

2m 11.2567.7

Université de Montréal

L'effet du statut d'emploi et du passage du temps sur les attitudes au travail

par

Catherine Paradis

Département de sociologie
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en sociologie

septembre, 1997

© Catherine Paradis, 1997



HM
15
U54
1998
V.009

Université de Montréal

L'effet du statut d'emploi et du processus de départ sur les attitudes au travail

par
Christophe Pilon

Département de psychologie
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures

en vue de l'obtention du grade de

Maîtrise en psychologie (M.Sc.)

en psychologie

septembre 1997



© Université de Montréal, 1997

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

L'effet du statut d'emploi et du passage
du temps sur les attitudes au travail

présenté par

Catherine PARADIS

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Jean RENAUD

Catherine PARADIS

Michel DE SÈVE

président du jury

directrice de recherche

membre du jury

Mémoire accepté le: 27 janvier 1998

SOMMAIRE

Cette étude a pour but d'analyser, dans un contexte de flexibilité où les organisations ont de plus en plus recours à des employés à contrat ou occasionnels, quels peuvent être les effets du statut d'emploi - régulier ou occasionnel - et de l'âge, les jeunes étant les plus susceptibles d'être touchés par cette situation, sur les attitudes au travail. Les attitudes en emploi sont mesurées par les perceptions de l'intégration, de la nature du travail, de la valeur accordée au travail, de la réalisation des attentes, de la stabilité et des bénéfices, de même que par la valorisation de l'intégration, de la nature du travail, de la stabilité et des bénéfices. Les analyses ont été effectuées à partir de données provenant d'un sondage réalisé en 1988 auprès des professionnels réguliers (N=886) et occasionnels (N=515) de la fonction publique québécoise.

La présente recherche a permis d'observer qu'uniquement la perception des bénéfices est significativement déterminée par le statut d'emploi différemment selon l'âge des employés. C'est uniquement parmi les plus âgés que les réguliers se différencient significativement des occasionnels, les occasionnels de 35 ans et plus ayant une plus grande satisfaction à l'égard des bénéfices que les réguliers de 35 ans et plus. Les données ont aussi indiqué des différences statistiques significatives entre les réguliers et les occasionnels, les réguliers sont plus satisfaits de la stabilité, ils valorisent moins l'intégration et valorisent plus la nature du travail. Finalement, des différences significatives ont aussi été obtenues entre les plus jeunes et les plus vieux. Les plus jeunes valorisent plus que leurs aînés l'intégration en emploi.

Des analyses complémentaires, où la variable d'âge fut remplacée par celle d'ancienneté, ont été effectuées. Les résultats ont indiqué que la perception de la stabilité et la perception des bénéfices sont significativement déterminées par le statut d'emploi différemment selon l'ancienneté des employés. D'une part, de façon plus

marquée chez les anciens que chez les nouveaux, les réguliers sont plus satisfaits que les occasionnels de la stabilité. D'autre part, c'est uniquement parmi les anciens que les réguliers se différencient significativement des occasionnels, les anciens occasionnels étant plus satisfaits des bénéfices que les anciens réguliers. Finalement, les employés les moins anciens sont les plus satisfaits de l'intégration, de la réalisation des attentes et valorisent plus l'intégration.

Les résultats de cette recherche n'accréditent pas la thèse selon laquelle la situation actuelle de l'emploi conduirait à des formes de dualisation à l'intérieur du groupe d'âge des jeunes. En termes d'attitudes, le fait d'être précaire n'est pas plus néfaste chez les plus jeunes que chez les plus vieux. En fait, les résultats de ce mémoire semblent indiquer qu'en ce qui a trait aux attitudes en emploi, le passage du temps organisationnel s'avère un meilleur prédicteur que le passage du temps biologique.

Finalement, les résultats indiquent que le statut d'emploi et le passage du temps influencent des attitudes, telles la perception des bénéfices et de la stabilité, qui sont directement liées à la situation d'emploi d'un employé. Par ailleurs, cette situation d'emploi ne semble pas avoir un effet de halo sur les autres attitudes au travail et par conséquent, les résultats de cette recherche ne permettent pas de conclure que sur la base de leur statut d'emploi, de leur âge ou de leur ancienneté, les employés de la fonction publique se distinguent de façon généralisée et importante les uns des autres.

REMERCIEMENTS

Nul n'est étranger au fait que la rédaction d'un mémoire de maîtrise est un processus qui s'effectue trop souvent de façon solitaire. Toutefois, plusieurs personnes sont nécessaires pour que ce processus évolue et parvienne à maturité. Je tiens donc à remercier ces gens qui, parfois dans l'ombre, ont permis l'aboutissement de ce que j'ai nommé mon long devoir.

Je tiens d'abord à remercier Claire Durand pour m'avoir invitée, et permis de réaliser ce mémoire de maîtrise. Des remerciements vont aussi à Christopher McAll et Nicole Laurin qui m'ont offert le support nécessaire pour terminer ce travail. Je ne saurai sans doute jamais assez remercier Michel deSève qui a accepté de lire, critiquer et faire des suggestions pour mettre un terme à ce projet. Sans son aide, ce projet aurait bien pu ne jamais se terminer. De façon très personnelle, je tiens à remercier Paul Bernard qui, un certain jour de novembre, m'a tenue une conversation en ses propres termes; "*assez paternaliste*". À long terme, cette conversation est probablement la plus formatrice que j'aurai eu au cours de ma maîtrise et ce tant au plan intellectuel, professionnel que personnel. Finalement, je remercie le SPGQ pour m'avoir accordé un support financier, le GRASP pour m'avoir fourni un environnement stimulant au point de vue intellectuel, et Frédéric Kuzminski, pour avoir été mon ami jusqu'à la dernière minute de la rédaction de ce mémoire.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à Frédéric Fortin qui ne m'a jamais laissée abandonner, ainsi qu'à mes parents, pour leur support et leurs encouragements.

Table des matières

SOMMAIRE	i
REMERCIEMENTS	ii
INTRODUCTION	1
CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA RECHERCHE	4
Le modèle de développement flexible	4
La flexibilité de la main d'oeuvre	7
• La flexibilité de la main d'oeuvre et l'insertion des jeunes	9
L'exemple de la fonction publique québécoise	10
• <i>La nécessité de réductions ou les balbutiements d'une flexibilité de la main d'oeuvre</i>	10
• <i>Les réductions ou la concrétisation d'une flexibilité de la main d'oeuvre</i>	11
• <i>L'insertion des jeunes professionnels dans la fonction publique québécoise</i>	12
• <i>Les épargnes engendrées par l'embauche de professionnels occasionnels</i>	13
Les attitudes	14
Les attitudes en sociologie	14
Perspectives sur les attitudes en emploi	17
• <i>La perspective situationnelle</i>	18
CONTEXTE SPÉCIFIQUE DE LA RECHERCHE	21
Le statut d'emploi	21
Les recherches empiriques	22
Les effets de la précarité sur les attitudes en emploi	24
• <i>Les effets positifs de la précarité</i>	24
• <i>Les effets négatifs de la précarité</i>	25
• <i>L'absence d'effet de la précarité</i>	27
• <i>L'effet de l'ancienneté organisationnelle sur la relation entre le statut d'emploi et les attitudes en emploi ..</i>	29
But de la recherche	30
Hypothèses de recherche	32

