/elle adopte ?	tmpo_C5E	PS_FIT5

IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE

Pour chaque affirmation ci-dessous un chiffre allant de 1 à 5, sachant que 1 = « fortement en désaccord », 2 = « plutôt en désaccord », 3 = « avis mitigé », 4 = « plutôt en accord » et 5 « fortement en accord ».

Quand quelqu'un critique mon établissement employeur actuel, c'est comme une insulte personnelle	tmpo_C6A	IDSOC_1
Je suis très intéressé(e) par ce que les autres pensent de mon établissement employeur actuel	tmpo_C6B	IDSOC_2
Quand je parle de mon établissement employeur actuel, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »	tmpo_C6C	IDSOC_3

Les réussites de mon établissement employeur actuel sont mes succès	tmpo_C6D	IDSOC_4
Quand quelqu'un vante les mérites de mon établissement employeur actuel, c'est comme un compliment personnel	tmpo_C6E	IDSOC_5
Si un article dans les médias critique mon établissement employeur actuel, je me sentirais embarrassé(e)	tmpo_C6F	IDSOC_6

SANTE MENTALE

Au cours de ces quatre dernières semaines y a-t-il eu des moments où vous vous êtes senti(e) - Choix de réponse : 1 « Jamais », 2 = « Rarement », 3 = « Quelques fois », 4 = « Souvent » et 5 = « En permanence »

Très nerveux(se) ?	tmpo_D2A	SF_2AR
Si découragé(e) que rien ne pouvait vous remonter le moral ?	tmpo_D2B	SF_2BR
Calme et détendu(e) ?	tmpo_D2C	SF_2C
Triste et abattu(e) ?	tmpo_D2D	SF_2DR
Heureux(se) ?	tmpo_D2E	SF_2E

INTENTIONS VIS-A-VIS DU TRAVAIL

Les affirmations ci-dessous portent sur vos intentions à propos de votre avenir professionnel proche. Pour chacune indiquez à quel point elle correspond à ce que vous êtes prêt(e) à faire ou ce que vous envisagez de faire dans les six prochains mois. NOTE : si votre travail actuel prendra fin avant cette période de six mois (ex. CDD, intérim) répondez en pensant à la période restante. Répondez en choisissant un chiffre allant de 1 à 5, sachant que 1 = « fortement en désaccord », 2 = « plutôt en désaccord », 3 = « avis mitigé », 4 = « plutôt en accord » et 5 « fortement en accord ».

Je suis prêt(e) à investir le maximum de mon énergie les mois qui viennent dans l'accomplissement des activités relevant de mon poste.	tmpo_C8A	Inteffin1
Les prochains mois je vais m'impliquer <i>le moins possible</i> dans la réalisation des tâches qui font parties de mon travail	tmpo_C8B	Inteffin2R
Je suis disposé à faire des heures ou des tâches <i>supplémentaires</i> les prochains mois si le besoin s'en fait sentir	tmpo_C8C	Inteffex1
J'ai l'intention de ne faire <i>rien</i> de plus que ce qui fait explicitement partie de mon travail les mois prochains.	tmpo_C8D	Inteffex2R

Dans la mesure du possible, j'ai prévu de garder mon contrat de travail actuel (<i>contrat de travail = CDI, CDD, intérim...</i>)	tmpo_C8E	Intcont1
J'ai l'intention de faire ce qu'il faut pour changer de contrat de travail dès que l'opportunité se présente (<i>contrat de travail = CDI, CDD, intérim...</i>).	tmpo_C8F	Intcont2R

EPUISEMENT PROFESSIONNEL

Vous trouverez ci-dessous plusieurs phrases décrivant différents sentiments que vous pourriez ressentir au travail. Veuillez indiquer la fréquence avec laquelle, au cours des 30 derniers jours de travail, vous avez ressenti chacun des sentiments suivants : Choix de réponse : 1 = « Jamais » 2 = « Très rarement », 3 = « Assez rarement », 4 = Parfois », 5 = « Assez souvent », 6 = « Très souvent » et 7 = « Toujours ou presque ».

Je me sens fatigué(e).	tmpo_D1A	FatPhy1
Je peine à réfléchir rapidement.	tmpo_D1B	LasCog1
Je me sens incapable de ressentir les besoins de mes collègues et/ou des autres personnes que je rencontre au travail	tmpo_D1C	EpEmo1
Je me sens physiquement vidé(e).	tmpo_D1D	FatPhy2
J'ai du mal à me concentrer.	tmpo_D1E	LasCog2
Je me sens épuisé(e).	tmpo_D1F	FatPhy3
J'éprouve de la difficulté à réfléchir à des choses complexes.	tmpo_D1G	LasCog3
Je n'ai aucune énergie pour aller au travail le matin.	tmpo_D1H	FatPhy4
J'ai l'impression que je n'arrive pas à concentrer mes pensées.	tmpo_D1I	LasCog4
Je sens que je ne peux pas m'investir émotionnellement avec les collègues et/ou les autres personnes que je rencontre au travail	tmpo_D1J	EpEmo2
J'ai l'impression de ne pas avoir les idées claires.	tmpo_D1K	LasCog5
J'en ai « par-dessus la tête ».	tmpo_D1L	FatPhy5
Je me sens incapable d'être proche de mes collègues et/ou des autres personnes que je rencontre au travail	tmpo_D1M	EpEmo3

J'ai l'impression que « mes batteries sont à plat ».

tmpo_D1N

FatPhy6

DIFFERENCES PERCUES (valeur de l'endogroupe)

Comment percevez-vous le « statut social » ou le « prestige » dans notre société des situations professionnelles suivantes ? 1 signifie « Bas » et 7 signifie «Élevé » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse

Intérimaire

tmpo_E1A1

tmpo_E1A1

Indépendant /chef d'entreprise

tmpo_E1A2

tmpo_E1A2

Demandeur d'emploi

tmpo_E1A3

tmpo_E1A3

Saisonnier

tmpo_E1A4

tmpo_E1A4

En CDD

tmpo_E1A5

tmpo_E1A5

En apprentissage

tmpo_E1A6

tmpo_E1A6

En CDI

tmpo_E1A7

tmpo_E1A7

Comment percevez-vous les conditions de vie qu'offrent ces situations professionnelles dans notre société ? Choix de réponse allant de 1 à 7, sachant que 1 = « Très mauvaises » et 7 = « Très bonnes », les autres chiffres (2, 3, 4, 5 et 6) permettent de moduler votre réponse. 1 signifie « Très mauvaises » et 7 signifie « Très bonnes » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse

Intérimaire

tmpo_E1B1

tmpo_E1B1

Indépendant /chef d'entreprise

tmpo_E1B2

tmpo_E1B2

Demandeur d'emploi

tmpo_E1B3

tmpo_E1B3

Saisonnier

tmpo_E1B4

tmpo_E1B4

En CDD

tmpo_E1B5

tmpo_E1B5

En apprentissage

tmpo_E1B6

tmpo_E1B6

En CDI

tmpo_E1B7

tmpo_E1B7

LEGITIMITE PERCUE DES DIFFERENCES

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ? Choix de réponse : 1 = « fortement en désaccord », 2 = « plutôt en désaccord », 3 = « avis mitigé », 4 = « plutôt en accord » et 5 « fortement en accord ».

Pour moi, la situation professionnelle plus ou moins bonne dans laquelle une personne se trouve reflète la plupart du temps ses mérites et sa valeur	tmpo_E2A	Légitim1
Les personnes ayant une meilleure situation professionnelle N'ont PAS selon moi plus de légitimité que les autres moins bien loties	tmpo_E2B	Légitim2R
Les différences de situations professionnelles qui peuvent exister sur le marché du travail sont pour moi le juste reflet des aptitudes/limites, forces/faiblesses des uns et des autres	tmpo_E2C	Légitim3
Lorsque des personnes ont une situation plus enviable que d'autres sur le marché du travail cela n'a pour moi AUCUN rapport avec leurs qualités réelles	tmpo_E2D	Légitim4R

POSSIBILITE DE CHANGER DE SITUATION (croyance en la perméabilité intergroupe)

Je pense qu'avec les conditions économiques et politiques actuelles une personne souhaitant changer de situation professionnelle rencontre... Choix de réponse : 1 signifie « ...des obstacles nombreux et importants », 5 signifie « ...des obstacles peu nombreux et peu importants » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse.	tmpo_E3A	Perméab1
Selon moi, les services et organismes spécialisés dans l'emploi (éducation/formation, services de conseil/orientation, agences centralisant les offres, etc.) fournissent... Choix de réponse : 1 signifie « ...très peu de ressources / aides efficaces pour changer de situation personnelle », 5 signifie « ...beaucoup de ressources / aides pour changer de situation personnelle » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse.	tmpo_E3B	Perméab2
À mon avis, si une personne souhaitant changer sa situation professionnelle mobilise toutes ses ressources personnelles et donne son maximum pour y arriver elle... Choix de réponse : 1 signifie « ...risque fortement d'échouer malgré tout », 5 signifie « ...a de fortes chances de réussir » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse.	tmpo_E3C	Perméab3
Je pense qu'avec un haut niveau de motivation, persévérance et d'investissement on peut facilement changer sa situation professionnelle Choix de réponse : 1 signifie « Pas du tout d'accord », 5 signifie « Totalemment d'accord » et les notes intermédiaires permettent de nuancer votre réponse.	tmpo_E3D	Perméab4

POSSIBILITE D'AMELIORATION (croyance en le changement social)

Indiquez votre degré d'accord avec les propositions suivantes. Choix de réponse : 1 = « fortement en désaccord », 2 = « plutôt en désaccord », 3 = « avis mitigé », 4 = « plutôt en accord » et 5 « fortement en accord ».

