

Insécurité de l'emploi perçue, bien-être et transitions : des entretiens biographiques aux journaux de bord

INTRODUCTION

Depuis quelques dizaines d'années, plusieurs changements qui ont affecté le marché du travail, comme le phénomène de la mondialisation, la révolution technologique, la grande récession de 2008, la hausse de la flexibilité et de la concurrence, ont rendu les perspectives de travail de plus en plus indéfinies et ont déterminées une augmentation du sentiment d'insécurité de l'emploi chez les salariés (De Witte, De Cuyper, Vander Elst, Vanbelle & Niesen, 2012). L'insécurité de l'emploi est définie comme la perception subjective de la possible perte de son emploi (De Witte, 1999) et elle est associée à de nombreuses conséquences négatives sur le bien-être des salariés (De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2015).

Etant donné que l'insécurité de l'emploi est reconnue comme un des plus importants facteurs de stress de la vie contemporaine (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008), l'objectif de cette thèse est de contribuer à la littérature sur l'insécurité de l'emploi en présentant trois différentes études qui investiguent l'insécurité de l'emploi, ses conséquences et de potentiels facteurs de *bufferisation*.

L'insécurité de l'emploi est la peur de perdre son emploi et devenir chômeur (De Witte, 2005) et selon Van Vuuren (1990) elle se caractérise par le fait d'être une perception subjective, donc des personnes dans la même situation peuvent percevoir l'insécurité de manière différente ; elle implique l'incertitude concernant l'avenir de son emploi, contrairement à la certitude de la perte ; elle implique de l'incertitude concernant le maintien de certains aspects de son emploi (salaire, horaires, lieu de travail, collègues, etc.)

Actuellement, trois méta-analyses (Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014) et différentes revues (De Witte, 1999, 2005; Klandermans & Van Vuuren, 1999; Sverke & Hellgren, 2002) ont résumé les résultats d'ensemble présentés dans la littérature de l'insécurité de l'emploi, et la raison pour laquelle ce phénomène a attiré un grand intérêt de la part de

la communauté scientifique concerne surtout ses conséquences négatives sur le bien-être des salariés. Or, l'insécurité de l'emploi est considérée comme un stress au travail, selon la théorie du stress transactionnel (Lazarus & Folkman, 1984) et la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 2002). En accord avec la théorie du stress transactionnel, confrontées à un possible *stressor*, les personnes évaluent si le *stressor* est négatif pour leur bien-être et donc s'il représente une menace (première évaluation); puis ils décident quelles ressources utiliser pour le confronter et pour limiter ses conséquences négatives (deuxième évaluation). De plus, selon la théorie de la conservation des ressources, les personnes tendraient à sauvegarder leurs ressources et se différencieraient dans leurs disponibilités de ressources. En conséquence, leur perception d'insécurité professionnelle et ses conséquences, seraient déterminées par les ressources dont elles disposent et qu'elles utilisent pour se confronter à l'insécurité de l'emploi. L'emploi est un aspect important de la vie de chaque personne puisqu'il permet de répondre aux besoins économiques et sociaux (Jahoda, 1982; De Witte, 2005). En conséquence, l'insécurité de l'emploi, comme peur de perdre son emploi et de devenir chômeur, est évaluée comme une menace et il est probable que les ressources et les stratégies de *coping* soient activées pour s'y confronter.

La présente thèse répond à la nécessité d'approfondir la connaissance de l'insécurité de l'emploi en tant que phénomène contemporain qui affecte négativement le bien-être des salariés et détermine la nécessité de proposer des pratiques et des interventions pour les soutenir. Ainsi, dans le but de contribuer à la littérature sur le sujet et de proposer des pratiques pour aider les salariés, parmi les différentes études possibles sur l'insécurité de l'emploi, les trois études qui sont présentées ici se concentrent sur trois besoins et orientations de recherche particuliers.

Tout d'abord, puisque la majorité des études sur l'insécurité de l'emploi sont quantitatives, il est nécessaire de mieux comprendre, grâce à une analyse qualitative approfondie, l'expérience personnelle et l'interprétation subjective d'une situation d'insécurité, ainsi que les stratégies d'adaptation spécifiques que les sujets utilisent pour faire face à l'insécurité de l'emploi et quelles conséquences elle a sur leurs trajectoires de vie et leurs choix personnels pour l'avenir. De plus, étant donné que des études empiriques sur l'impact de la flexibilité du marché du travail sur la qualité de vie, qui tiennent compte des spécificités nationales, sont rares (Pochic, Paugam & Selz, 2003), il faudrait envisager, dans l'étude des conséquences de l'insécurité de l'emploi, des différents contextes nationaux et des spécificités nationales.

En second lieu, comme source de stress au travail, l'insécurité de l'emploi a été associée à des nombreuses conséquences négatives sur le bien-être des salariés, lié au travail et général (De Witte et al., 2015). Cependant, malgré la substantielle littérature, les relations entre insécurité de l'emploi et les résultats du bien-être général, comme la perception de santé (Sverke & Hellgren, 2002) et la satisfaction de vie (De Witte, 2005), ne sont pas encore claires et elles devraient être approfondies. En outre, étant donné que les résultats de la littérature sur les conséquences de l'insécurité de l'emploi ne convergent pas, il est important d'identifier les facteurs potentiels tels que les stratégies de *coping* spécifiques (Mantler, Matejicek, Matheson & Anisman, 2005, Richter, 2011, Richter, Näswall, De Cuyper, Sverke, De Witte & Hellgren, 2013), qui peuvent affecter la relation négative entre l'insécurité de l'emploi et les résultats de bien-être non liés au travail.