MÉTHODOLOGIE	33
Échantillon	33
Mesures	36
• <i>Les variables dépendantes</i>	43
• <i>Les variables indépendantes</i>	45
Procédures	45
RÉSULTATS	48
Présentation	48
• <i>Les perceptions intrinsèques</i>	48
• <i>Les perceptions extrinsèques</i>	50
• <i>La valorisation intrinsèque et extrinsèque</i>	52
Interprétation	57
• <i>Les perceptions extrinsèques</i>	58
• <i>La valorisation intrinsèque</i>	59
ANALYSES COMPLÉMENTAIRES	63
Présentation	64
• <i>Les perceptions intrinsèques</i>	64
• <i>Les perceptions extrinsèques</i>	66
• <i>La valorisation intrinsèque et extrinsèque</i>	68
Interprétation	70
• <i>Les perceptions intrinsèques</i>	70
• <i>Les perceptions extrinsèques</i>	71
• <i>La valorisation intrinsèque</i>	71
CONCLUSION	73
ANNEXES	77
BIBLIOGRAPHIE	89

Liste des tableaux

Tableau I	Données de base concernant l'échantillon	77
Tableau II	Distribution des répondants selon le statut d'emploi, l'âge et l'ancienneté	35
Tableau III	Description des variables complexes	39
Tableau IV	Résultats finaux de l'analyse factorielle et des analyses de fidélité portant sur les attitudes en emploi	41
Tableau V	Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles de perceptions intrinsèques selon le statut d'emploi et l'âge	49
Tableau VI	Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles de perceptions extrinsèques selon le statut d'emploi et l'âge	50
Tableau VII	Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles de valorisation intrinsèque et extrinsèque selon le statut d'emploi et l'âge	53
Tableau VIII	Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles de perceptions intrinsèques selon le statut d'emploi et l'ancienneté	86
Tableau IX	Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles de perceptions extrinsèques selon le statut d'emploi et l'ancienneté	87
Tableau X	Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles de valorisation intrinsèque et extrinsèque selon le statut d'emploi et l'ancienneté	88

Liste des graphiques

Graphique I	Perception des bénéfiques en fonction du statut d'emploi et de l'âge	52
Graphique II	Valorisation de l'intégration en fonction du statut d'emploi	55
Graphique III	Valorisation de l'intégration en fonction de l'âge	55

Graphique IV	Valorisation de la nature du travail en fonction du statut d'emploi	56
Graphique V	Perception de l'intégration en fonction de l'ancienneté	65
Graphique VI	Perception de la réalisation des attentes en fonction de l'ancienneté ...	66
Graphique VII	Perception de la stabilité en fonction du statut d'emploi et de l'ancienneté	67
Graphique VIII	Perception des bénéfices en fonction du statut d'emploi et de l'ancienneté	68
Graphique IX	Valorisation de l'intégration en fonction de l'ancienneté	69

INTRODUCTION

Depuis le début des années 80, un thème clé, sujet à plusieurs débats au sein des universités, des organisations et des syndicats a fait son apparition: la flexibilité. Celle-ci apparaît comme un concept dominant tant au plan de la restructuration de l'économie, de la structure du marché de l'emploi que des politiques de gestion et englobe donc des phénomènes tant économiques que sociologiques.

Au plan de l'emploi, cela signifie le recours de plus en plus marqué à des employés à contrat ou occasionnels. Le recours aux emplois atypiques est apparu comme une des voies permettant aux organisations de s'assurer une plus grande souplesse, une meilleure capacité d'ajustement aux variations de la demande et par conséquent, un moyen de rester compétitive.

La fonction publique québécoise a elle aussi opté pour une plus grande flexibilité de sa main d'œuvre. La pratique est d'ailleurs fortement utilisée dans des secteurs en période de restructuration et dans des domaines traditionnellement plus dépendants de l'intervention du gouvernement (Mercier et Poulin-Simon, 1990; Le Louarn, 1990; Salengros et coll., 1990; Ricca, 1990). En fait, la multiplication des statuts d'emplois permet au gouvernement de réaliser des économies, notamment au chapitre des avantages sociaux, qui sont les bienvenues en période de compressions budgétaires.

Par ailleurs, ce primat de l'économie ne saurait faire oublier le poids social de la flexibilité de la main d'œuvre. En effet, les jeunes constituent la catégorie sociale la plus touchée par la croissance des emplois atypiques. Depuis l'avènement de la flexibilité de la main d'œuvre, il y a parallèlement eu une évolution de politiques

d'emploi à l'égard des jeunes qui favorisent leur insertion dans les formes les moins stables. (Laville, 1996; Gauthier,1994; Gauthier et Mercier, 1994; Maruani et Reynaud, 1993; Bouffartigue et coll., 1989). Or, étant donné le rôle qu'auront à jouer les jeunes d'aujourd'hui dans les organisations de demain, une réflexion s'impose quant au fait qu'un nombre croissant de jeunes qui entrent sur le marché du travail ne parviennent qu'à obtenir des emplois précaires. Il faut étudier cette partie de la jeune population active qui occupe des emplois temporaires et qui doit vivre avec le spectre du chômage. Il est important de comparer et de mettre en rapport les pratiques et les représentations des jeunes "stabilisés" professionnellement avec celles des jeunes "précarisés", car même si la gestion des organisation est sophistiquée et rationalisée, ces dernières devront toujours affronter une réalité incontournable; celle de la nécessité de compter sur des ressources humaines de qualité, capables de s'adapter en vue d'atteindre une productivité maximale.

Dans ce contexte, cette recherche a pour but d'analyser, à partir de données recueillies auprès des employés réguliers et occasionnels de la fonction publique québécoise, quel sont les effets de l'âge et du statut d'emploi sur les attitudes au travail des professionnels de cette organisation. Étant donné que peu de recherches existent sur le sujet, l'éventail des attitudes prises en compte est assez large. Les attitudes ont tant été mesurées par les perceptions, que par la valorisation des employés face aux aspects extrinsèques et intrinsèques de leur emploi. En ce qui a trait aux déterminants des attitudes, le statut d'emploi et l'âge sont les deux variables qui ont été utilisées.

Bref, le but de cette recherche est d'étudier la réaction des employés qui sont les plus touchés par les exigences de la flexibilité, soit les jeunes et les occasionnels. Il est question de vérifier si ces derniers ont tendance à s'ajuster, à ajuster leurs attitudes à la situation, ou s'ils maintiennent plutôt celles qui sont propres aux employés stables, ainsi que le cap sur l'emploi permanent, bien rémunéré comme idéal à atteindre.

La première partie de ce document présente le contexte théorique général, puis le cadre spécifique de la recherche. La suite présente les hypothèses, la méthodologie utilisée, c'est à dire le profil de la population, les mesures choisies et les procédures suivies pour la conduite des analyses. Finalement, les résultats sont présentés et interprétés de façon succinctes tout en indiquant quelles en sont les implications. La conclusion suggère de nouvelles pistes de recherches.