En se mobilisant collectivement, des personnes en situation professionnelle désavantageuse peuvent obtenir une amélioration de leurs conditions de vie	tmpo_E4A	Efficacité1
À mon avis, si des personnes partageant la même situation désavantageuse agissent ensemble, elles peuvent réduire les inégalités entre groupes professionnels	tmpo_E4B	Efficacité2
Selon moi, une action collective d'un groupe désavantagé sur le marché de l'emploi n'a aucune chance de réussir à changer quoi que ce soit d'important	tmpo_E4C	Efficacité3R
Il est <i>inutile</i> pour une personne placée dans une situation professionnelle peu satisfaisante de s'engager dans un mouvement collectif	tmpo_E4D	Efficacité4R

Consentement – Participant(e)

Dans le cadre de mon travail de thèse, j'effectue une étude portant sur le travail et la vie en station. Afin de mener à bien cette étude dans les meilleures conditions, j'ai besoin d'un grand nombre de volontaires. C'est pour cette raison que je vous contacte.

L'étude consiste en un entretien à propos de vos expériences et opinions vis-à-vis du travail et de la vie en station. Pour pouvoir mieux échanger avec vous, ainsi que traiter fidèlement et en totalité vos propos, je souhaiterais pouvoir enregistrer cet entretien. Cet enregistrement sera détruit une fois les données traitées.

Vous avez la garantie que toutes les données recueillies seront anonymisées et traitées globalement (sur l'ensemble des participants). Elles ne pourront être exploitées qu'au travers du respect et de la protection de la vie privée. De ce fait, vous êtes libre d'interrompre votre participation ou de demander la suppression de toutes les données recueillies.

Si vous souhaitez émettre une remarque, n'hésitez pas à prendre contact avec moi.

Autorisation de l'enregistrement audio* :

- OUI
- NON

* les enregistrements sont effacés après retranscription (anonyme) par le doctorant

Par ce formulaire, vous attestez avoir été informé(e) des conditions de cette recherche et les accepter.

Signature 1

Signature 2

Le



Suppression des données
après traitement



Information sur l'objectif de
l'étude



Informations anonymisées



Liberté d'interrompre votre
participation

Vous travaillez en station ? Vos expériences et vos opinions nous intéressent !



COMMENT FAIRE – Nous réalisons une étude universitaire portant sur le bien-être au travail chez les saisonniers. Nous vous invitons à répondre à trois questionnaires. Le premier ci-dessous vous prendra environ une quinzaine de minutes. Le prochain sera adressé en milieu de saison et le dernier en fin de saison. Il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Les réponses sont anonymes. Pour que votre avis soit pris en compte, il est important que vous répondiez à toutes les questions. S’il vous est parfois difficile de répondre, merci de cocher la réponse qui vous paraît la plus proche de votre opinion.

Si vous avez des questions vous pouvez me joindre par mail à clement.parmenier@edu.univ-fcomte.fr ou par téléphone au 06.85.32.66.64.



Vous remerciant par avance de votre implication

VOTRE RESENTI AU TRAVAIL

Pour chacune des propositions ci-dessous, il vous faut entourer un chiffre de 1 à 7 pour répondre. Le chiffre 1 correspond à la réponse « aucune adéquation », le chiffre 7 correspond à la réponse « adéquation totale ».

Dans quelle mesure vos compétences, vos connaissances, vos capacités sont-elles en adéquation avec celles qui sont requises par votre emploi ?	1	2	3	4	5	6	7
Comment décririez-vous l’adéquation entre vos traits de personnalité (par exemple, extraverti vs introverti, dépendant vs indépendant) et ceux requis par votre emploi ?	1	2	3	4	5	6	7
Dans quelle mesure vos centres d’intérêt personnel sont-ils en adéquation avec ceux que vous souhaitez retrouver au travail ?	1	2	3	4	5	6	7
Dans quelle mesure les caractéristiques de votre emploi actuel (par exemple autonomie, importance, variété de compétences requises) sont-elles en adéquation avec les caractéristiques que vous recherchez dans un emploi ?	1	2	3	4	5	6	7

Vos valeurs sont-elles en adéquation avec les valeurs de votre établissement/organisation de travail ? Merci de répondre à cette question à partir des valeurs suivantes :

Honnêteté	1	2	3	4	5	6	7
Réussite/réalisation de soi	1	2	3	4	5	6	7
Equité	1	2	3	4	5	6	7
Entre-aide	1	2	3	4	5	6	7

A partir des dimensions suivantes, indiquez dans quelle mesure vos objectifs sont en phase avec ceux de votre établissement/organisation de travail :

Récompense/compensation financière	1	2	3	4	5	6	7
Quantité d'efforts attendus	1	2	3	4	5	6	7
Compétitivité/concurrence	1	2	3	4	5	6	7

Vos valeurs sont-elles en adéquation avec les valeurs de votre équipe de travail (collègues avec qui vous travaillez le plus souvent) ? Merci de répondre à cette question à partir des valeurs suivantes :

Honnêteté	1	2	3	4	5	6	7
Réussite/réalisation de soi	1	2	3	4	5	6	7
Equité	1	2	3	4	5	6	7
Entre-aide	1	2	3	4	5	6	7

Comment décririez-vous l'adéquation entre vos objectifs et ceux de votre équipe de travail à partir des dimensions suivantes :

Récompense/compensation financière	1	2	3	4	5	6	7
Quantité d'efforts attendus	1	2	3	4	5	6	7
Compétitivité/concurrence	1	2	3	4	5	6	7

Comment décririez-vous l'adéquation entre vous et les membres de votre équipe de travail à partir des caractéristiques suivantes :

Personnalité	1	2	3	4	5	6	7
Façon de travailler	1	2	3	4	5	6	7
Mode de vie	1	2	3	4	5	6	7

Comment décririez-vous l'adéquation entre vous et votre supérieur hiérarchique direct

... au niveau des choses que vous valorisez chacun dans la vie	1	2	3	4	5	6	7
... en termes de personnalité	1	2	3	4	5	6	7
... au niveau de vos façons de travailler	1	2	3	4	5	6	7
... en termes de mode de vie	1	2	3	4	5	6	7
... entre son style de leadership et celui que vous souhaiteriez qu'il/elle adopte	1	2	3	4	5	6	7

Pour chaque proposition ci-dessous, indiquez à quel point vous êtes d'accord ou en désaccord avec. (1 = fortement en désaccord, 2 = en désaccord, 3 = plutôt en désaccord, 4 = ni en accord, ni en désaccord, 5 = plutôt en accord, 6 = en accord, 7 = fortement en accord)

J'ai le sentiment d'être un membre à part entière de mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7
Quand je parle de mon équipe de travail, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »	1	2	3	4	5	6	7
Je me sens comme un élément important de mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7
Je suis proche des autres personnes dans mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7
J'ai l'impression « d'être de la famille » dans mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7

Indiquez à quel point vous êtes d'accord ou non avec chacune des phrases ci-dessous en entourant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse sachant que 1 = *fortement en désaccord*, 2 = *en désaccord*, 3 = *plutôt en désaccord*, 4 = *ni en accord, ni en désaccord*, 5 = *plutôt en accord*, 6 = *en accord*, 7 = *fortement en accord*

En ce moment, j'éprouve un vrai plaisir dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Actuellement, je pense que mon travail est vraiment avantageux	1	2	3	4	5	6	7
En ce moment, chaque journée au travail me donne l'impression qu'elle ne finira jamais (c'est interminable)	1	2	3	4	5	6	7
A l'heure actuelle, je trouve qu'occuper mon emploi n'est pas une « bonne affaire »	1	2	3	4	5	6	7
En ce moment, je suis enthousiaste par rapport à mon travail	1	2	3	4	5	6	7
A l'heure actuelle, je pense objectivement avoir un bon travail	1	2	3	4	5	6	7
Actuellement, je considère mon travail comme plutôt désagréable	1	2	3	4	5	6	7
Actuellement, je me sens satisfait par mon emploi	1	2	3	4	5	6	7

VOS INTENTIONS AU TRAVAIL

Les affirmations ci-dessous portent sur vos intentions à propos de votre avenir professionnel proche. Pour chacune indiquez à quel point elle correspond à ce que vous êtes prêt(e) à faire ou ce que vous envisagez de faire d'ici la fin de la saison. 1 = « *fortement en désaccord* » et 5 « *fortement en accord* »

Je suis prêt à faire mon travail en donnant le maximum de mon énergie pendant tout le reste de la saison	1	2	3	4	5
Pendant le reste de la saison, je vais m'impliquer le moins possible dans les tâches qui sont les miennes au travail	1	2	3	4	5
Je suis disposé à faire des heures ou des tâches supplémentaires les prochains mois si le besoin s'en fait sentir	1	2	3	4	5
J'ai l'intention de ne rien faire de plus que ce qui fait explicitement partie de mon travail avant la fin de la saison (pas une tâche, pas une heure de plus).	1	2	3	4	5

Veillez indiquer la fréquence avec laquelle durant cette saison et depuis le début de votre prise de poste, vous avez ressenti chacun des sentiments suivants. 1 = « *jamais* », 2 = « *presque jamais* », 3 = « *rarement* », 4 = « *quelque fois* », 5 = « *souvent* », 6 = « *très souvent* », 7 = « *toujours* ».