Enfin, l'insécurité de l'emploi est une perception subjective, donc les personnes dans la même situation peuvent ressentir plus ou moins d'insécurité en fonction des différences individuelles ou des facteurs environnementaux (Chen & Chang, 2008). Donc, il faut explorer par des journaux de bord les fluctuations de l'insécurité de l'emploi au fil du temps et les facteurs potentiels qui pourraient influencer la perception de l'insécurité de l'emploi dans le temps et pourraient entraîner des différences dans la façon dont les gens déclarent percevoir l'insécurité de l'emploi.

Afin de répondre à ces besoins de recherche, cette thèse présente trois études différentes qui abordent des objectifs de recherche spécifiques grâce à une approche "multi-méthodes".

ÉTUDE 1. L'insécurité de l'emploi perçue, les stratégies de coping et les trajectoires de vie chez les jeunes salariés précaires avec un haut niveau d'études (entre 25 et 35 ans) en Italie et en France: une étude narrative.

Les changements intervenus sur le marché du travail ont conduit l'emploi à devenir une préoccupation commune en Europe (De Cuyper et al., 2008). Dans le but de combler le chômage et de stimuler la compétitivité du marché, l'Europe a promu le paradigme de la « flexicurité » qui combine la flexibilité des emplois aux politiques du travail pour assurer la sécurité des salariés (Milner, 2012). Si la flexibilité a été

favorisée par la propagation et l'utilisation de contrats de travail atypiques et temporaires, certains pays d'Europe, caractérisés par un faible marché du travail, des taux de chômage élevés et des politiques sociales faibles, n'ont pas réussi à assurer la sécurité et par conséquent le travail atypique a augmenté l'insécurité, en particulier chez les jeunes salariés entrant sur le marché du travail avec des contrats de plus en plus précaires qui rendent pour eux difficile la projection dans leur vie future (Bertolini, Hofaecker & Torrioni, 2015).

La plupart des études qui investiguent l'insécurité de l'emploi et ses conséquences sont quantitatives et n'entraînent pas la complexité des expériences de précarité et les dynamiques impliquées (Blustein, Kozan & Connors-Kellgren, 2013), telles que les stratégies d'adaptation et les facteurs d'atténuation qui entrent en jeu. Par rapport aux stratégies de *coping*, la littérature qualitative existante (Bagnara & Bargigli, 2009; Heuven, Schaufeli & Bakker, 2009; Astarlioglu, Bayraktar Kazozcua & Varnali, 2011) a étudié la façon dont les salariés réagissent aux situations de changement organisationnel et ont surtout relevé des stratégies d'adaptation axées sur le problème du type recherche d'un nouvel emploi ou du type comportements de citoyenneté organisationnelle qui favorisent la possibilité de maintenir son emploi. Cependant, ces résultats sont en contraste avec la littérature sur le *coping* selon laquelle, face à un facteur de stress clair et facilement identifiable, les stratégies axées sur le problème seraient plus efficaces ; tandis que, dans le cas d'une source de stress peu claire, comme l'insécurité de l'emploi, caractérisée par des sentiments d'incertitude et d'incontournabilité (Dekker & Schaufeli, 1995), des stratégies d'adaptation axées sur les émotions seraient préférables.

En raison de ces résultats discordants, cette étude qualitative vise à approfondir ces questions, compte tenu des spécificités nationales de l'Italie et de la France, deux pays qui diffèrent dans leurs systèmes de protection sociale (Graziano, 2011). Plus précisément, la présente étude investigate comment les jeunes vivent l'insécurité, quelles sont les stratégies d'adaptation qu'ils utilisent et quelles ressources personnelles et contextuelles ils activent pour faire face à l'insécurité, comment ils planifient leur avenir dans leur situation précaire et s'il y a des différences entre les jeunes Italiens et Français, liées aux spécificités des deux pays.

La recherche a été approuvée par le Comité de bioéthique de l'Université de Turin et a impliqué 22 jeunes salariés précaires en Italie et 9 en France, sélectionnés en

fonction de leur âge (entre 25 et 35 ans), de leur diplôme (niveau master) et de leur situation professionnelle précaire (CDD, stage payé ou bourse d'études).

Les entretiens ont été analysés via une approche narrative suivant la technique de Blustein et ses collègues (2013).

Par rapport à l'insécurité vécue, certains jeunes ont déclaré avoir été inquiets, surtout avoir peur de perdre l'autonomie conquise et pour l'avenir, alors que, parmi ceux qui ont déclaré de ne pas se préoccuper, certains facteurs tels que des stratégies d'adaptation et des ressources personnelles et contextuelles ont été identifiées comme facteurs qui atténuent les expériences négatives associées à l'insécurité.

Par rapport aux stratégies d'adaptation pour faire face à l'insécurité de l'emploi, les stratégies les plus fréquentes portaient sur le problème et étaient du type : « micro », basées sur les ressources de la personne, par exemple chercher activement un nouvel emploi ; du type « méso », qui s'appuient sur les ressources du réseau, tel que demander de l'aide au réseau social formel et informel pour trouver des opportunités d'emploi ; et du type « macro », sur les ressources institutionnelles, par exemple fréquenter des cours de formation à la recherche d'emploi fournis par les Universités et les organismes publics. Egalement, de nombreuses stratégies axées sur la réélaboration émotionnelle et cognitive de la situation ont été détectés, du type « micro », tel que la lecture de la situation dans un esprit positif, ou le compromis, mais aussi du type « méso », comme la recherche d'un soutien affectif par ses proches et « macro », comme le fait de contacter un professionnel, un entraîneur ou un psychologue pour gérer ses émotions.

Enfin, en ce qui concerne le regard vers l'avenir et les trajectoires de vie, les répondants ont montré qu'ils étaient préoccupés par acquérir une certaine autonomie de vie (logement) et l'indépendance économique, mais certaines stratégies comme l'optimisme, la pensée positive et le fait de se concentrer sur le présent se sont révélées efficaces pour contenir les inquiétudes sur l'avenir.