CONTEXTE GÉNÉRAL DE RECHERCHE

LE MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT FLEXIBLE

La période de croissance forte et régulière de l'après-guerre, nommée « les trente glorieuses », a permis au capitalisme de connaître un véritable âge d'or. Or depuis les années 70, l'ensemble des pays industrialisés occidentaux fait face à de sérieuses difficultés et est confronté à d'importants changements tant au plan politique, social, que culturel. Ainsi, beaucoup de régions industrielles autrefois prospères, connaissent de graves problèmes économiques, accompagnés de chômage, qui ont entraîné leur stagnation et leur déclin.

D'après certains auteurs, cet arrêt de croissance vécu par plusieurs pays doit être attribué à la crise du fordisme (Lipietz, 1985; Boyer, 1986; Lipietz, 1989; Boyer et Durand, 1993). Par fordisme, on entend généralement le mode de développement qui s'est développé à la fin des années 40 et qui était fondé sur une production industrielle standardisée, appuyée sur une consommation de masse - qui a permis le développement de la production de masse - et sa mise en place à l'aide d'une forte intervention de l'État visant à réguler la demande effective en fonction de la croissance de la production (Benko, 1990). Par ailleurs, à la fin des années 60, le fordisme (Lipietz, 1989) a atteint ses propres limites et est ultérieurement entré dans une phase de crise. Cette crise fut mondiale et revêtit de multiples dimensions: crise monétaire, crise industrielle, crise du marché du travail, crise de l'État-providence. C'est l'ampleur de cette crise qui en a porté plusieurs à croire en l'émergence d'un nouveau modèle de développement post-fordiste (Boyer, 1986; Lipietz, 1989; Benko, 1990; Boyer et Durand, 1993; Linhart, 1994).

L'ensemble des pays occidentaux vit une période où la situation de crise actuelle signifie le déclin du régime d'accumulation en place, en même temps que l'apparition d'une période transitoire de développement d'un nouveau modèle d'accumulation. Inévitablement, ces pays s'apprêtent à connaître des mutations majeures de l'organisation de la production. Celles-ci sont à leur tour provoquées par les exigences du nouveau régime d'accumulation, fondé sur une flexibilité croissante aussi bien au niveau économique que social. En effet, ces exigences ont tendance à requérir de la flexibilité dans les processus de production et dans le développement des produits autant que dans la régulation des relations de travail (Benko, 1990).

Toutefois, avant d'explorer davantage les attributs et les caractéristiques de la flexibilité, il faut souligner que pour deux raisons majeures certains auteurs s'objectent à l'engouement qui, depuis le début des années 80, prévaut pour le concept de flexibilité (Pollert, 1991; Hyman, 1991; Boyer et Durand, 1993).

Tout d'abord, il ne semble pas y avoir eu, jusqu'à ce jour, de véritable consensus autour de ce que devrait être « la bonne définition » du modèle de développement flexible puisque cette notion recouvre un champ très vaste et très vague en économie et implique une série de stratégies avec des effets différents (Benko, 1990). Il y aurait autant de types de flexibilité que de composantes du rapport salarial (Boyer, 1986). Certes, Boyer (1986), qui est souvent considéré comme le maître à penser en matière de flexibilité, est parvenu à produire une liste comprenant cinq types de flexibilisation auxquels les organisations doivent de plus en plus recourir. Mais en substituant une analyse, note Pollert (1991), par un système classificatoire qui ne tient pas compte des origines empiriques et conceptuelles de la flexibilité, les explications données par Boyer sont souvent inappropriées et nuisent aux discussions. Pire, certains éléments de la définition avancée par Boyer sont parfois en contradiction les uns avec les autres¹.

¹ Une première lecture de l'ensemble des textes des régulationnistes, mais particulièrement ceux de Boyer (1986), sur la flexibilité peut sembler intéressante mais lorsqu'on s'y attarde, le

L'autre raison, pour laquelle certains auteurs conçoivent que trop d'importance est accordée au concept de flexibilité, est l'intérêt minimal qui est alloué aux employés dans les discussions entourant le concept. Tel que fortement souligné par Pollert

contexte théorique qui y est développé semble souvent éloigné de la réalité et certains énoncés sont parfois en contradiction les uns avec les autres.

Par exemple, Boyer mentionne que dans un contexte de flexibilité, les organisations doivent assouplir leur organisation du travail et par conséquent, démontrer une capacité d'adapter leurs modes opératoires et les manipulations à des ensembles variés de tâches. La plus ou moins grande adaptabilité de l'organisation productive dépend, dans une large mesure des choix technologiques et organisationnels qui sont effectués au moment de la conception de l'unité de production, eux-mêmes conditionné par la taille et la régularité du marché. Les entreprises doivent donc se munir d'équipements de plus en plus flexibles, capables d'effectuer des opérations différentes. Plus précisément, Benko (1990) souligne que les ingénieurs devraient s'attarder à développer des lignes de montage flexibles, composées de machines-outils programmables capables, au fur et à mesure de l'avancée des pièces, de les reconnaître pour leur appliquer les programmes opératoires. La finalité de ces nouveaux équipements est de répondre à une demande incertaine et fluctuante, en volume comme en composition et selon Coriat (1984), la flexibilité devient alors un véritable réducteur de risques.

Boyer enseigne aussi qu'un des objectifs des organisations doit être de favoriser ce qu'il appelle une hiérarchie des qualifications des employés. Les employés doivent démontrer des aptitudes à changer de poste de travail, au sein d'une organisation d'ensemble donnée, ou éventuellement en transformation rapide, puisque les nouvelles lignes flexibles le permettront de plus en plus. Selon Boyer et Durand (1993:98), « des technologies et des organisations de plus en plus complexes, mais aussi les contraintes de qualité exigent chez les salariés des connaissances techniques et une compréhension globale des systèmes productifs toujours plus grande. Des aptitudes à apprendre sont requises plutôt que des savoirs figés, même de bon niveau: la formation devient réellement continue durant toute la carrière pour une grande partie des intéressés. »

Ceci explique pourquoi les organisations doivent développer une stratégie axée sur le marché de l'emploi interne. La main d'oeuvre est traitée de façon plus homogène et les modernisations des qualifications s'obtiennent essentiellement par le recyclage du personnel, la redéfinition des tâches et le redéploiement des travailleurs. Ce type de flexibilité fait appel au savoir faire et à la compétence des travailleurs et plus particulièrement à son aptitude à maîtriser divers segments d'un même processus productif.

Par ailleurs, Boyer mentionne que dans un contexte de flexibilité, un autre des objectifs des organisations doit être de favoriser la mobilité des employés et que l'atteinte de cet objectif se mesure à l'ampleur de la perte de rigidité concernant les contraintes juridiques régissant le contrat de travail et particulièrement les décisions de licenciement. En fait, toutes les mesures qui réduisent les attaches d'un travailleur vis-à-vis d'une entreprise vont dans le sens de la flexibilité. On regroupe sous cette forme tous les facteurs qui contribuent à la mobilité des travailleurs entre entreprises, métiers et régions, c'est à dire la mobilité professionnelle et la mobilité géographique. L'idéal type semble donc être un contrat de travail dont les conditions sont révisables au jour le jour!