Je déborde d'énergie pour mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Je me sens fort(e) et vigoureux(se) pour faire ce métier	1	2	3	4	5	6	7
Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler	1	2	3	4	5	6	7
Je suis passionné(e) par mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Faire ce métier est stimulant	1	2	3	4	5	6	7
Je suis fier(e) du travail que je fais	1	2	3	4	5	6	7
Je suis content(e) lorsque je suis captivé(e) par mon activité	1	2	3	4	5	6	7
Je suis complètement absorbé(e) par mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7

Indiquez à quel point vous êtes d'accord ou non avec chacune des phrases ci-dessous en entourant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse. 1 = « *fortement en désaccord* » et 5 « *fortement en accord* »

Ces jours-ci, j'ai souvent eu envie de démissionner	1	2	3	4	5
Malgré les obligations que j'ai avec mon employeur, je veux quitter mon travail dès que possible	1	2	3	4	5
En ce moment j'aimerais rester avec cette organisation le plus longtemps possible	1	2	3	4	5
Si je le pouvais, je quitterais mon travail aujourd'hui	1	2	3	4	5

VOTRE SITUATION

Pour terminer, merci d'indiquer :

Votre sexe : Homme Femme Votre âge Votre statut Marital : Seul(e) En couple

Quel est l'intitulé de votre métier actuel :

Dans quelle catégorie se situe votre profession actuelle ?

- Agriculteurs exploitants
- Artisans, commerçants, chefs d'entreprise
- Cadres et professions intellectuelles supérieures (professions libérale, cadres du privé ou catégorie A de la fonction publique, professions artistiques etc.)
- Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique (catégorie B, instituteurs, infirmiers, etc.) et du privé (comptables, chargés de clientèle, etc.), techniciens (d'études, géomètre, etc.), contremaîtres, agents de maîtrise, etc.
- Employés de la fonction publique (policiers, militaires...), employés de catégorie C (agents administratifs, etc.), employés administratifs d'entreprise (secrétaires, etc.), employés de commerce (vendeurs, caissiers, etc.) et personnels de services directs aux particuliers (serveurs, assistantes maternelles, etc.)
- Ouvriers industriel ou artisanal (mécaniciens, chauffeurs, manœuvres, etc.), agricoles (bergers, bûcherons, etc.)

Type de contrat : CDI CDD SAISONNIER INTERIM Autre :

Votre ancienneté au poste actuel : jours

Sans diplôme Brevet CAP/BEP BAC BAC+2 BAC+3 BAC+5 BAC+8

Dans quel secteur géographique travaillez-vous ?

Station des Menuires Station Val Thorens Station Saint-Martin-De-Belleville Autre

Pendant l'année, votre logement principal (hors saison) est-il situé dans un rayon de 50 km autour de votre lieu de travail ? Oui Non

Pendant votre contrat, votre logement est-il payé par votre employeur ? Oui Non

VOS SUGGESTIONS

Il est possible que ce questionnaire n'ait pas abordé certains sujets qui vous semblent importants à soulever. Nous vous invitons à nous en faire part grâce à ces quelques lignes.

.....
.....
.....
.....
.....



Afin de compléter l'étude nous vous recontacterons pendant la saison (février) et à la fin de la saison (avril). C'est uniquement dans ce cadre que nous vous demandons vos coordonnées.

NUMERO DE TELEPHONE :

ADRESSE E-MAIL :

Vous travaillez en station ? Vos expériences et vos opinions nous intéressent ! (Suite)



Nous réalisons la suite de cette étude universitaire portant sur le bien-être au travail chez les saisonniers. Nous vous invitons à répondre au deuxième questionnaire ci-dessous. Il vous prendra environ une quinzaine de minutes. Le dernier vous sera adressé en fin de saison. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Les réponses sont anonymes. Pour que votre avis soit pris en compte, il est important que vous répondiez à toutes les questions. S'il vous est parfois difficile de répondre, merci de cocher la réponse qui vous paraît la plus proche de votre opinion.

Si vous avez des questions vous pouvez me joindre par mail à clement.parmenier@edu.univ-fcomte.fr ou par téléphone au 06.85.32.66.64.



Vous remerciant par avance de votre implication

VOTRE RESENTI AU TAVAIL

Pour chacune des propositions ci-dessous, il vous faut entourer un chiffre de 1 à 7 pour répondre. Le chiffre 1 correspond à la réponse « aucune adéquation », le chiffre 7 correspond à la réponse « adéquation totale ».

Dans quelle mesure vos compétences, vos connaissances, vos capacités sont-elles en adéquation avec celles qui sont requises par votre emploi ?	1	2	3	4	5	6	7
Comment décririez-vous l'adéquation entre vos traits de personnalité (par exemple, extraverti vs introverti, dépendant vs indépendant) et ceux requis par votre emploi ?	1	2	3	4	5	6	7
Dans quelle mesure vos centres d'intérêt personnel sont-ils en adéquation avec ceux que vous souhaitez retrouver au travail ?	1	2	3	4	5	6	7
Dans quelle mesure les caractéristiques de votre emploi actuel (par exemple autonomie, importance, variété de compétences requises) sont-elles en adéquation avec les caractéristiques que vous recherchez dans un emploi ?	1	2	3	4	5	6	7

Vos valeurs sont-elles en adéquation avec les valeurs de votre établissement de travail ? Merci de répondre à cette question à partir des valeurs suivantes :

Honnêteté	1	2	3	4	5	6	7
Réussite/réalisation de soi	1	2	3	4	5	6	7
Equité	1	2	3	4	5	6	7
Entre-aide	1	2	3	4	5	6	7

A partir des dimensions suivantes, indiquez dans quelle mesure vos objectifs sont en phase avec ceux de votre établissement de travail :

Récompense/compensation financière	1	2	3	4	5	6	7
Quantité d'efforts attendus	1	2	3	4	5	6	7
Compétitivité/concurrence	1	2	3	4	5	6	7

Vos valeurs sont-elles en adéquation avec les valeurs de votre équipe de travail (collègues avec qui vous travaillez le plus souvent) ? Merci de répondre à cette question à partir des valeurs suivantes :

Honnêteté	1	2	3	4	5	6	7
Réussite/réalisation de soi	1	2	3	4	5	6	7
Equité	1	2	3	4	5	6	7
Entre-aide	1	2	3	4	5	6	7

Comment décririez-vous l'adéquation entre vos objectifs et ceux de votre équipe de travail à partir des dimensions suivantes :

Récompense/compensation financière	1	2	3	4	5	6	7
Quantité d'efforts attendus	1	2	3	4	5	6	7
Compétitivité/concurrence	1	2	3	4	5	6	7

Comment décririez-vous l'adéquation entre vous et les membres de votre équipe de travail à partir des caractéristiques suivantes :

Personnalité	1	2	3	4	5	6	7
Façon de travailler	1	2	3	4	5	6	7
Mode de vie	1	2	3	4	5	6	7

Comment décririez-vous l'adéquation entre vous et votre supérieur hiérarchique direct

... au niveau des choses que vous valorisez chacun dans la vie	1	2	3	4	5	6	7
... en termes de personnalité	1	2	3	4	5	6	7
... au niveau de vos façons de travailler	1	2	3	4	5	6	7
... en termes de mode de vie	1	2	3	4	5	6	7
... entre son style de leadership et celui que vous souhaiteriez qu'il/elle adopte	1	2	3	4	5	6	7

Pour chaque proposition ci-dessous, indiquez à quel point vous êtes d'accord ou en désaccord avec. (1 = fortement en désaccord, 2 = en désaccord, 3 = plutôt en désaccord, 4 = ni en accord, ni en désaccord, 5 = plutôt en accord, 6 = en accord, 7 = fortement en accord)

J'ai le sentiment d'être un membre à part entière de mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7
Quand je parle de mon équipe de travail, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »	1	2	3	4	5	6	7
Je me sens comme un élément important de mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7
Je suis proche des autres personnes dans mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7
J'ai l'impression « d'être de la famille » dans mon équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7

Indiquez à quel point vous êtes d'accord ou non avec chacune des phrases ci-dessous en entourant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse sachant que 1 = *fortement en désaccord*, 2 = *en désaccord*, 3 = *plutôt en désaccord*, 4 = *ni en accord, ni en désaccord*, 5 = *plutôt en accord*, 6 = *en accord*, 7 = *fortement en accord*

En ce moment, j'éprouve un vrai plaisir dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Actuellement, je pense que mon travail est vraiment avantageux	1	2	3	4	5	6	7
En ce moment, chaque journée au travail me donne l'impression qu'elle ne finira jamais (c'est interminable)	1	2	3	4	5	6	7
A l'heure actuelle, je trouve qu'occuper mon emploi n'est pas une « bonne affaire »	1	2	3	4	5	6	7
En ce moment, je suis enthousiaste par rapport à mon travail	1	2	3	4	5	6	7
A l'heure actuelle, je pense objectivement avoir un bon travail	1	2	3	4	5	6	7
Actuellement, je considère mon travail comme plutôt désagréable	1	2	3	4	5	6	7
Actuellement, je me sens satisfait par mon emploi	1	2	3	4	5	6	7

Veuillez indiquer la fréquence avec laquelle durant cette saison et depuis le début de votre prise de poste, vous avez ressenti chacun des sentiments suivants. 1 = « jamais », 2 = « presque jamais », 3 = « rarement », 4 = « quelque fois », 5 = « souvent », 6 = « très souvent », 7 = « toujours ».