En outre, les participants ont indiqué qu'ils avaient de nombreux projets pour l'avenir, tels que la formation continue pour accroître leurs compétences et leur employabilité, mais aussi partir à l'étranger, s'installer et créer une famille.

En général, selon les théories du stress, les résultats montrent : a) que l'expérience de la précarité est moins négative pour ceux qui ont des ressources et font face à l'insécurité de l'emploi avec des stratégies d'adaptation ; b) que les stratégies les plus

utilisées sont axées sur la modification de la situation et sur la gestion des émotions ;
c) que les jeunes n'abandonnent pas leurs plans pour l'avenir.

Enfin, il n'y avait pas de différences entre les jeunes italiens et les français, ce qui montre que l'insécurité de l'emploi est un phénomène qui affecte les jeunes à l'échelle globale, malgré les différences entre les pays, et qui les oblige à mobiliser des ressources et des stratégies pour y faire face.

Cette étude comporte plusieurs limites liées à l'approche qualitative : l'échantillon de répondants est réduit ; les participants à l'étude ont été choisis par le bouche à oreille et aucune rémunération n'a été donnée pour participer à la recherche, de sorte que seuls les participants qui ont accepté spontanément de participer à l'étude ont été interviewés, donc les entretiens présentent le point de vue d'un groupe spécifique de jeunes à un moment et à un lieu donnés ; l'échantillon qui a participé à l'étude était composé de jeunes avec un niveau d'études élevé et dans une situation de forte insécurité, de sorte que les résultats ne peuvent pas être généralisés ; en outre, la nature transversale de l'étude ne permet pas de tirer des conclusions sur l'efficacité effective des stratégies d'adaptation émergentes dans le temps.

Par rapport aux implications pratiques, cette étude contribue au débat sur l'insécurité de l'emploi en tant que perception subjective et préoccupation globale pour les salariés précaires en Europe. Il montre également que pour certains jeunes salariés précaires, il peut s'agir d'un stress professionnel, même dans les pays ayant de meilleurs régimes sociaux (Kim, Muntaner, Shahidi, Vives et al., 2012). D'autres études qualitatives transnationales devraient approfondir l'analyse de l'expérience de l'insécurité dans divers pays et de la façon dont les jeunes y sont confrontés et projettent leur vie dans ce climat d'insécurité généralisée.

En outre, cette étude a montré que les jeunes salariés précaires ne sont pas passifs, mais participent activement à la lutte contre l'insécurité de l'emploi par l'activation d'un processus qui implique des interconnexions entre les stratégies d'adaptation axées sur le problème et les stratégies axées sur les émotions. Par conséquent, pour soutenir les jeunes salariés temporaires à trouver les meilleures solutions pour améliorer leur situation, émotionnellement et concrètement, les professionnels doivent tenir compte de chaque personnalité, de chaque situation particulière de travail et des perspectives de carrière et de vie subjectives. De cette manière, les chercheurs pourraient proposer et mettre en œuvre de meilleures

pratiques pour aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences pour devenir résilients et être prêts à faire face à la flexibilité et à l'incertitude de leurs trajectoires de travail (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009; Savickas, Nota, Rossier et al, 2009). En outre, les institutions et les organisations devraient leur fournir des cours d'orientation et de séances de conseils de carrière, ainsi que des cours de formation à la recherche d'emploi facilement accessibles sur le territoire.

Enfin, une innovation importante de cette étude concerne l'impact de l'insécurité de l'emploi sur les trajectoires de vie. Cette étude a montré que la conquête de l'autonomie des jeunes salariés temporaires est influencée par leur situation professionnelle, certains d'entre eux vivent encore avec leur famille ou dépendent économiquement sur elle, de sorte que la famille a le rôle principal pour les soutenir dans leurs projets d'avenir. Ces résultats devraient influencer le discours politique sur la question de la « vulnérabilité » des jeunes sur le marché du travail et de nouvelles politiques devrait être proposées pour soutenir les jeunes et leurs familles à faire face à l'insécurité de l'emploi et à construire leur avenir.

ÉTUDE 2. Les stratégies de coping atténuent-elles la relation entre l'insécurité de l'emploi, la santé auto-perçue et la satisfaction de vie ?

L'insécurité de l'emploi est devenue une préoccupation globale pour les salariés et de nombreuses études en ont étudié les conséquences négatives (De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2015). La plupart des études ont porté sur les conséquences liées au travail, telles que les attitudes reliées au travail et les comportements organisationnels, moins sur l'impact de l'insécurité de l'emploi sur le bien-être général. C'est pour plusieurs raisons: a) à la fois parce que la relation entre l'insécurité de l'emploi et le bien-être au travail est plus élevé ; b) parce que les résultats sur l'impact de l'insécurité de l'emploi sur le bien-être général ne convergent pas ; c) lorsque il y a une convergence, l'intensité des relations diffère entre les études (Sverke & Hellgren, 2002). Bien que la littérature sur les conséquences de l'insécurité de l'emploi ne soit pas convergente, plusieurs études longitudinales ont montré que l'insécurité de l'emploi a des conséquences négatives sur la santé et sur le bien-être plutôt que le contraire (De Witte et al., 2015). Par

conséquent, l'enquête sur les modérateurs potentiels devient importante pour deux raisons : a) il est important d'identifier les facteurs potentiels qui peuvent réduire et amortir les effets négatifs de l'insécurité de l'emploi ; (b) étant donné que l'ampleur des effets de l'insécurité de l'emploi sur les résultats du bien-être diffère entre les études, il convient de tenir compte d'autres facteurs comme explications possibles de la relation entre l'insécurité de l'emploi et ses conséquences (Sverke, Hellgren et Näswall, 2002, Chen & Chang, 2008, Chen, 2013). Il est donc important d'approfondir la relation entre l'insécurité de l'emploi et les résultats généraux du bien-être en tenant compte des facteurs possibles qui peuvent les augmenter ou les réduire, et donc des possibles modérateurs.