Or, la mobilité des employés ne recouvre pas les deux types de flexibilité décrits précédemment, relatifs à l'organisation du travail et à la hiérarchie des qualifications. La mobilité des employés peut même entretenir des relations négatives avec les deux autres objectifs. En effet, les facilités d'un ajustement rapide des effectifs sont à même d'inhiber la recherche d'une mécanisation flexible, alors qu'une rotation trop rapide des travailleurs est à priori un obstacle à la polyvalence et plus généralement à leur adhésion aux objectifs de l'entreprise et donc très probablement à ses résultats.

(1991), lorsqu'on s'attarde au débat en ayant pour préoccupation première le travailleur, on s'aperçoit que le débat ignore les dynamiques concrètes du changement social, passe sous silence le rôle de l'homme dans l'histoire et devient par conséquent un débat stérile et abstrait. Or étant donné que plusieurs mesures de flexibilisation touchent directement les employés, il est primordial que les penseurs ne s'arrêtent pas uniquement à réfléchir aux devoirs et aux fonctions de l'homme, mais à ses influences sur l'évolution du mode de développement flexible.

Ces objections notées, nul ne peut par ailleurs contester que depuis le début des années 70, dans un contexte de ralentissement de la croissance économique, de chute des profits des organisations, de stagnation de la productivité ainsi que de persistance d'un chômage élevé, l'ensemble des organisations a été poussé à opter pour des mesures lui assurant une plus grande facilité d'adaptation face à un environnement instable causé en partie par une concurrence mondiale accrue, ainsi qu'une accélération des innovations technologiques (Tremblay, 1992). Il semble y avoir au sein des organisations une tendance visant à requérir de plus en plus de flexibilité au niveau du processus de production et du développement de produits, mais aussi de la formation professionnelle, de la polyvalence des tâches, ainsi que des coûts de la main d'oeuvre. Ces changements, qui affectent à divers degrés l'ensemble de la structure économique, ne vont pas sans remettre en cause l'organisation du travail ainsi que les systèmes d'emplois et ce particulièrement en Amérique du Nord (Tremblay, 1992; Bélanger et Lévesque, 1994).

La flexibilité de la main d'oeuvre

Les organisations nord-américaines qui visent à se débarrasser des rigidités imposées par le fordisme (Broudic, Merle et Vanderpote, 1982; Jacques, 1993) semblent s'attaquer, dans une large mesure, aux dimensions relatives à la main d'oeuvre. Ces formes de flexibilité répondent aux besoins qu'ont les organisations de

s'assurer un maximum de souplesse dans l'allocation et la mise en oeuvre de la force de travail et ce, de façon à pouvoir s'adapter rapidement aux nouvelles conditions de l'environnement économique. Les facettes de la flexibilité propres à la main d'oeuvre sont la flexibilité des coûts de la main d'oeuvre, la flexibilité d'emploi, qui renvoie aux statuts d'emplois et enfin, la flexibilité du travail qui se manifeste dans les modes d'utilisation des qualifications et des aptitudes des travailleurs dans la production (Henriet, 1981; Michon, 1988).

Il ne s'agit pas ici de donner une définition exacte de chacune de ces formes de flexibilité, puisque tel qu'il fut précédemment énoncé, les définitions proposées par les auteurs sont multiples, se chevauchent parfois et se contredisent d'autre fois. Par ailleurs, peu importe la forme qui lui est donnée, la flexibilité de la main d'oeuvre semble être synonyme de précarité d'emploi (Broudic et Espinasse, 1980; Gambier et Vernières, 1985; Salendros et coll., 1990; Tremblay, 1992).

Pour réduire les coûts associés aux salaires, les employeurs hésitent de moins en moins à embaucher, soit des travailleurs temporaires ayant moins d'expérience et par conséquent un salaire moins élevé, soit des travailleurs à temps partiel qui ont l'avantage de permettre aux organisations une correspondance entre le temps de travail et les besoins spécifiques de la production (Tremblay, 1992). En fait tous les emplois atypiques, qu'ils soient contractuels, pigistes ou stagiaires, permettent aux organisations de disposer d'une main d'oeuvre dont elles ont besoin pendant la période précise pour laquelle elles en ont besoin. Pour les nécessités de la flexibilité, les gestionnaires n'hésitent pas non plus à recourir à la sous-traitance et donc à faire exécuter à l'extérieur ce qui jadis était accompli à l'interne. De cette façon, les organisations peuvent contourner les contraintes inhérentes à la rigidité des fonctions et des qualifications.

Pour se débarrasser des rigidités liées à la nature des contrats individuels de travail, les organisations multiplient les statuts d'emploi. De cette façon les employés

deviennent divisés, la compétition - sur un même lieu de travail entre des groupes de travailleurs différenciés - est augmentée et l'organisation collective autour des revendications communes est plus limitée (Jacques, 1993). Toutefois, la principale raison pour laquelle les organisations tentent de multiplier les statuts d'emplois, est que ce faisant, elles peuvent limiter au maximum les postes permanents et par conséquent, alléger leurs contributions au titre des avantages sociaux qui sont souvent exclusivement associés à ce type d'emploi. La réduction du pourcentage de postes permanents permet aussi de limiter les coûts et les formalités administratives relatifs aux nouvelles embauches ou aux licenciements (Jacques, 1993).

Dès lors, il apparaît évident que la caractéristique commune aux formes de flexibilité de la main d'oeuvre est l'élément d'instabilité qu'elles introduisent dans la vie des employés et particulièrement des jeunes employés. En effet, la majorité des emplois atypiques sont occupés par des jeunes, à un point tel qu'une certaine familiarité avec la précarité réunit désormais la jeunesse (Maruani et Reynaud, 1993).

La flexibilité de la main d'oeuvre et l'insertion des jeunes

Si les jeunes sont les plus touchés par la précarisation du travail, c'est en partie parce qu'étant les derniers à intégrer la société adulte, ils sont souvent les premiers à subir les effets non-prévus des transformations qui l'affectent (Gauthier, 1994). D'autres notent qu'au cours des dernières années, la nature des emplois a certes été modifiée par la création d'emplois à durée déterminée, mais que cette décision économique a été combinée à une décision sociale qui consiste à assigner ces emplois aux jeunes (Maruani et Reynaud, 1993). En effet, depuis l'avènement de la flexibilité de la main d'oeuvre, il y a parallèlement eu une nette évolution de politiques d'emploi à l'égard des jeunes qui favorisent leur insertion dans les formes les plus précaires (Bouffartigue, Lagree et Rose, 1989; Gijsbers-Jehoel et Groot, 1989; Maruani et Reynaud, 1993; Gauthier, 1994, Gauthier et Mercier, 1994; Gauthier, 1996; Laville, 1996). Les mesures ciblées en faveur des jeunes n'ont en général réussi qu'à leur

imposer des statuts intermédiaires (Laville, 1996), particulièrement dans les secteurs plus fortement touchés par la restructuration ou dans des domaines qui sont traditionnellement plus dépendants de l'intervention de l'état (Mercier et Poulin-Simon, 1990; Le Louarn, 1990; Salengros et coll., 1990; Ricca, 1990).