Je déborde d'énergie pour mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Je me sens fort(e) et vigoureux(se) pour faire ce métier	1	2	3	4	5	6	7
Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler	1	2	3	4	5	6	7
Je suis passionné(e) par mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Faire ce métier est stimulant	1	2	3	4	5	6	7
Je suis fier(e) du travail que je fais	1	2	3	4	5	6	7
Je suis content(e) lorsque je suis captivé(e) par mon activité	1	2	3	4	5	6	7
Je suis complètement absorbé(e) par mon travail	1	2	3	4	5	6	7
Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7

VOS INTENTIONS AU TRAVAIL

Indiquez à quel point vous êtes d'accord ou non avec chacune des phrases ci-dessous en entourant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse. 1 = « fortement en désaccord » et 5 « fortement en accord »

Ces jours-ci, j'ai souvent eu envie de démissionner	1	2	3	4	5
Malgré les obligations que j'ai avec mon employeur, je veux quitter mon travail dès que possible	1	2	3	4	5
En ce moment j'aimerais rester avec cette organisation le plus longtemps possible	1	2	3	4	5
Si je le pouvais, je quitterais mon travail aujourd'hui	1	2	3	4	5

Indiquez à quel point ces propositions correspondent à ce que vous êtes prêt(e) à faire ou ce que vous envisagez de faire. 1 = « fortement en désaccord » et 5 « fortement en accord »

Je pense refaire un emploi saisonnier...	1	2	3	4	5
... dans cette station	1	2	3	4	5
... avec ce même poste / métier	1	2	3	4	5
... avec le même employeur	1	2	3	4	5

Ci-dessous sont présentées différentes attentes qu'un saisonnier peut avoir avant de faire une saison. Lisez cette liste en entier avant de répondre à la question suivante.

<input type="checkbox"/> Avoir de bonnes conditions de logement (peu de bruit, bien situé, bon matelas etc.)	<input type="checkbox"/> Pouvoir pratiquer une autre langue que la mienne
<input type="checkbox"/> Avoir un logement payé par mon employeur	<input type="checkbox"/> Travailler dans un établissement prestigieux
<input type="checkbox"/> Être logé individuellement (ne pas être en collocation)	<input type="checkbox"/> Éviter la routine
<input type="checkbox"/> Profiter du dynamisme de la vie en saison (bar, fête etc.)	<input type="checkbox"/> Avoir un supérieur compréhensif, respectueux, reconnaissant
<input type="checkbox"/> Être dans une station familiale calme	<input type="checkbox"/> Être en bonne entente avec mes collègues
<input type="checkbox"/> Faire de nouvelles rencontres amicales ou amoureuses	<input type="checkbox"/> Avoir la facilité de changer de poste
<input type="checkbox"/> Faire venir ma famille ou des amis dans la station	<input type="checkbox"/> Être bien formé dès mon arrivée au poste
<input type="checkbox"/> Retrouver mes amis ou mon poste de ma précédente saison	<input type="checkbox"/> Obtenir un CDI avec l'établissement ou le groupe employeur
<input type="checkbox"/> Bénéficier des sports d'hiver (ski, snowboard etc.) pour profiter ou développer des compétences	<input type="checkbox"/> Pouvoir développer mes compétences professionnelles (p. ex. avoir plus de responsabilité, apprendre de nouvelles choses)
<input type="checkbox"/> Se sentir libre (faire ce que je veux quand je veux)	<input type="checkbox"/> Avoir des tarifs préférentiels (forfait ski, prix aux bars etc.)
<input type="checkbox"/> Avoir une prime, des pourboires, des heures supplémentaires payées	<input type="checkbox"/> Mettre de l'argent de côté (ex. pour un voyage, rembourser mon prêt, prendre des vacances)
<input type="checkbox"/> Avoir un cadre de vie agréable (montagne, neige)	<input type="checkbox"/> Avoir un poste avec peu de contraintes
<input type="checkbox"/> Avoir un emploi du temps qui permet de profiter de la station	

Cochez les 5 attentes qui vous paraissent les plus importantes pour vous en début de saison

Globalement, à quel point pensez-vous que votre situation actuelle correspond à ces 5 attentes ?

C'est <u>nettement</u> moins bien que ce que j'attendais	C'est <u>moins bien</u> que ce que j'attendais	C'est <u>un peu</u> moins bien que ce que j'attendais	C'est <u>exactement</u> comme ce que j'attendais	C'est <u>un peu</u> mieux que ce que j'attendais	C'est <u>mieux</u> que ce que j'attendais	C'est <u>nettement</u> mieux que ce que j'attendais
1	2	3	4	5	6	7

VOTRE SITUATION

Votre sexe : Homme Femme Votre âge Votre statut Marital : Seul(e) En couple

Quel est l'intitulé de votre métier actuel :

Type de contrat : CDI CDD SAISONNIER INTERIM Autre :

Avez-vous changé d'établissement ou de poste depuis le premier questionnaire ? Oui Non

Votre ancienneté au poste actuel : jours

Sans diplôme Brevet CAP/BEP BAC BAC+2 BAC+3 BAC+5 BAC+8

Dans quel secteur géographique (station) travaillez-vous ?

Les Menuires Val Thorens Saint-Martin-De-Belleville Val d'Isère Autre

Pendant l'année, votre logement principal (hors saison) est-il situé dans un rayon de 50 km autour de votre lieu de travail ? Oui Non

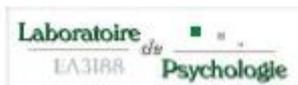
Pendant votre contrat, votre logement est-il payé par votre employeur ? Oui Non



Afin de compléter l'étude nous vous recontacterons en fin de saison (avril). C'est uniquement dans ce cadre que nous vous demandons vos coordonnées.

NUMERO DE TELEPHONE :

ADRESSE E-MAIL :



Vous êtes **SAISONNIER ?**

Cette étude est pour vous !

Venez participer à une étude sur :

Le travail saisonnier en station de sports d'hiver

- **Pourquoi ?** Vos expériences et vos opinions nous intéressent !
 - **Quoi ?** Entretiens et/ou questionnaires
- **Comment ?** Envoyez-moi un mail ou un SMS ! Je vous recontacterai rapidement !

Début Décembre 2019 à Fin Avril 2020

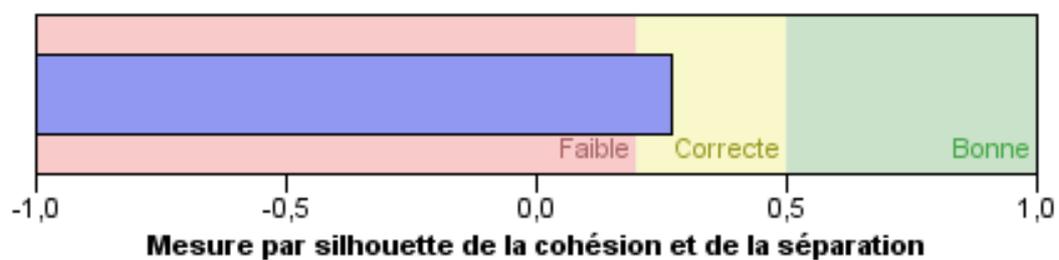
- Contact : PARMENTIER Clément
- Téléphone : 06.85.32.66.64
- E-mail : clement-parmentier88@hotmail.fr

- Contact : Mathieu JAY – Espace Saisonnier
 - Téléphone : 04.79.00.23.20
 - E-mail : saisonniers@lesbelleville.fr

Récapitulatif du modèle

Algorithme	TwoStep
Entrées	15
Clusters	4

Qualité des clusters



Annexe 12. Résultats de l'analyse de classification par la technique TwoStep

Variable	Prévalence (N = 56), effectif et pourcentage dans le cluster							
	Cluster 1 : (N = 10, 17,9%)		Cluster 2 : (N = 14, 25%)		Cluster 3 : (N = 17, 30,4%)		Cluster 4 : (N = 15, 26,8%)	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Avoir de bonnes conditions de logement	1 – 10%	9 – 90%	2 – 14%	12 – 86%	9 – 53%	8 – 47%	15 – 100%	0
Avoir un logement payé par l'employeur	3 – 30%	7 – 70%	7 – 50%	7 – 50%	13 – 76%	4 – 24%	12 – 80%	3 – 20%
Être logé individuellement	6 – 60%	4 – 40%	3 – 21%	11 – 79%	7 – 41%	10 – 59%	9 – 60%	6 – 40%
Profiter du dynamisme de la vie en saison	0	10 – 100%	0	14 – 100%	3 – 18%	14 – 82%	4 – 27%	11 – 73%
Faire de nouvelles rencontres amicales ou amoureuses	0	10 – 100%	8 – 57%	6 – 43%	6 – 35%	11 – 65%	0	15 – 100%
Bénéficier des sports d'hiver pour profiter	1 – 10%	9 – 90%	4 – 29%	10 – 71%	17 – 100%	0	0	15 – 100%
Se sentir libre (faire ce que l'on veut quand on veut)	0	10 – 100%	5 – 36%	9 – 64%	5 – 29%	12 – 71%	1 – 7 %	14 – 93%
Avoir une prime, des pourboires, des heures supplémentaires payées	0	10 – 100%	10 – 71%	4 – 29%	1 – 6%	16 – 94%	5 – 33%	10 – 67%
Avoir un cadre de vie agréable (montagne, neige)	8 – 80%	2 – 20%	2 – 14%	12 – 86%	8 – 47%	9 – 53%	0	15 – 100%
Avoir un emploi du temps qui permet de profiter de la station	0	10 – 100%	3 – 21%	11 – 79%	3 – 18%	14 – 82%	0	15 – 100%
Eviter la routine	6 – 60%	4 – 40%	1 – 7%	13 – 93%	2 – 12%	15 – 88%	0	15 – 100%
Avoir un supérieur compréhensif, respectueux, reconnaissant	3 – 30%	7 – 70%	7 – 50%	7 – 50%	1 – 6%	16 – 94%	6 – 40%	9 – 60%
Être en bonne entente avec les collègues	8 – 80%	2 – 20%	12 – 86%	2 – 14%	0	17 – 100%	1 – 7%	14 – 93%
Pouvoir développer ses compétences professionnelles	2 – 20%	8 – 80%	1 – 7%	13 – 93%	0	17 – 100%	4 – 27%	11 – 73%
Mettre de l'argent de côté (voyage, prêt etc.)	10 – 100%	0	9 – 64%	5 – 36%	5 – 29%	12 – 71%	9 – 60%	6 – 40%