L'objectif de cette étude est d'étudier la relation entre l'insécurité de l'emploi, la santé auto-perçue et la satisfaction de vie, ainsi que le possible effet tampon des stratégies de *coping* spécifiques contre l'insécurité de l'emploi, axées sur le problème et axées sur les émotions.

Par rapport à la relation entre l'insécurité de l'emploi et la santé, l'intérêt provient du fait que les résultats ne convergent pas. Certaines études ont signalé des relations négatives significatives entre l'insécurité et les perceptions de santé (D'Souza et al., 2003; Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld & Smith, 1995; Ferrie et al., 1998, 2005; Ibrahim, 2009; László, Pikhart, Kopp, Bobak, Pajak, Malyutina, Salavec et Marmot, 2010). Cependant, dans certaines études, la relation significative trouvée n'était pas forte et différait pour certaines caractéristiques démographiques telles que le sexe, l'âge (Regulier, 2008) et la classe sociale (Ibrahim, 2008), la durée de l'exposition à l'insécurité (Burgard et al., 2009) et le niveau d'insécurité de l'emploi signalé (Kinnunen & Natti, 1994).

En ce qui concerne la relation avec la satisfaction de vie, peu d'études l'ont étudiée en rapport avec les résultats du bien-être liés au travail, où la relation négative entre l'insécurité et la satisfaction de vie est expliquée par l'hypothèse de *spillover* selon laquelle l'insécurité de l'emploi réduit la satisfaction au travail et la vie professionnelle se reflète sur la satisfaction de vie globale (Lim, 1996) ; ou avec le modèle de « privation » (Jahoda, 1982), indiquant que le travail est un facteur clé pour assurer les besoins économiques et sociaux de l'individu et lorsqu'il est menacé il réduit la satisfaction de vie, car, selon les théories du stress, l'anticipation de la perte de l'emploi peut avoir les mêmes conséquences que la perte actuelle.

Ainsi, l'étude suppose que l'insécurité de l'emploi ait une relation négative avec la santé auto-perçue et la satisfaction de vie (H1).

De plus, comme l'intensité des relations entre l'insécurité de l'emploi et les résultats du bien-être varie, il faut accorder plus d'attention aux modérateurs potentiels. La littérature se concentre principalement sur les modérateurs contextuels, tandis que moins d'études ont étudié les stratégies d'adaptation personnelle. Parmi les études qui ont étudié le fait de faire face à l'insécurité de l'emploi, les résultats ne convergent pas : certaines ont constaté que les stratégies axées sur les problèmes contribuent à réduire les conséquences de l'insécurité ; d'autres recherches ont révélé que les stratégies centrées sur les émotions ont un effet positif ; tandis que d'autres études ont montré que les stratégies basées sur l'évitement ont des effets négatifs. Une explication de cette divergence de résultats peut être due au fait que les stratégies d'adaptation diffèrent en fonction de la situation et, jusqu'à présent, toutes les études ont utilisé des mesures du *coping* générales qui ne sont pas spécifiques à une situation d'insécurité de l'emploi.

Par conséquent, d'après la littérature précédente, cette étude utilise une échelle de *coping* construite ad hoc, avec des items inspirés par des échelles existantes et déjà validées dans la littérature, composée de stratégies d'évitement et de deux types de stratégies axées sur le problème : le comportement de recherche de travail, de soutien et de possibilités de formation et les comportements de citoyenneté organisationnelle, qui sont ces comportements extra-rôle, où, par exemple, la personne est davantage disponible, aide ses collègues ou participe à toutes les réunions dans l'espoir de ne pas être licenciée.

Sur la base d'études antérieures sur le *coping* et l'insécurité de l'emploi, on a émis l'hypothèse que la mise en œuvre de stratégies d'évitement augmente la relation négative entre l'insécurité de l'emploi et les résultats de bien-être (H2a) et que les stratégies axées sur le problème (recherche d'emploi, de soutien et des possibilités de formation H2b, les comportements extra-rôle H2c) aient un effet positif et réduisent donc cette relation.

Les hypothèses ont été testées dans un échantillon de 769 salariés français appartenant à différentes catégories sociaux-professionnelles. Toutes les échelles utilisées étaient déjà validées en langue française, sauf que l'échelle du *coping*, pour laquelle on a suivi la méthode de la traduction inverse et sur laquelle on a testé les qualités psychométriques. On a demandé aux participants le niveau d'accord sur les

comportements qu'ils auraient mis en œuvre pour faire face à la possibilité de perdre leur emploi : un exemple d'item du *coping* d'évitement est « Je me sentirais méfiant(e) à l'idée de rechercher un nouvel emploi » ; des exemples d'item de *coping* centré sur le problème du type recherche d'emploi, de soutien et de formation « Je m'engagerais activement à chercher de nouvelles opportunités d'emploi (via des petites annonces, sites internet, en me présentant spontanément aux entreprises) » ou « Je m'adresserais à des personnes qui peuvent m'aider à trouver un emploi » ; un exemple d'item de comportements extra-rôle « J'essaierais de travailler plus et je me propose pour travailler davantage ».

Les analyses descriptives, les corrélations, l'analyse de régression hiérarchique avec interaction ainsi que le calcul des *simple slopes* ont été effectuées à l'aide du logiciel SPSS 24. De plus, la cohérence interne a été calculée pour toutes les échelles à travers l'alpha de Cronbach.