L'exemple de la fonction publique québécoise

Les bouleversements qui sont en cours dans le monde du travail n'ont pas épargné le marché de l'emploi québécois ainsi que la plus grande organisation de cet environnement, la fonction publique. La fonction publique québécoise a dû procéder à une restructuration de son fonctionnement afin de demeurer compatible avec les exigences du nouveau mode de développement. Toutefois, étant donné son statut particulier, les modifications connues en son sein au cours des dix dernières années sont parfois différentes de celles rencontrées dans les entreprises privées québécoises. La forte syndicalisation des fonctionnaires (Gow, 1995; Simard, 1995; Gow, 1994; Gow, 1992), de même que l'étroite relation entre la fonction publique et les partis politiques au pouvoir (Gow, 1992; Blais et Crête, 1989) ont fait en sorte que les mesures de flexibilité employées au sein de la fonction publique sont souvent moins évidentes que celles observées au sein des entreprises privées. Par ailleurs, l'historique de la fonction publique confirme que depuis 1983, la flexibilité de la main d'oeuvre, telle que définie précédemment, est une pratique utilisée par cette organisation.

La nécessité de réductions ou les balbutiements d'une flexibilité de la main d'oeuvre

En 1981, la crise économique, accompagnée d'une crainte incessante de récession, s'est fait largement sentir. La crise pétrolière causa une crise de profitabilité à l'échelle mondiale (Lipietz, 1989) et le Québec ne fut pas épargné. Par conséquent, le gouvernement québécois a dû restreindre ses dépenses et dès l'été 1981, le président

du Conseil du trésor mena une campagne visant à convaincre le public de la nécessité des compressions budgétaires. Les fonctionnaires de la fonction publique furent les premiers visés.

En période d'austérité, les membres du cabinet provincial s'insurgeaient contre les *privilèges extraordinaires* des fonctionnaires « qui, tout en bénéficiant de la sécurité d'emploi, voyaient leur rémunération progresser même en période de récession » (*The Gazette* du 2 novembre 1981 et *La Presse* du 25 novembre 1981 in: Gow, 1992). C'est pourquoi, dès le premier trimestre de 1983, la campagne visant à restreindre la croissance des dépenses aboutit à des coupures de l'ordre de 18% qui furent imposées à tous les employés du secteur public et parapublic.

Toutefois, puisque le gouvernement au pouvoir était coincé entre la nécessité économique de faire des coupures et le besoin politique de plaire aux fonctionnaires qui, en principe, étaient des militants du parti en place, il n'y eut pas de mise à pied massive des fonctionnaires. Suite à un sommet économique réunissant des représentants gouvernementaux, patronaux et syndicaux, on s'accorda plutôt à geler la rémunération des 320 000 employés du secteur public et parapublic (Gow, 1992).

Les réductions ou la concrétisation d'une flexibilité de la main d'oeuvre

Il fallut attendre un changement de gouvernement pour voir la fonction publique subir des ajustements qui vont directement dans le sens d'une flexibilité accrue de la main d'oeuvre. En 1985, le gouvernement laissa entendre qu'il y aurait effectivement baisse des effectifs chez les employés réguliers de la fonction publique et les chiffres vont dans ce sens. De 1983 à 1987, les données montrent qu'il y eu des compressions de l'ordre de 10%; le nombre d'employés réguliers chuta de 57 921 à 52 265 (Gow, 1994). Toutefois, ces chiffres peuvent être trompeurs et cacher les véritables actions qui furent posées par le gouvernement en place.

En effet, en étudiant ces chiffres on s'aperçoit que les économies d'effectifs, tant chez les fonctionnaires en général que chez les professionnels de la fonction publique furent davantage obtenues par la transformation d'emplois réguliers en emplois occasionnels, que par des compressions réelles des effectifs réguliers (Gow, 1994). Dans le cas précis des professionnels, à une époque de précarisation, où le recours aux emplois atypiques était déjà devenu la norme, entre 1986 et 1991, le nombre d'occasionnels passa 11,5% à 13,8% de l'effectif professionnel total (Office des ressources humaines, 1991). Le gouvernement libéral aurait donc favorisé la multiplication des statuts d'emplois atypiques plutôt que les coupures de postes à durée indéterminée.

L'insertion des jeunes professionnels dans la fonction publique québécoise

La fonction publique québécoise, comme la majorité des organisations nord-américaines recourt à la flexibilité de la main d'oeuvre et elle ne se différencie pas non plus en ce qui a trait au groupe d'employés oeuvrant en son sein qui est le plus sujet d'obtenir les emplois précaires. En effet, dans une large mesure, la croissance accrue du nombre de professionnels occasionnels dans la fonction publique s'explique par l'embauche des jeunes.

Étant donné que la fonction publique a connu un problème de vieillissement, le regroupement des jeunes et un mémoire présenté par James Ian Gow (1990) à la commission du budget et de l'administration de l'Assemblée nationale du Québec sur la Loi sur la fonction publique proposèrent à la Commission Lemieux-Lazure (1990) de permettre davantage l'accès des jeunes à la fonction publique. Peu d'écrits ont été consacrés à la situation particulière des jeunes professionnels de la fonction publique, mais à l'aide de données de 1988, il est possible d'apprendre que la majorité des jeunes qui sont recrutés le sont en tant qu'occasionnels et que le nombre d'emplois non-permanents varie inversement avec l'âge (Gow, 1994; Office des ressources humaines, 1990).

Les épargnes engendrées par l'embauche de professionnels occasionnels

Pour le gouvernement, il est doublement avantageux de faire appel à des employés occasionnels. Politiquement parlant, transformer des postes réguliers en postes occasionnels, plutôt que sabrer froidement dans l'effectif régulier, signifie pour le parti au pouvoir, plus de chances de conserver son électorat. Économiquement parlant, l'embauche de professionnels occasionnels, plutôt que réguliers, permet au gouvernement d'obtenir d'importants bénéfices, notamment en ce qui à trait à la réduction des coûts de la main d'oeuvre.

Dans la fonction publique québécoise, en 1985, le traitement moyen d'un employé régulier était de 30 325\$, alors que celui d'un occasionnel était de 21 420\$ (Conseil du Trésor, 1988 in: Gow, 1994: 90). Quoique les employés de la fonction publique soient favorisés en comparaison à d'autres employés atypiques - afin de compenser pour une partie des inconvénients associés à la précarité de leur emploi, le gouvernement majore à la hausse leur salaire de 6,5% - les occasionnels sont différenciés au niveau des avantages sociaux puisqu'ils sont écartés d'une série d'avantages en raison du motif pour lequel ils ont été embauchés ou de la durée de leur contrat.