ENTRETIEN – PERMANENTS (CDI)

Age :

Sexe :

Ancienneté professionnelle :

Métier :

Statut actuel : direction / cadre supérieur / cadre moyen / chef d'équipe / employé / ouvrier, manœuvre

Contrat :

Introduction	<p>Q1. Quel poste occupez-vous actuellement ? Pouvez-vous m'en parler un peu ?</p> <p>Q2. Sous quel type de contrat travaillez-vous ? Comment êtes-vous arrivé à ce contrat ?</p>		
Relation de travail directe avec les intérimaires	<p>Q3. a. Pourriez-vous m'en dire plus sur votre environnement de travail : avec qui travaillez-vous ? b. Est-ce que vous êtes amené à travailler avec des intérimaires ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non A quel moment vous travaillez avec ? c. Comment ça se passe avec eux ?</p> <p>Q4. a. Dans votre boulot, être en contact avec des intérimaires est plutôt quelque chose de positif ou de négatif ? <input type="checkbox"/> Positif <input type="checkbox"/> Négatif. Pourriez-vous me donner un exemple ? (Si positif + négatif : donner deux exemples).</p> <p>b. Pourriez-vous me dire s'il y a un impact sur votre <input type="checkbox"/> motivation <input type="checkbox"/> performance <input type="checkbox"/> efficacité</p>		
Présence / Fréquence des intérimaires	<p>Q5. a. Comme vous le savez, l'entreprise a recours à des intérimaires par période (en plus ou moins grande quantité). Est-ce que ça vous impact pour quelque chose cette variation ? (Est-ce que vous sentez une différence quand il y en a plus, et quand il y en a moins ?)</p> <table border="1" data-bbox="384 981 1396 1077"> <tr> <td data-bbox="384 981 895 1077"><input type="checkbox"/> Par période « creuse »</td> <td data-bbox="895 981 1396 1077"><input type="checkbox"/> Par période « haute »</td> </tr> </table> <p>b. De manière générale, que pensez-vous de la présence d'intérimaires dans l'entreprise ? C'est une [<i>Bonne / mauvaise</i>] chose ou avis [<i>mitigé</i>] ? Précisez, pourquoi ? <input type="checkbox"/> Pour l'entreprise <input type="checkbox"/> Pour l'équipe de travail <input type="checkbox"/> Dans votre travail (Motivation, efficacité, charge de travail, utilité...) <input type="checkbox"/> Pour votre emploi/contrat (menace de l'emploi)</p>	<input type="checkbox"/> Par période « creuse »	<input type="checkbox"/> Par période « haute »
<input type="checkbox"/> Par période « creuse »	<input type="checkbox"/> Par période « haute »		
Freins / facilitateurs pour l'abandon de poste et maintien en emploi	<p>Q6. a. Quelle impression vous avez, d'une manière générale de la qualité d'accueil des intérimaires dans l'entreprise ? [<i>Bonne / mauvaise / mitigée</i>]. (sur <input type="checkbox"/> Poste <input type="checkbox"/> Matériel <input type="checkbox"/> Equipe de travail <input type="checkbox"/> Entreprise <input type="checkbox"/> Temps <input type="checkbox"/> Risque)</p> <p>b. Lors des premiers jours d'arrivée des intérimaires, pourriez-vous me dire ce que vous faites pour... <input type="checkbox"/> ...faciliter le travail avec les intérimaires <input type="checkbox"/> ...faciliter l'intégration des intérimaires</p> <p>c. S'il y avait quelque chose à changer, comment cela pourrait être amélioré (que pourriez-vous faire) ?</p> <p>Q7. Selon vous, d'une manière générale qu'est-ce qui fait qu'un intérimaire pourrait... ...partir d'une entreprise avant la fin de son contrat ? <input type="checkbox"/> ...rester dans une entreprise avant la fin de son contrat ? <input type="checkbox"/></p>		

ENTRETIEN – TEMPORAIRE (INTERIMAIRE)

Age : Sexe : Ancienneté professionnelle : Métier :

Statut actuel : direction / cadre supérieur / cadre moyen / chef d'équipe / employé / ouvrier, manoeuvre

<p>Q1a. Quel poste occupez-vous actuellement ?</p> <p>Q1b. Sous quel type de contrat travaillez-vous ? Comment êtes-vous arrivé à ce contrat ?</p> <p>Q1c. Quelle démarche avez-vous effectué pour postuler ? Pour vous faire recruter ? Précisez. Par le biais d'une agence d'intérim ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>
<p>Si oui, qu'est-ce qui vous a été indiqué par l'agence pour la prise de poste ? (ex : lieu précis, heure, date, qui demander en arrivant sur les lieux etc.)</p> <p>Q2a. Comment ils vous ont informé ? (Ex : par sms, par appel, sur l'application de l'agence etc.)</p> <p>Q2b. Est-ce que ces informations vous semblent suffisantes ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non.</p> <p>Si oui, pourquoi c'est plutôt suffisant ?</p> <p>Si non, qu'est-ce que vous souhaiteriez voir apparaître ?</p>
<p>Q3. Comment vous sentiez-vous avant de commencer la mission actuelle ?</p> <p>Q4. Est-ce que vous pouvez me parler de votre premier jour dans l'entreprise ? (Ça a été pour trouver l'entreprise ? Par qui avez-vous été accueilli ? De quelle manière ? Qu'est-ce que l'on vous a montré quand vous êtes arrivé ? etc.)</p> <p><i>[Poste]</i> Les premiers jours (3-4 premiers jours) vous avez été en relation avec votre supérieur ou des autres collègues...</p> <p>Q5a. ... qu'est-ce que l'on vous a dit sur le poste que vous alliez occuper ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... est-ce que l'on vous a indiqué combien de temps vous étiez susceptible de travailler dans l'entreprise ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourriez-vous précisez ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? - ... est-ce que l'on vous a dit comment votre performance serait évaluée ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourriez-vous précisez ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? - ... est-ce que l'on vous a parlé des éventuelles heures supplémentaires à faire si nécessaire ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non ; Si oui, précisez. Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? - ... est-ce que l'on vous a communiqué les objectifs et les buts que vous deviez atteindre ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourriez-vous précisez ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? - ... est-ce que l'on vous a donné l'équipement nécessaire pour faire ce que vous deviez faire ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourriez-vous précisez ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? - ... est-ce que l'on vous a donné les conditions de votre mission ? (Heures, primes etc.) <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourriez-vous précisez ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? <p><i>[Matériel]</i> Les premiers jours (3-4 premiers jours) vous avez été en relation avec votre supérieur ou des autres collègues...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Q5b. ... qu'est-ce que l'on vous a dit sur le matériel que vous alliez utiliser ? Est-ce que l'on vous a donné une formation sur les équipements que vous alliez utiliser ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourriez-vous précisez ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? - ... est-ce que l'on vous a montré les équipement ou matériel d'urgence et de secours ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourriez-vous précisez ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? <p><i>[Equipe de travail]</i> Les premiers jours (3-4 premiers jours) vous avez été en relation avec votre supérieur ou des autres collègues...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Q5c. ... est-ce que l'on vous a présenté à l'équipe / aux collègues de travail ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, à qui vous a-t-on présenté ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? - ... est-ce que l'on vous a présenté à votre/vos supérieur(s) ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <p>Comment vous vous êtes senti dans l'équipe à ce moment-là ?</p> <p>Aviez-vous eu le sentiment d'être « Intégré » <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non.</p>

- ... est-ce que l'on vous a informé sur une personne à appeler pour vous aider en cas de problèmes ? Oui Non. Si oui, qui ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ?

[Entreprise]

Les premiers jours (3-4 premiers jours) vous avez été en relation avec votre supérieur ou des autres collègues...

- **Q5d.** ... est-ce que l'on vous a fait (visiter) faire le tour de l'entreprise ? Oui Non. Si oui, qui vous a fait visiter ? Si non, est-ce que ça aurait-été nécessaire selon vous ?

[Temps]

Les premiers jours (3-4 premiers jours) vous avez été en relation avec votre supérieur ou des autres collègues...