Les résultats de l'analyse de régression hiérarchique ont montré que l'insécurité de l'emploi a une relation négative avec la santé auto-perçue et la satisfaction de vie, de sorte que l'hypothèse H1 est confirmée. La seule interaction résulté significative a été celle des stratégies de *coping* du type de recherche d'emploi, de soutien et de formation, où un haut niveau de *coping* permet d'atténuer la relation négative entre l'insécurité de l'emploi et les résultats de bien-être, en particulier dans un état de faible insécurité, donc H2b est confirmé alors que H2a et H2c ne sont pas confirmés.

En accord avec des études antérieures, qui ont relevé que le *coping* actif réduit la relation négative entre l'insécurité de l'emploi et le bien-être lié au travail (Richter et al., 2013), ces résultats ont montré que s'engager dans des comportements de recherche d'emploi, du soutien et des possibilités de formation dans une situation de faible insécurité peut avoir un effet positif sur la relation négative entre l'insécurité de l'emploi, la santé auto-perçue et la satisfaction de vie, ce qui réduit l'impact négatif que l'insécurité a sur les résultats du bien-être. Alors que lorsque les salariés souffrent davantage de l'insécurité, l'effet positif de ces comportements serait réduit. Selon la théorie du stress transactionnel (Lazarus & Folkman, 1984) et la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 2002), l'insécurité de l'emploi est une source de stress que les salariés perçoivent comme une menace et s'appuient sur leurs ressources dans la tentative de l'atténuer, de limiter les conséquences négatives qui y sont associées et de préserver leur bien-être. La théorie de la

conservation des ressources (Hobfoll, 1998) indique que les personnes s'engagent à accroître, à conserver et à protéger leurs ressources. Dans la lutte contre le stress, les individus utilisent leurs ressources et cherchent donc à gagner de nouvelles ressources afin de récupérer les ressources menacées ou perdues. Lorsque l'insécurité est faible, il est probable que s'engager dans la recherche d'emploi, du soutien et des possibilités de formation pour contrer la peur de perdre son emploi résulte en un gain de ressources. Mais lorsque l'insécurité ressentie est élevée, la mise en œuvre de ces comportements pourrait être une « arme à double tranchant » car, en mettant en œuvre des comportements pour l'atténuer, les sujets réduiraient leurs ressources sans obtenir de nouveau gain, surtout si les résultats escomptés ne sont pas atteints (par exemple, trouver un emploi plus sûr). Ces résultats sont conformes à la littérature générale sur le *coping*, selon laquelle l'utilisation de stratégies d'adaptation centrées sur le problème, dans des situations où la source de stress n'est pas claire et difficile à contrer, entraînerait une perte de ressources (Folkman et al., 1979).

Cette étude comporte plusieurs limites. Premièrement, il s'agit d'une étude transversale qui ne permet pas d'établir des relations de causalité entre les variables examinées. Des études futures, longitudinales ou par journaux de bord, devraient examiner les effets de l'insécurité de l'emploi au fil du temps, en vérifiant la modulation possible de stratégies d'adaptation spécifiques. Deuxièmement, l'utilisation du questionnaire auto- compilé pourrait conduire à « gonfler » les relations entre les variables observées en raison du biais de méthode commune (Conway, 2002). Néanmoins, lorsque les interactions sont testées, la variance de méthode commune peut atténuer plutôt que renforcer les effets d'interaction (Conway & Briner, 2002), de sorte que les interactions trouvées peuvent être considérées assez robustes. Une troisième limitation de l'étude concerne la méthode d'échantillonnage de convenance qui a permis de collecter un échantillon hétérogène, mais pas représentatif de la population active en général, de sorte que les résultats ne peuvent pas être généralisés. En outre, la construction d'une échelle du *coping* peut présenter certains problèmes en raison de la sélection d'items qui ne représentent que quelques stratégies d'adaptation spécifiques entre toutes les façons dont les gens pourraient réellement faire face à l'insécurité de l'emploi. Les recherches futures devraient répliquer ces résultats en tenant compte de stratégies d'adaptation plus spécifiques pour se confronter à l'insécurité de l'emploi, tirées de

la littérature qualitative sur l'insécurité, comme le bénévolat, demander conseil à un professionnel, etc.

Cependant, ces résultats sont importants d'un point de vue théorique, car ils peuvent être considérés comme une contribution à l'extension de la recherche d'éventuels modérateurs de l'insécurité de l'emploi à des stratégies d'adaptation personnelles spécifiques contre l'insécurité professionnelle plutôt que d'envisager uniquement des ressources contextuelles telles que le soutien social, la justice organisationnelle ou l'employabilité.

En ce qui concerne les implications pratiques, cette étude contribue à la compréhension de la relation entre l'insécurité de l'emploi et les résultats du bien-être général, en montrant que l'insécurité est négativement liée à la perception de santé et à la satisfaction de vie, indépendamment des résultats de bien-être liés au travail. Ces résultats suggèrent que la recherche dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations ne devrait pas négliger l'impact de l'insécurité professionnelle sur le bien-être général et elle devrait approfondir ces relations par des études longitudinales pour voir comment les effets de l'insécurité sur le bien-être général non seulement se développent dans le temps, mais aussi persistent au fil du temps et influencent les choix et les trajectoires de vie.