Les occasionnels n'ont pas droit aux vacances annuelles, aux congés sociaux, aux congés pour affaires judiciaires, aux congés pour études, à l'organisation de la carrière, aux frais qui sont encourus par un déménagement, au régime d'assurance-vie, maladie et traitement, ainsi qu'aux droits parentaux (SPGQ, 1989). C'est donc principalement au chapitre des avantages sociaux que le gouvernement réalise d'importants bénéfices.

D'un strict point de vue mathématique, la flexibilité de la main d'oeuvre est très profitable pour l'État et lui permet de réaliser des économies qui sont les bienvenues en période de compressions budgétaires. Toutefois, il existe une

contrepartie aux gains financiers. En créant des postes de professionnels occasionnels, des coûts difficilement calculables sont parallèlement créés. Ces coûts sont ceux du statut d'emploi, soit le prix que paie une organisation lorsque pour la même charge de travail elle maintient ses employés dans deux types de statut d'emploi. Toutefois, si nous voulons adéquatement vérifier ces coûts, il faut inévitablement remettre l'acteur au centre de l'analyse afin de mesurer quelles sont les attitudes au travail des employés occasionnels.

LES ATTITUDES

C'est à la fin du 19^{ème} siècle, dans le vocabulaire de la psychologie allemande qu'apparut le concept d'attitude. Au fil des années, les discussions entourant ce concept ont fait en sorte que son statut a considérablement évolué et que ses champs d'application se sont multipliés. Aujourd'hui, les attitudes constituent un concept majeur dans l'ensemble des sciences sociales. Cette section fait le point sur l'utilisation et l'utilité des attitudes en sociologie.

Les attitudes en sociologie

Nombre de chercheurs en sociologie manifestent un engouement pour l'étude des attitudes. Tel que le souligne Schuessler (1993), l'analyse des attitudes en sociologie est une tradition vénérable: Marx et l'aliénation, Durkheim et l'anomie, Weber et l'éthique protestante. De nos jours, cette tradition se perpétue, les sociologues manifestant toujours une curiosité quant à l'interdépendance entre l'état du monde social et la façon dont les individus se sentent par rapport à ce monde social (Schuessler, 1993).

Les sociologues, tout comme les spécialistes de la psychologie sociale, définissent généralement une attitude comme une disposition favorable ou défavorable à l'égard des objets, des personnes, des groupes, des situations ou de tout autre aspect identifiable de l'environnement, y compris les idées abstraites et les lignes de conduites sociales (Ajzen, 1993; Oskamp, 1977; Atkinson, Atkinson, Smith et Hilgard, 1987). Quoique la définition formelle puisse différer d'un auteur à l'autre, il y a par contre un élément qui demeure dans l'ensemble des définitions, l'aspect évaluatif des attitudes. En fait, virtuellement toutes les techniques visant à mesurer les attitudes résultent en un score qui situe l'individu sur un continuum d'évaluation vis-à-vis de l'attitude (Fishbein et Ajzen, 1975; Green, 1954). De cette façon, les attitudes ne sont pas appréhendées directement, mais indirectement à travers une série de mesures plus ou moins complexes du degré de sympathie, de satisfaction ou de favorabilité, que les individus éprouvent à l'égard des différentes dimensions de tel ou tel objet de la réalité sociale étudiée (Crozier et Friedberg, 1977). Plus simplement, les attitudes sont perçues comme étant des représentations d'évaluations face au monde social (Olson et Zana, 1993).

L'aspect évaluatif engendre un deuxième aspect relatif aux attitudes, l'aspect *rationalisant*. « L'aspect rationalisant vient du fait que les évaluations sont supportées par une structure de connaissance et qu'elles mènent à des stratégies résolutes » (Perron, 1995:13). Fishbein et Ajzen (1975) ont précisé, par le modèle d'action raisonnée, que l'aspect *rationalisant* permet de faire le lien entre les attitudes et les comportements.

Une troisième facette importante est la dimension permanente des attitudes (Oskamp, 1977). Dans les sciences sociales, une attitude désigne une orientation des conduites ou des jugements, lorsque ceux-ci présentent une certaine cohérence et une certaine stabilité (Montmollin, 1989). Le terme attitude est employé pour désigner des orientations normatives relativement permanentes des individus par rapport à certains

objets sociaux privilégiés, découpés en fonction des centres d'intérêt et des besoins spécifiques de la recherche (Crozier et Friedberg, 1977).

La relative stabilité des attitudes permet qu'un usage prédictif soit attribué à ces dernières. En effet, puisque les attitudes sont stables, leur connaissance peut être utilisée pour prédire les réactions et comportements des sujets dans d'autres circonstances² (Schuman et Johnson, 1976).

C'est dans cette perspective que les spécialistes de la sociologie industrielle et du travail utilisent aujourd'hui les attitudes pour réaliser certaines recherches. « Très grossièrement résumée, la personnalité de l'individu au travail y est analysée comme un ensemble d'attitudes qui gouvernent ses réponses aux exigences de l'organisation et qu'il faut mesurer et connaître pour comprendre ses réponses et éventuellement les changer afin d'améliorer le fonctionnement des organisations » (Crozier et Friedberg, 1977: 466).

Ces considérations sur les attitudes, quoique d'ordre général, contribuent à démontrer la pertinence sociale de la présente recherche. En fonction des résultats obtenus quant aux attitudes des professionnels selon qu'ils soient réguliers ou occasionnels et jeunes ou vieux, les dirigeants de la fonction publique auraient éventuellement la possibilité de développer des pratiques gestionnaires qui tiennent compte de ces résultats et qui pourraient permettre d'améliorer le fonctionnement et le rendement de l'organisation.

² Il faut reconnaître que dans certaines situations, les attitudes ne sont absolument pas reliées aux comportements. Néanmoins, Schuman et Johnson (1976) soulignent que ces cas précis devraient être analysés individuellement puisqu'ils recèlent probablement quelque chose de très particulier à propos de la situation ou du contexte social. Un geste peut par exemple être posé sans anticipation ou avec très peu de conscience, ou réalisé dans un contexte où les contraintes sociales sont d'un poids extrême sur l'individu en question.

Perspectives sur les attitudes en emploi

Généralement, les auteurs ayant abordé la problématique de la constitution des attitudes en emploi inscrivent leurs recherches soit dans une perspective ontogénique³, soit dans une perspective situationnelle. Dans le cadre de cette recherche, c'est la deuxième perspective qui sera mise à contribution afin d'arriver d'une part, à une vision plus raffinée des déterminants des attitudes en emploi et d'autre part, à cerner si le statut d'emploi est effectivement un facteur déterminant de la constitution des attitudes en emploi.

Cette section a pour but d'expliquer la perspective situationnelle, ce qui ultérieurement devrait permettre la compréhension des études en fonction des a priori théoriques et conceptuels à la base du choix des déterminants qui seront pris en considération.

³ La perspective ontogénique, suppose que les comportements et les attitudes des individus changent normalement, de façon régulière jusqu'à un point final, inhérent à la programmation de tout être humain (Zeitz, 1990, en référence à Riley, 1987; Gesell, 1954).