- **Q5e.** ... à quel moment de la journée vous a-t-on accueilli ? combien de temps ça a pris pour la personne qui vous a accueilli ?

[Risque]

Les premiers jours (3-4 premiers jours) vous avez été en relation avec votre supérieur ou des autres collègues...

- **Q5f.** ... avez-vous eu des informations sur les risques associés à ce poste ? Oui Non Si oui, lesquelles ? Si non, est-ce que cela aurait été nécessaire selon vous ? (Exemple). Equipement spécifique ?

Q6. Quelle impression avez-vous eu d'une manière générale lors de **votre accueil** dans l'entreprise ? [*Bonne / mauvaise / mitigée*]. S'il y avait quelque chose à changer, comment cela pourrait être amélioré ?

Q7. Selon vous, qu'est-ce qui fait que vous, dans votre situation, vous pourriez...

...partir de l'entreprise où vous travaillez actuellement avant la fin votre contrat ?

...rester dans l'entreprise où vous travaillez actuellement avant la fin de votre contrat ?

Q8. Selon vous, d'une manière générale (autre que vous dans votre situation) qu'est-ce qui fait qu'un intérimaire pourrait...

...partir d'une entreprise avant la fin de son contrat ?

...rester dans une entreprise avant la fin de son contrat ?

Annexe 15. Questionnaire complémentaire aux entretiens, étude 3.

Pour compléter l'entretien, je vous invite à répondre aux questions ci-dessous.
 Les réponses sont *anonymes*.
 Il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses.



Pour chaque proposition ci-dessous, indiquez à quel point vous êtes d'accord ou en désaccord avec. (1 = fortement en désaccord, 2 = en désaccord, 3 = plutôt en désaccord, 4 = ni en accord, ni en désaccord, 5 = plutôt en accord, 6 = en accord, 7 = fortement en accord)

J'ai le sentiment de faire vraiment partie de mon équipe de travail actuelle	1	2	3	4	5	6	7
Je suis heureux/fier d'être membre de cette équipe de travail	1	2	3	4	5	6	7
Quand je parle de mon équipe de travail, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »	1	2	3	4	5	6	7
J'ai le sentiment de faire vraiment partie de mon entreprise actuelle	1	2	3	4	5	6	7
Je suis heureux/fier d'être un membre de cette entreprise	1	2	3	4	5	6	7
Quand je parle de mon entreprise actuelle, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »	1	2	3	4	5	6	7

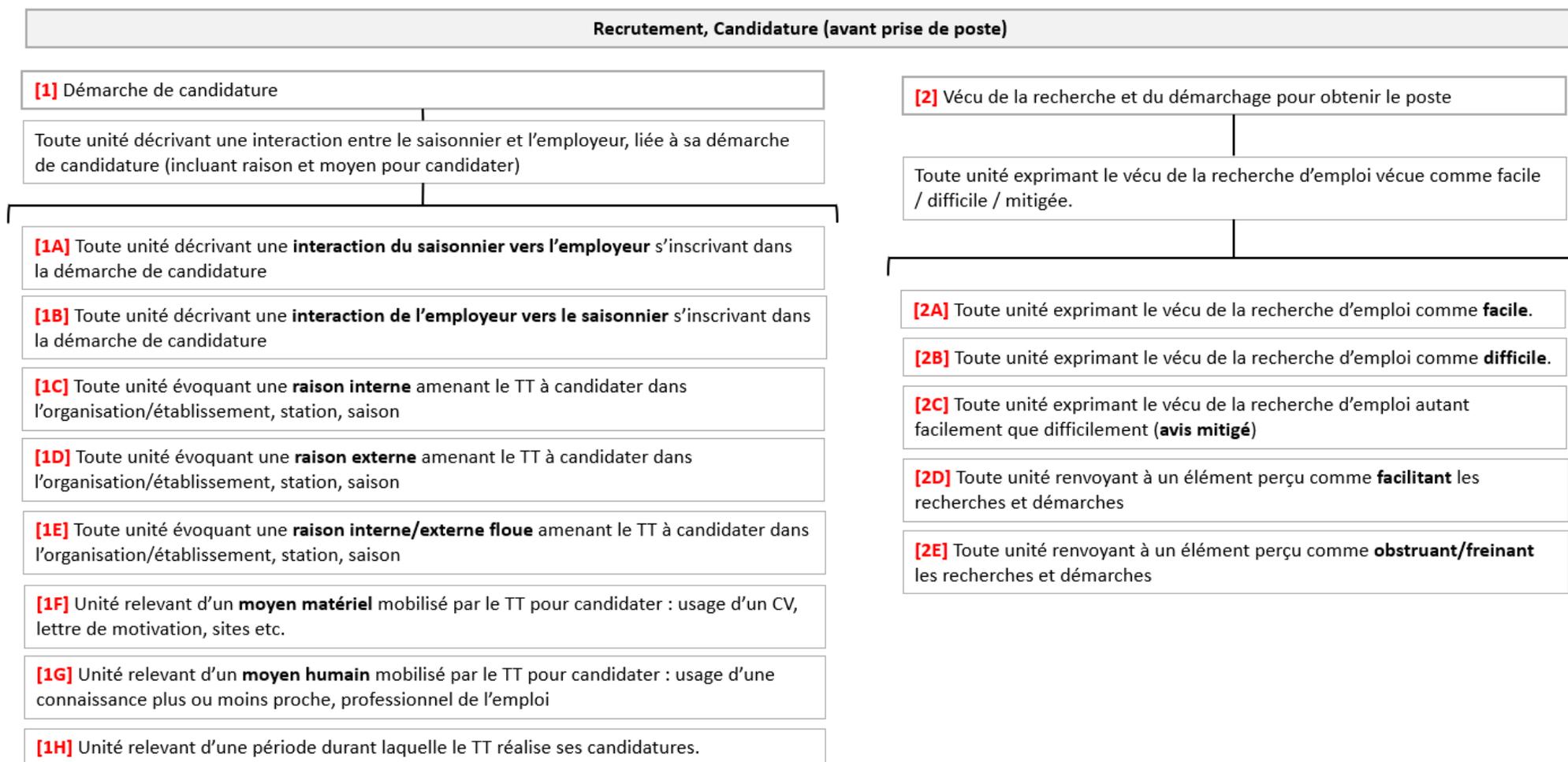
Répondez aux trois questions ci-dessous si vous êtes intérimaire

Avec les autres intérimaires, j'ai le sentiment de vraiment faire partie d'un groupe	1	2	3	4	5	6	7
Je suis heureux/fier d'être intérimaire	1	2	3	4	5	6	7
Quand je parle des intérimaires, j'utilise le « nous » plutôt que le « ils »	1	2	3	4	5	6	7

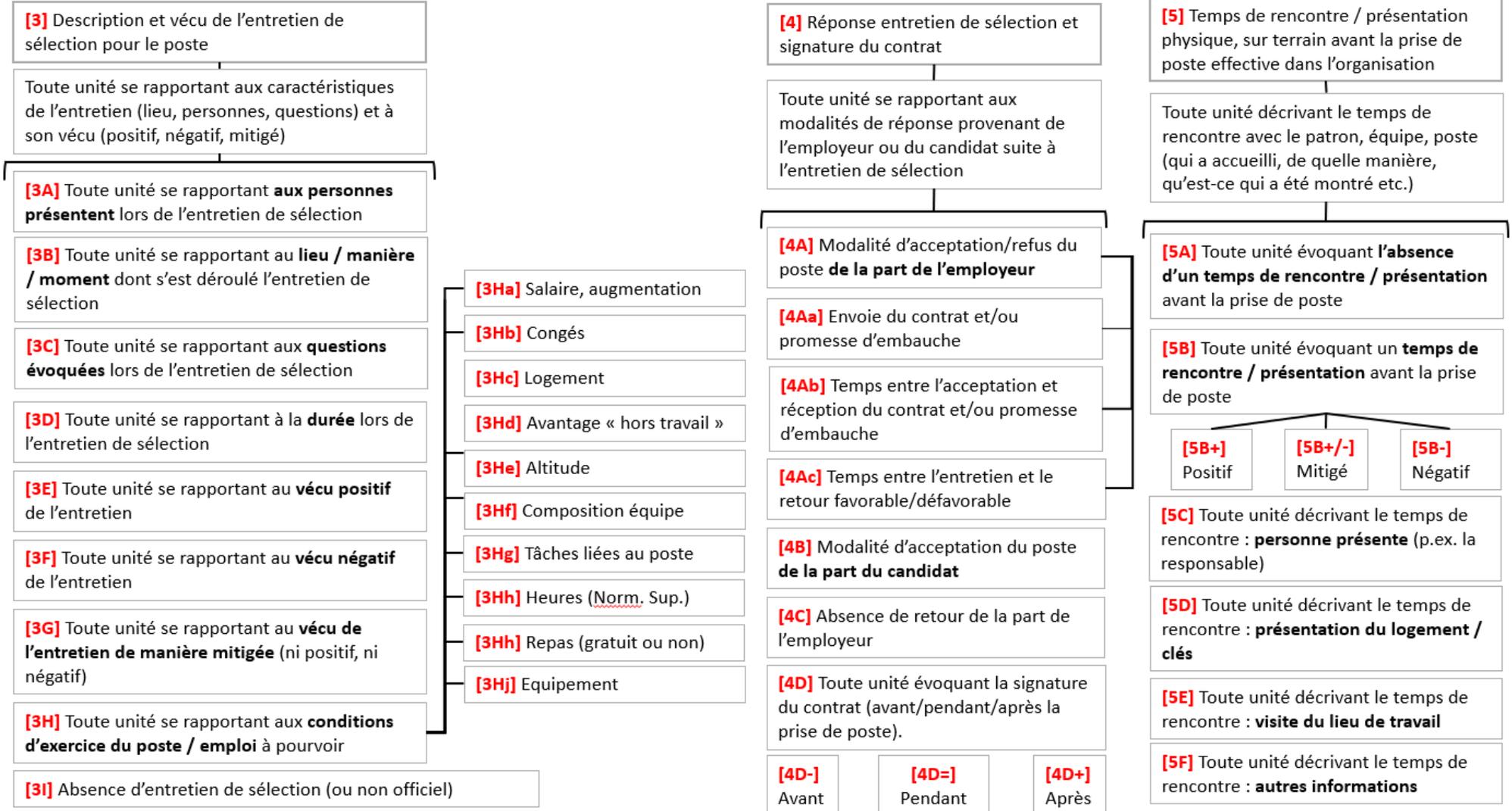
Pour chacune des propositions ci-dessous, indiquez à quel point vous n'avez « aucune adéquation » (chiffre 1) ou en êtes en « adéquation totale » (le chiffre 7)