En outre, l'originalité de cette étude est l'investigation de stratégies d'adaptation spécifiques contre l'insécurité comme facteurs d'atténuation de la relation négative entre l'insécurité de l'emploi et les résultats de bien-être général. En particulier, les résultats ont montré que les comportements de recherche d'emploi, du soutien social et des possibilités de formation pourraient compenser la perte de ressources et ils pourraient être importants pour l'obtention de nouvelles ressources pour ceux qui ont signalé une faible insécurité de l'emploi, alors qu'il pourrait consommer des ressources supplémentaires (Bolino, Valcea & Harvey, 2010, Ito & Brotheridge, 2003) pour ceux qui ont déclaré ressentir une insécurité de l'emploi élevée. Ces résultats ont plusieurs implications pratiques. Tout d'abord, ils soulignent l'importance de considérer des stratégies d'adaptation spécifiques pour contrer l'insécurité de l'emploi plutôt que des styles de *coping* généraux. Des études futures devraient développer ces résultats en examinant le rôle des tampons d'autres stratégies de *coping* spécifiques contre l'insécurité. Deuxièmement, ces résultats ont montré que les gens pouvaient contrecarrer activement l'insécurité de l'emploi en utilisant des comportements de recherche d'emploi, de soutien social et de

possibilités de formation. C'est une découverte importante, car l'insécurité de l'emploi est considérée comme une source de stress difficile à traiter et à contrer. Les professionnels devraient développer des pratiques et des interventions, dans le cadre de conseils privés et organisationnels, pour aider les salariés à acquérir leurs compétences dans la recherche d'emploi, à activer les réseaux sociaux et à identifier les possibilités de formation pour améliorer le sentiment de contrôle sur leur situation professionnelle et leur employabilité personnelle.

En outre, comme l'ont souligné Stiglbauer et Batinic (2015), l'effet de stratégies d'adaptation actives pourrait changer avec le temps : ils pourraient avoir des effets négatifs à court terme (en raison de la consommation de ressources), mais des avantages à long terme (pour gagner de nouvelles ressources). Comme cette étude est transversale, cela ne permet pas de tirer des conclusions sur ces effets. D'autres études longitudinales devraient répliquer ces résultats pour observer l'effet tampon des stratégies de *coping* axées sur le problème au fil du temps dans la relation négative entre l'insécurité de l'emploi et les résultats de bien-être.

ÉTUDE 3. « Les trois semaines d'un salarié précaire ». Étude par journaux de bord sur les fluctuations de l'insécurité de l'emploi au fil du temps chez des enseignants précaires italiens à l'approche de la fin de leur contrat

L'insécurité de l'emploi est une source de stress et de nombreuses études ont étudié ses conséquences négatives sur le bien-être des salariés, moins d'études ont traité la façon dont les perceptions d'insécurité évoluent au fil du temps et quelles ressources ont un effet sur les perceptions de l'insécurité rapportées dans le temps. Les études par journaux de bord permettent de détecter les changements d'une variable au fil du temps. Le but de cette étude est d'étudier : a) comment les perceptions d'insécurité de l'emploi des enseignants précaires évoluent à l'approche de la fin de leur contrat ; b) comment les enseignants précaires diffèrent dans leur perception d'insécurité ; c) quel rôle ont le soutien social de la part des collègues et celui du principal de l'école, en tant que ressources contextuelles, pour déterminer leur perception d'insécurité.

La précarité des enseignants en Italie est un thème délicat, complexe et difficile à résoudre. Après l'obtention d'un master 2 et la réalisation d'un stage professionnel, les enseignants ont accès aux concours publics pour entrer dans les classements nationaux, qui sont utilisés par les écoles pour les sélectionner et les embaucher pour des emplois à durée déterminée jusqu'à ce qu'ils soient définitivement assumés par l'Etat et les écoles peuvent les sélectionner comme enseignants titulaire. Tant que l'État ne les embauche pas en permanence, leur affectation dans les écoles sera temporaire et coïncidera avec la durée d'une année scolaire, du début septembre à fin juin, après quoi ils seront au chômage en attendant un appel pour une nouvelle affectation pour l'année scolaire qui suivra (Grimaldi, 2013). Ils connaissent donc la durée de leur affectation et peuvent demander pour les deux mois d'été où ils ne travaillent pas, juillet et août, une allocation de chômage. Par conséquent, les enseignants précaires se retrouvent sous une forme particulière d'insécurité objective : ils connaissent la durée de leur emploi, ils savent avec certitude qu'ils perdront leur emploi, à cela s'additionne l'attente et l'incertitude de l'appel pour une affectation temporaire l'année suivante ou du recrutement par l'État et de l'appel par les écoles pour l'affectation permanente.

Plusieurs études sur les perceptions de l'insécurité dans les périodes de restructuration organisationnelle ont révélé que, face au changement organisationnel, la perception d'insécurité de l'emploi augmente chez les salariés (Keim et al., 2014). De même, on suppose qu'à l'approche de la fin du contrat, l'insécurité de l'emploi perçue chez les enseignants précaires augmente, de sorte que cette étude suggère qu'en s'approchant de la fin de leur contrat d'emploi, les enseignants précaires peuvent ressentir davantage l'insécurité professionnelle (H1).

Puisque l'insécurité est une perception subjective et, dans la même situation objective, différentes personnes peuvent être affectées plus ou moins intensément, il est possible que certains facteurs contextuels tels que le soutien social perçu sur le lieu de travail par les collègues et les superviseurs puissent influencer les perceptions d'insécurité de l'emploi. Dans la littérature, le soutien social a été plus étudié dans la relation *stressor-strain*, mais certaines études ont étudié la relation directe avec le facteur de stress et ils ont constaté que le soutien réduit la perception du *stressor*. L'environnement de travail a une influence sur la perception d'insécurité et les enseignants précaires à l'école peuvent se sentir soutenus par les collègues et par le principal de l'école qui pourraient fournir de l'aide

respectivement pour gérer la charge de travail quotidienne et partager des informations sur d'éventuelles possibilités d'emploi alternatives (collègues) et restituer des *feedbacks* sur leur travail et donner des informations sur l'avenir de leur emploi dans cette école (le principal). Étant donné que le soutien lié au travail est considéré comme une ressource importante dans l'environnement de travail en situations d'insécurité de l'emploi (Lim, 1996), il est probable, comme l'explique la théorie de la conservation des ressources, que les enseignants précaires mobilisent leurs ressources sociales et ce soutien de la part de leurs collègues et du principal réduise leurs perceptions d'insécurité, en augmentant la perception du contrôle sur leur situation professionnelle. Il est donc supposé que le soutien des collègues (H2a) et le soutien du principal (H2b) réduisent les perceptions de l'insécurité de l'emploi des enseignants et que ces effets sont observés au fil du temps.