Par conséquent, les tenants de cette perspective postulent que les attitudes en emploi sont déterminées par l'âge des répondants, que la relation entre l'âge et la satisfaction en emploi est définie par une droite qui, après contrôle des variables connues, est quasi-invariable peu importe le groupe d'employés à l'étude. Or, certains doutes sont entretenus quant à l'existence d'une telle relation entre l'âge et les attitudes en emploi. En effet, quoique certains chercheurs soient parvenus à démontrer l'existence d'une telle relation, (Hulin et Smith, 1965), d'autres ont plutôt mis en évidence l'existence d'une relation en "U" (Herzberg et coll. 1957; Kong et coll., 1993 en référence à Handyside, 1961; Kacmar et Ferris, 1989).

Étant donné l'absence de consensus, d'autres chercheurs ont développé une perspective ontogénique moins "rigide" qui, tout en considérant l'âge comme une variable cruciale dans la détermination des attitudes en emploi, permet que la relation entre l'âge et les attitudes dépende de plusieurs facteurs. Ces derniers sont ceux inhérents au développement humain tels les attitudes et les valeurs en général, ou les habilités à communiquer par exemple (Zeitz, 1990).

La perspective ontogénique « modérée » est similaire à l'approche psychologique qui, selon Durand (1993:18), « se concentre plutôt sur le processus par lequel l'individu s'adapte aux situations telles qu'il les perçoit ». En adoptant cette perspective au profit de la perspective situationnelle, « c'est moins la situation elle-même qui est étudiée que la perception que les individus en ont. Ce sont moins les causes sociales, organisationnelles ou économiques des attitudes qui sont étudiées, que les réactions des individus à l'insatisfaction qu'ils ressentent ».

La perspective situationnelle

La perspective situationnelle existe depuis plusieurs années, ses fondements pouvant être attribués à Karl Marx. L'auteur du *Capital*, dans ses études sur l'aliénation, a développé des explications de type situationnel, c'est à dire qui ne reposent pas sur les états internes, les dispositions ou les attitudes des individus, mais plutôt sur des caractéristiques contextuelles et externes à ces derniers.

Dans la pensée marxiste, la nature de l'activité productive a inévitablement des retombées sur l'ensemble de l'expérience de vie. Étant donné que le travail est le contexte dans lequel l'impact humain sur le monde matériel est le plus dramatiquement réalisé, la nature de l'expérience de travail est un élément crucial de la qualité de vie des humains. Il ne peut y avoir de compensations adéquates pour une expérience de productivité inadéquate.

Récemment, plusieurs auteurs dont le champ de recherche est le travail, majoritairement les sociologues du travail, ont concentré leurs efforts à développer cette perspective où les attitudes humaines sont le produit du travail qu'effectuent les employés (Zeitz, 1990, en référence à Featherman et Lerner, 1985; Dannifer, 1984; Gill, Coppard et Lowther, 1983). Selon Durand (1993:16), cette approche « propose une vision plus objective du comportement des personnes dans l'organisation et considère l'individu comme un acteur dans un système dynamique. Elle s'attache principalement aux effets de phénomènes organisationnels ou sociaux sur le comportement des individus. Elle a donc tendance à considérer le comportement humain plutôt comme spontané et dépendant des situations (*situated action*) que comme nécessairement planifié ».

Par ailleurs, parmi les situationnistes, la tendance minimise de plus en plus certaines influences contextuelles telles la famille, la culture ou la communauté et favorise davantage le contexte organisationnel. Dans sa recherche sur la satisfaction en

emploi dans une agence gouvernementale, Zeitz (1990) mentionne que les employés des différentes parties de l'organisation ont des niveaux de satisfaction en emploi différents, ces niveaux étant enracinés dans des perceptions du climat de l'organisation très différenciées.

Selon cette perspective, le statut d'emploi est certes un des facteurs externes susceptibles d'expliquer les attitudes à l'égard de l'emploi puisque le statut d'emploi d'un individu renvoie à sa situation particulière au sein de l'organisation. Certains auteurs énoncent même que de nos jours, le statut d'emploi est ce qui détermine la position sociale d'un individu et qu'en fait, le concept de statut d'emploi aurait détrôné celui de statut social.

L'analyse des statuts, introduite par Weber au début de ce siècle (Weber, 1968), est une question centrale en sociologie. Toutefois, l'intérêt pour le concept de statut social est aussi marqué que son opérationnalisation est ardue et controversée (Omodei, 1982; Turner, 1988). Une des raisons apportées à cette controverse est que les dimensions qui permettent de déterminer la position de statut et le groupe de statut auquel appartient un individu dans une société donnée sont multiples et les relations entre ces mêmes dimensions sont parfois variables et complexes (Turner, 1988). En effet, la position de statut d'un individu peut aussi bien être déterminée par son revenu, son éducation, sa profession, que par sa situation sociale, soit son âge, sa nationalité, sa situation familiale, ou le fait qu'il soit un homme ou une femme, pour ne nommer que ces composantes.

Toutefois, dans les sociétés productivistes, c'est principalement par l'univers de travail que s'obtient le statut social (Rocher, 1969). Les recherches de Sainsaulieu (1977) et de Verret (1988) sur la culture ouvrière ont contribué à démontrer l'importance du travail en tant que dimension constitutive du statut social. Selon Maruani et Reynaud (1993: 89) « *le type de tâches, la place dans l'organisation du travail, les rapports de travail avec les collègues apparaissent comme un ensemble*

suffisamment cohérent et porteur de sens pour avoir des prolongements hors de l'entreprise, à travers des sociabilités et des capacités d'actions propres à chacune de ces catégories ». La situation d'emploi est une dimension importante du statut social non seulement à cause des caractéristiques intrinsèques de l'emploi, mais également en raison des exigences de qualifications (formation, diplômes, expériences antérieures) inhérentes à la situation d'emploi. Bref, la situation d'emploi d'un individu recouvre à elle seule plusieurs dimensions qui servent généralement à déterminer le statut social d'un individu, d'où l'intérêt grandissant à parler d'un statut d'emploi.

Par conséquent, il ne fait pas de doute que le statut d'emploi renvoie fortement à la situation d'un individu dans une organisation et ceci contribue à confirmer la pertinence de choisir le statut d'emploi en tant que variable indépendante dans le cadre de cette recherche.

CONTEXTE SPÉCIFIQUE DE RECHERCHE

LE STATUT D'EMPLOI

Le statut d'emploi, surtout dans un contexte de précarité occupationnelle, définit beaucoup plus que le salaire et le contenu des tâches d'un individu. Les caractéristiques objectives du statut résident dans le fait que ce dernier détermine le niveau d'accessibilité d'un individu à certains droits et privilèges légitimement reconnus par la société (Omodei, 1982, Turner, 1988). Le statut d'emploi permet ce processus d'attribution puisqu'en fonction de leur statut d'emploi, les individus n'ont pas les mêmes avantages, droits et bénéfices.