Pensez-vous que votre poste actuel est en adéquation avec vous-même ? (Avec vos compétences, votre personnalité, vos centres d'intérêts et avec ce que vous attendez d'un emploi)	1	2	3	4	5	6	7
Diriez-vous que l' entreprise est en adéquation avec vous-même en termes de valeurs (honnêteté, entraide, réussite /accomplissement de soi, équité) et d' objectifs au travail (récompense/rémunération, quantité d'efforts attendus, compétitivité) ?	1	2	3	4	5	6	7
Votre équipe de travail actuelle est-elle en en adéquation avec vous-même en termes de valeurs (honnêteté, entraide, réussite /accomplissement de soi, équité), d' objectifs (récompense/rémunération, quantité d'efforts attendus, compétitivité) et de caractéristiques (personnalités, façons de travailler, modes de vie) ?	1	2	3	4	5	6	7
Avec votre supérieur hiérarchique direct vous sentez-vous en adéquation ? (En termes de personnalité, façon de travailler, de style d'encadrement, de mode de vie, à propos de ce qui important dans la vie)	1	2	3	4	5	6	7

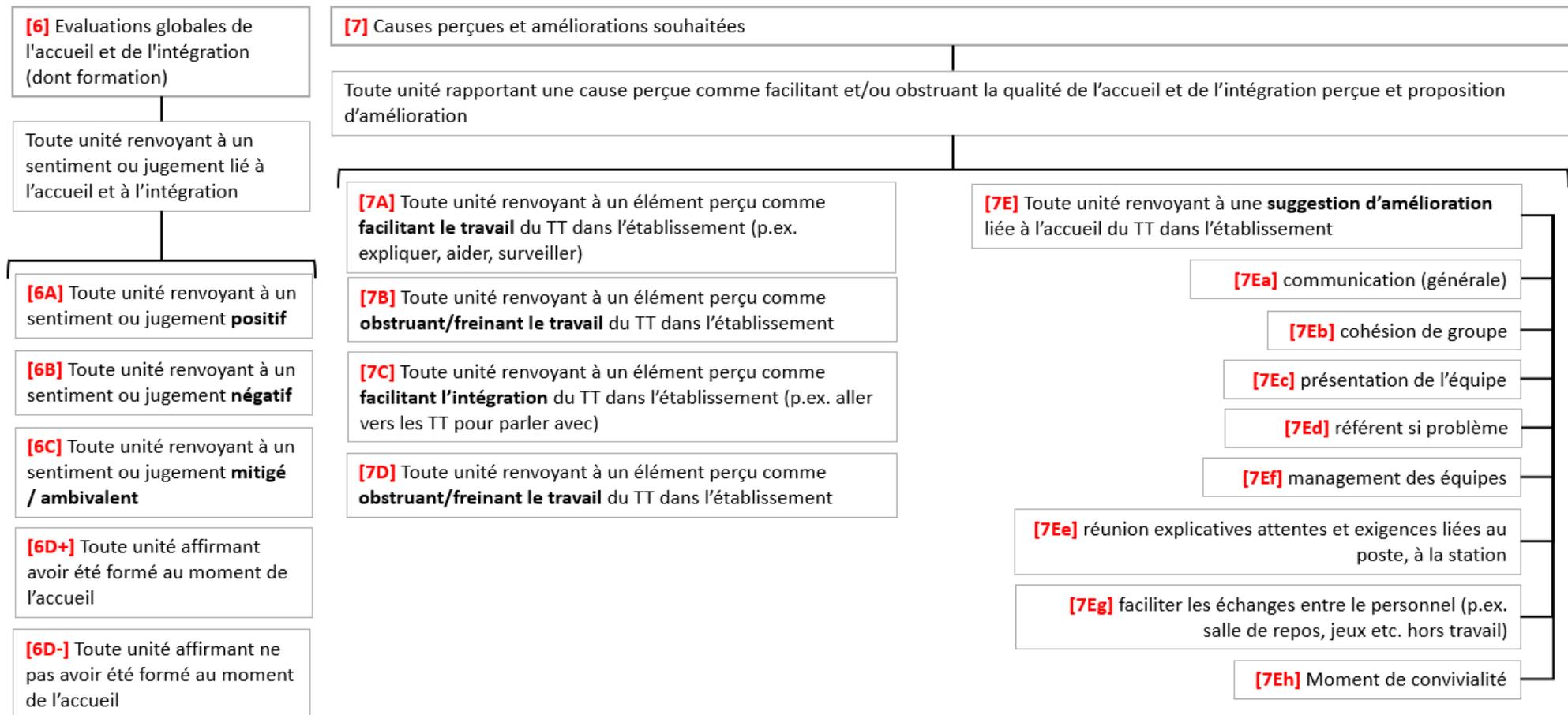
Annexe 16. Système de catégorie n°1 : vécu des pratiques RH des travailleurs saisonniers en station de sport d'hiver (étude 3)

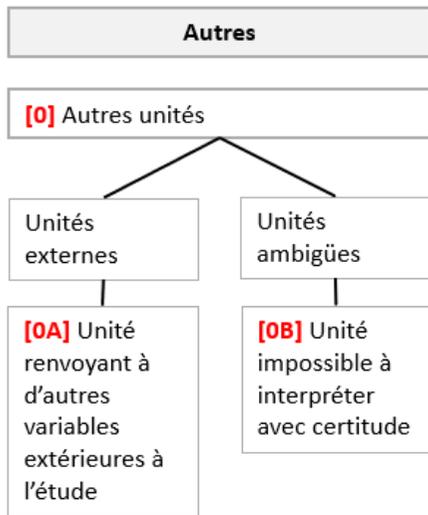


Recrutement, Candidature (avant prise de poste)

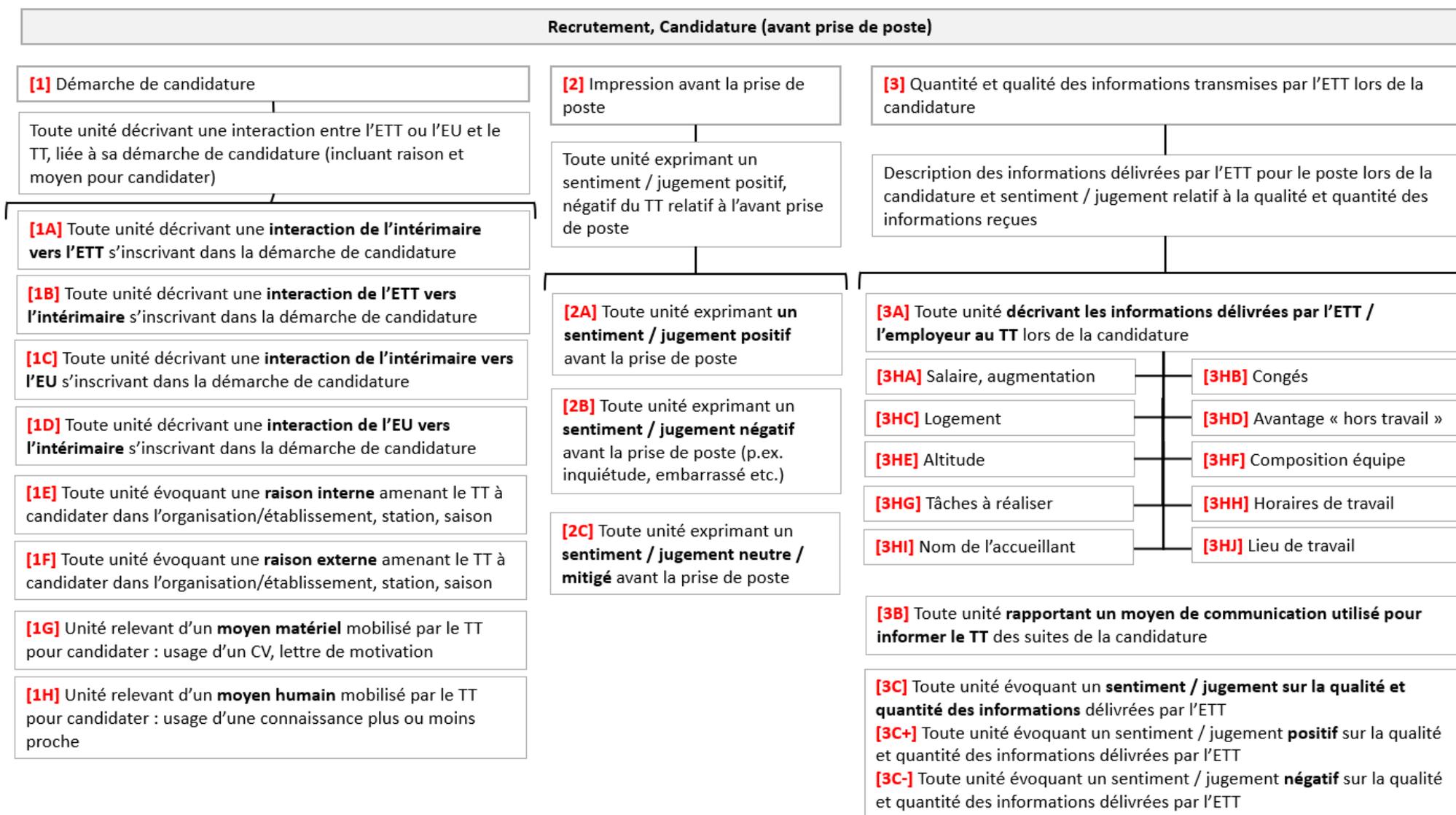


Prise de poste (Accueil et intégration des TT)