L'étude portait sur 47 enseignants précaires à l'école, d'âge moyen de 34 ans, ayant une ancienneté moyenne dans l'école où ils enseignent depuis moins de deux ans. Les participants ont été contactés trois mois avant la fin de leur contrat, en avril 2017, et ont été sélectionnés en fonction de leur affectation expirant le 30 juin. Ils ont d'abord complété un questionnaire de base où leur perception générale du soutien par leurs collègues et le principal a été mesurée, puis trois fois par semaine pendant trois semaines en mai 2017, ils ont complété un journal dans lequel ils ont signalé leur perception quotidienne de leur insécurité de l'emploi.

Les analyses de données comprenaient des statistiques descriptives, des corrélations et la cohérence interne des échelles grâce au logiciel SPSS 24. Le changement au fil du temps des perceptions d'insécurité et la relation entre le soutien des collègues et du principal et l'insécurité de l'emploi ont été testés à travers le LGM (Linear Growth Model) avec des variables observées dans le logiciel MPLUS 7.3.

Les résultats ont révélé des différences inter-sujets et intra-sujets dans l'insécurité mesurée le premier jour et des différences inter-sujets dans les perceptions de l'insécurité au fil du temps. La perception de l'insécurité de l'emploi n'a pas augmenté linéairement à l'approche de la fin du contrat, mais au contraire, à la première mesure et à la dernière, les niveaux d'insécurité étaient identiques. Les fluctuations hebdomadaires des perceptions de l'insécurité ont également été observées : la première semaine, l'insécurité diminue au milieu et vers la fin de la semaine, la deuxième semaine elle augmente au début, au milieu et se réduit à

l'approche du week-end, alors que la troisième semaine elle se réduit au milieu et augmente à la fin. Par rapport à l'effet du soutien social sur les perceptions d'insécurité, on a vu que le soutien du principal a un effet positif sur les perceptions d'insécurité dans la mesure où il réduit les perceptions d'insécurité que les enseignants rapportent, par contre le soutien de la part des collègues ne se rapporte pas de manière significative aux perceptions d'insécurité.

Par conséquent, la première hypothèse de l'étude n'est pas confirmée (H1) : les perceptions d'insécurité n'augmentent pas à l'approche de la fin du contrat, ceci montre comment l'insécurité est une perception subjective ; même l'H2a n'est pas confirmée : le soutien de collègues ne réduit pas les perceptions d'insécurité ; tandis que l'H2b est confirmée : le soutien de la part du principal de l'école est une ressource importante pour déterminer les perceptions de l'insécurité chez les enseignants précaires, probablement parce qu'il fournit des informations ou des assurances sur l'emploi et donne aux enseignants un peu de perception du contrôle sur leur situation professionnelle.

Cette étude présente plusieurs limites. Tout d'abord, la taille de l'échantillon relativement petite, ce qui arrive souvent dans les études par journaux de bord. Cependant, pour surveiller les changements dans le temps, le nombre de jours et de mesures est plus important que le nombre de participants (Ohly et al., 2010). Deuxièmement, l'échantillon de cette étude comprend uniquement des enseignants précaires et ne tient pas compte des enseignants permanents, de sorte que les résultats ne peuvent pas être généralisés à la population enseignante en général. Cependant, compte tenu de la nature spécifique du contrat des enseignants précaires (employés par l'État et recrutés par les écoles), l'enquête sur les perceptions de l'insécurité de l'emploi dans un échantillon d'enseignants titulaires, dont l'emploi est fortement protégé et garanti par l'État, aurait probablement conduit à des résultats trompeurs. En outre, la méthode par journaux de bord est méthodologiquement complexe : pour obtenir des données fiables et valides, les études journalières doivent atteindre un niveau d'engagement et de dévouement des participants rarement requis dans d'autres types d'études. Pour résoudre ce problème, cette étude a favorisé l'analyse d'un nombre limité de variables grâce à l'utilisation d'échelles de mesure avec peu d'items, de sorte que le questionnaire journalier prendrait quelques minutes à compléter. Une autre limite possible est l'utilisation d'une mesure d'insécurité qui ne tient compte que de la perception de la

possible perte de l'emploi (De Witte, 2000), sans tenir compte de la peur de perdre d'autres aspects du travail (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, 2010), ce qui peut être important lorsque l'on considère la nature de l'emploi des enseignants.

Malgré ces limites, cette étude est la première à investiguer comment les perceptions de l'insécurité de l'emploi évoluent au fil du temps dans un échantillon d'enseignants et d'autres études devraient réexaminer ces hypothèses en considérant d'autres aspects et mesures d'insécurité.

Par rapport aux implications pratiques, les résultats de cette étude montrent que les perceptions de l'insécurité de l'emploi n'augmentent pas chez les enseignants précaires, à l'approche de la fin de leur contrat. Ainsi, cette étude contribue à démontrer la nature subjective de l'insécurité de l'emploi (Van Vuren, 1990) et montre que dans la même situation objective, les sujets diffèrent dans leur expérience de l'insécurité professionnelle (De Witte & Naswall, 2003). D'autres études devraient explorer les fluctuations de la perception de l'insécurité de l'emploi chez d'autres types de salariés dont le contrat arrive à expiration.