Annexe 17. Système de catégorie n°2 : vécu des pratiques RH des travailleurs intérimaires en contexte organisationnel (« NameLess », étude 4).



Prise de poste

[4] Quantité et qualité des informations transmises par l'EU lors de l'accueil / prise de poste

Toute unité évoquant une information donnée par l'EU vers le TT lors de l'accueil à propos du poste, de l'équipe, du matériel, de l'entreprise, du temps d'accueil, des risques associés au poste

[4A] Toute unité évoquant le sujet du **temps possiblement travaillé**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Ap+] présence et adaptation de l'information
[4Ap-] présence et inadaptation de l'information
[4Aa] absence de l'information
[4Ac] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4B] Toute unité évoquant le sujet de **l'évaluation de la performance du TT**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Bp+] présence et adaptation de l'information
[4Bp-] présence et inadaptation de l'information
[4Ba] absence de l'information
[4Bc] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4C] Toute unité évoquant le sujet de la **possibilité de faire des heures supplémentaires**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Cp+] présence et adaptation de l'information
[4Cp-] présence et inadaptation de l'information
[4Ca] absence de l'information
[4Cc] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4D] Toute unité évoquant le sujet des **objectifs et buts à atteindre**, tel que présenté par l'UE au TT, avec :
[4Dp+] présence et adaptation de l'information
[4Dp-] présence et inadaptation de l'information
[4Da] absence de l'information
[4Dc] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4E] Toute unité évoquant le sujet des **EPI pour faire le boulot**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Ep+] présence et adaptation de l'information
[4Ep-] présence et inadaptation de l'information
[4Ea] absence de l'information
[4Ec] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4F] Toute unité évoquant le sujet des **conditions de la mission (heures, primes...)**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Fp+] présence et adaptation de l'information
[4Fp-] présence et inadaptation de l'information
[4Fa] absence de l'information
[4Fc] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4G] Toute unité évoquant le sujet du **matériel utilisé, tâche à réaliser au poste**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Gp+] présence et adaptation de l'information
[4Gp-] présence et inadaptation de l'information
[4Ga] absence de l'information
[4Gc] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4H] Toute unité évoquant le sujet de **l'équipement ou matériel d'urgence**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Hp+] présence et adaptation de l'information
[4Hp-] présence et inadaptation de l'information
[4Ha] absence de l'information
[4Hc] amélioration / changement [souhaité.e](#)

[4I] Toute unité évoquant le sujet d'une **présentation aux collègues / équipe**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :
[4Ip+] présence et adaptation de l'information
[4Ip-] présence et inadaptation de l'information
[4Ia] absence de l'information
[4Ic] amélioration / changement [souhaité.e](#)

Prise de poste

[4] Quantité et qualité des informations transmises par l'EU lors de l'accueil / prise de poste

Toute unité évoquant une information donnée par l'EU vers le TT lors de l'accueil à propos du poste, de l'équipe, du matériel, de l'entreprise, du temps d'accueil, des risques associés au poste

[4J] Toute unité évoquant le sujet d'une **présentation au supérieur**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :

- [4Jp+]** présence et adaptation de l'information
- [4Jp-]** présence et inadaptation de l'information
- [4Ja]** absence de l'information
- [4Jc]** amélioration / changement souhaité.e

[4M] Toute unité évoquant le sujet des **risques associés au poste**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :

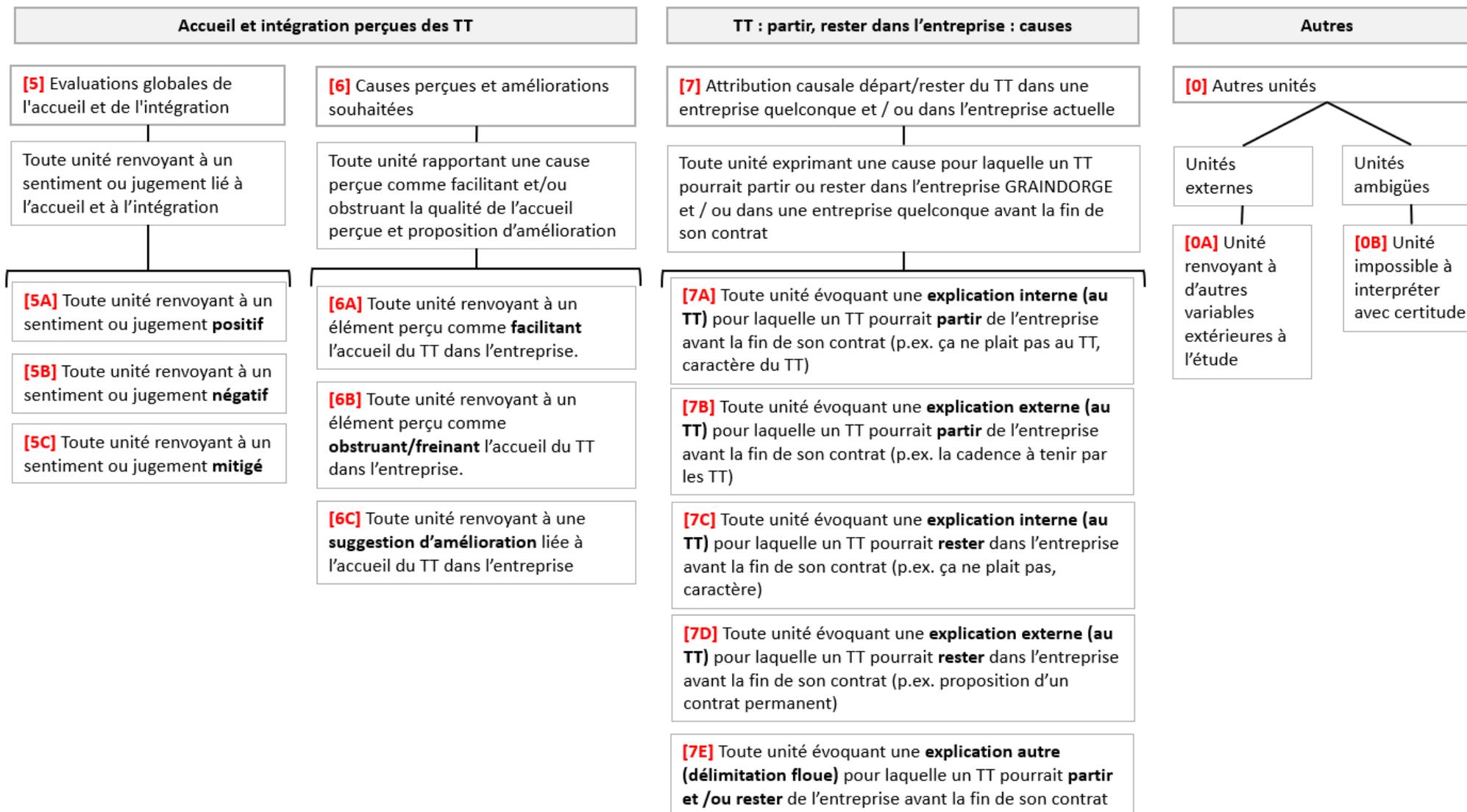
- [4Mp+]** présence et adaptation de l'information
- [4Mp-]** présence et inadaptation de l'information
- [4Ma]** absence de l'information
- [4Mc]** amélioration / changement souhaité.e

[4K] Toute unité évoquant le sujet d'une **personne ressource en cas de difficulté au travail**, tel que présenté par l'UE au TT, avec les déclinaisons suivantes possibles :

- [4Kp+]** présence et adaptation de l'information
- [4Kp-]** présence et inadaptation de l'information
- [4Ka]** absence de l'information
- [4Kc]** amélioration / changement souhaité.e

[4L] Toute unité évoquant une information donnée par l'EU vers le TT au sujet d'une **visite de l'entreprise**, avec les déclinaisons suivantes possibles :

- [4Lp+]** présence et adaptation de l'information
- [4Lp-]** présence et inadaptation de l'information
- [4La]** absence de l'information
- [4Lc]** amélioration / changement souhaité.e



Relations de travail TP / TT