De plus, cette étude a montré qu'il est important de tenir compte des facteurs potentiels qui influent sur les perceptions de l'insécurité de l'emploi. La recherche a montré que le soutien social du principal de l'école est très important pour les enseignants précaires. Ainsi, cette étude contribue à soutenir la relation directe entre le soutien social et le *stressor* (Fenlason & Beehr, 1994; Viswesvaran et al., 1999). Il souligne également que les enseignants précaires qui perçoivent d'être soutenus par le principal signalent percevoir moins d'insécurité professionnelle au fil du temps.

En définissant les interventions pour aider les enseignants précaires à se confronter à l'insécurité de l'emploi, les professionnels devraient tenir compte de ces résultats et proposer des initiatives de formation pour sensibiliser les enseignants précaires au nouveau rôle que jouent les principaux des écoles dans le processus de recrutement, à la lumière de la nouvelle législation italienne. En outre, les relations enseignants-principal devraient être encouragées car elles sont vraiment importantes pour le bien-être des enseignants et pour la construction, le soutien et la promotion d'un climat d'apprentissage dans les écoles (Price & Moolenaar, 2015).

En outre, étant donné que des cours de formation gratuits pour tous les enseignants sont fournis, même s'ils ne sont pas obligatoires pour les enseignants précaires (Fusacchia & Luccisano, 2014), les écoles devraient promouvoir des cours

de formation pour aider les enseignants précaires à se confronter à leur situation professionnelle et encourager une bonne communication, des échanges et des relations positives avec les collègues et le principal de l'école.

CONCLUSION GENERALE

Par rapport aux trois études présentées, cette thèse approfondit le phénomène de l'insécurité de l'emploi dans différents aspects et avec différentes méthodologies et fournit des résultats qui s'ajoutent à la littérature existante sur l'insécurité de l'emploi, ajoutant des contributions importantes en termes de stratégies de *coping* et de ressources qui peuvent réduire les perceptions de l'insécurité et ses conséquences.

Les résultats de cette thèse ont plusieurs implications pour la pratique.

La première étude a permis d'approfondir l'expérience subjective de l'insécurité de l'emploi et d'identifier dans le processus de confrontation à l'insécurité de l'emploi différentes ressources et stratégies d'adaptation spécifiques qui aident les personnes à contrer l'insécurité de l'emploi et ses conséquences. En particulier, les stratégies d'adaptation axées sur le problème et les stratégies d'adaptation visant le traitement des émotions ont émergé sous la forme de deux aspects liés aux mêmes tentatives de préservation du bien-être dans une situation d'insécurité de l'emploi. Cela implique que les professionnels devraient tenir compte de la spécificité de l'insécurité de l'emploi et promouvoir l'activation de ressources et la mise en œuvre de stratégies d'adaptation plus adaptées en concevant des interventions ciblées et des pratiques de conseil (Savickas, 2012), ainsi que des activités de soutien psychologique facilement accessibles pour aider les jeunes à s'adapter à la discontinuité.

En outre, les résultats de la deuxième étude ont montré que l'insécurité de l'emploi affecte négativement la perception de santé et la satisfaction de vie, qui peuvent augmenter lorsque les personnes s'engagent dans certaines stratégies d'adaptation spécifiques. Par conséquent, dans la conception d'interventions pour aider les personnes à identifier des stratégies de *coping* efficaces pour contrer l'insécurité de l'emploi, les professionnels devraient non seulement prendre en

compte les objectifs de carrière, mais aussi aider les personnes à développer des sentiments associés à leur situation d'emploi, à définir l'importance de l'emploi dans la construction de leur identité (Fryers, 2006), dans la détermination de leur bien-être et de leur satisfaction à l'égard de la vie. En ce qui concerne les répercussions sur les ressources humaines, les organisations devraient promouvoir des interventions qui peuvent améliorer la capacité des employés à activer des ressources personnelles et contextuelles pour faire face à l'insécurité de l'emploi, en fournissant par exemple des cours de formation au leadership, en clarifiant les rôles au travail, avec l'amélioration de la disponibilité des managers et des supérieurs et en facilitant la communication dans les organisations et la participation des employés à la prise de décision (Callan, 1993; De Witte, 2005).

En outre, la troisième étude, conformément aux résultats de la première étude, a identifié l'importance du rôle du soutien social en tant que ressource contextuelle qui peut réduire les perceptions de l'insécurité. Ce résultat montre que dans une situation d'insécurité, l'activation des ressources contextuelle est un facteur clé pour déterminer l'expérience subjective de l'insécurité. Par conséquent, ce résultat suggère que les psychologues du travail, dans la conception de leurs interventions et pratiques pour aider les personnes à faire face à l'insécurité de l'emploi, devraient se concentrer sur l'identification des ressources qui pourraient aider davantage les sujets à préserver leur bien-être.

En conclusion, dans toutes les études, a émergé la nature subjective de l'insécurité de l'emploi (Van Vuuren, 1990), ce qui implique non seulement que les perceptions varient entre les sujets, mais aussi que les réactions et les facteurs qui peuvent réduire ses perceptions et ses conséquences sont subjectives. Par conséquent, les professionnels, dans la conception d'interventions et dans la proposition des solutions pour réduire les perceptions d'insécurité de l'emploi et ses conséquences négatives sur le bien-être des salariés, devraient tenir compte du niveau individuel et accompagner les personnes dans leur processus de transition professionnelle. Suite aux recommandations de Savickas et collègues (2009), des pratiques d'orientation professionnelle et *career guidance* pourraient être mises en place pour aider les individus à réfléchir sur leurs objectifs personnels et de travail et à identifier les meilleurs moyens pour activer des ressources personnelles et contextuelles pour les atteindre. Afin d'aider les sujets à faire face à l'insécurité de l'emploi, les professionnels devraient les guider pour trouver des stratégies d'adaptation

spécifiques qui leur conviennent le mieux et qui leur permettent d'accroître leurs ressources et de préserver leur bien-être.