Selon Schnapper (1989), dans une étude auprès des fonctionnaires de la fonction publique française, les titulaires d'un statut permanent sont assurés d'un véritable statut plus ou moins dissocié de leur activité, c'est-à-dire une série de droits, selon elle, politiques. « L'emploi stable est souvent associé à des avantages nombreux qui définissent progressivement une place dans la société, en assurant un niveau de consommation supérieur à ce que permettrait le seul salaire, en adoucissant les contraintes de travail quotidiennes, en protégeant les individus de certains à-coups de l'existence et en leur offrant des perspectives à plus long terme » (Maruani et Reynaud, 1993, 90). Ceci constitue une des raisons pour lesquelles le statut d'emploi permet de définir la situation d'un individu (Omodei, 1982; Turner, 1988; Cherkaoui, 1989).

Traditionnellement les sociologues, particulièrement les Weberiens, ont déterminé la situation des individus en fonction de critères univoques tel le pouvoir, le prestige et la richesse puisque ces trois biens sont désirables et qu'en avoir plus ou moins est important (Baechler, 1989). Or, dans un contexte économique où l'emploi est de plus en plus recherché, le travail est inévitablement devenu l'enjeu de concurrences entre les membres de la société. « Ces concurrences mènent imparablement, par agrégation, à des hiérarchies reconnues » (Baechler, 1989: 101). Schnapper (1989) a démontré l'existence de ces hiérarchies en établissant une gradation continue entre statuts liés à l'emploi (stable, puis instable), statuts dérivés de l'emploi (chômeurs retraités, conjoints de travailleurs, mais aussi stagiaires) et statuts liés à la protection sociale et hors statuts.

Schnapper (1989) estime qu'il existe réellement une hiérarchie entre les statuts liés à l'emploi puisque « la sécurité d'emploi étant un droit acquis, la carrière - c'est-à-dire une progression régulière en salaire et en reconnaissance, vécue comme significative - constitue une dimension essentielle du statut de l'emploi public » (Schnapper, 1989: 6).

Il s'agit donc de vérifier si la fonction publique québécoise constitue un lieu où les occasionnels vivent significativement ce qui les différencie des réguliers, soit l'absence de sécurité d'emploi et ce qui lui est lié, soit un ensemble d'avantages sociaux et notamment l'accès au perfectionnement. Si tel est le cas, les deux groupes de professionnels - les réguliers et les occasionnels - devraient entretenir des attitudes différentes à l'égard de leur emploi.

LES RECHERCHES EMPIRIQUES

Plusieurs auteurs ont relevé l'insuffisance d'études relatives à l'effet du statut d'emploi sur les attitudes au travail (Tremblay, 1992; Le Louarn, 1990; Kiecolt, 1988). Non seulement existe-t-il peu de théories, mais peu de données sur le travail

atypique sont disponibles. Tremblay (1992) mentionne qu'une des raisons expliquant ce manque de connaissances, est la difficulté de faire enquête auprès de ces travailleurs en raison même de l'instabilité de leurs emplois et de leurs changements successifs de lieu de travail.

Par ailleurs, une des dimensions importantes du statut d'emploi est l'insécurité d'emploi. En effet, les statuts d'emploi se différencient notamment par la durée de l'embauche (les emplois réguliers sont de durée indéterminée alors que les emplois occasionnels sont de durée déterminée). Les auteurs qui ont cherché à mesurer l'effet du statut d'emploi sur la formation des attitudes ont en fait tenté de mesurer quel pouvait être l'impact de la détermination de la durée d'un emploi, soit l'insécurité d'emploi, sur la formation des attitudes en emploi.

La précarisation des emplois est un phénomène qui touche davantage une catégorie de travailleurs, en l'occurrence les jeunes. Par conséquent, l'âge des employés est un aspect important auquel cette étude doit s'attarder. Une quantité énorme de travaux a porté sur l'effet direct de l'âge sur les attitudes en emploi (pour une revue détaillée voir Rhodes, 1983), mais ces études ne sont pas celles qui sont les plus intéressantes pour cette recherche. Certes, l'âge a probablement un effet direct sur les attitudes des employés de la fonction publique, mais dans la présente étude, c'est l'effet modérateur de l'âge sur la relation entre le statut d'emploi et les attitudes au travail qui attire principalement l'attention. En effet, l'originalité de cette recherche est reliée à un des ces objectifs qui est de vérifier si les effets de la précarité sur les attitudes en emploi sont les mêmes au sein d'une cohorte très touchée par la précarisation des emplois qu'ils ne le sont au sein d'une cohorte plus âgée, moins marquée par ce phénomène. Ainsi, pour les besoins de cette recherche, les études portant simultanément sur l'âge et le statut d'emploi sont celles qui sont pertinentes et uniquement ces dernières seront utilisées.

Les effets de la précarité sur les attitudes en emploi

Les effets positifs de la précarité

Pour un certain nombre d'employés, la précarité engendre des attitudes en emploi positives et par conséquent, bénéfiques pour les organisations (Rodríguez-Marín et coll., 1992 ; Salengros et coll., 1992). Une étude menée auprès de professionnels de la santé dans un hôpital espagnol (Rodríguez-Marín et coll., 1992) et une autre conduite auprès de professionnels belges oeuvrant dans le milieu des services (Salengros et coll., 1992), ont montré que les employés occasionnels rapportent moins de pression, moins de fatigue et un plus haut niveau de satisfaction vis-à-vis de leur emploi. De plus, comparativement aux employés permanents, les occasionnels perçoivent moins de responsabilités associées à leur emploi et tentent, en prenant des initiatives et en s'investissant fortement, de se démarquer de l'ensemble des employés (Rodríguez-Marín et coll., 1992 ; Salengros et coll., 1992). Rodríguez-Marín et coll. (1992), concluent que ces attitudes positives sont reliées au fait que les occasionnels sont motivés par l'obtention d'un statut permanent au sein de l'organisation qui les emploient.

En ce qui a trait aux jeunes, des études suggèrent que les effets positifs de la précarité sont d'autant plus marqués chez ces derniers. Selon Gauthier (1994), dans une étude auprès des jeunes canadiens, les jeunes tentent de tirer profit de chaque emploi et voient en cette succession d'embauches une occasion de développer leur polyvalence, d'obtenir de l'expérience, de même que de nouvelles connaissances. Dufour et coll. (1994), dans leur recherche auprès de jeunes Québécois, ont souligné « qu'on assiste (...) chez les baby busters⁴ à la mise en cause de la protection syndicale et de la sécurité de travail dont le déclin semble revêtir, selon eux, des caractères stimulants » (Dufour et coll., 1994:298). Enfin, une portion de jeunes croient que la précarité les garde sur la corde raide et fait en sorte qu'ils doivent toujours être à la

fine pointe de leur champ de spécialisation. Chez les jeunes, cette forme de motivation se combine habituellement à un comportement de débrouillardise, les jeunes voulant s'en sortir ne faisant confiance qu'à eux-mêmes (Gauthier, 1994).

Selon Gauthier (1994), il faut toutefois être prudent dans l'interprétation de ces résultats. Certes, les jeunes parviennent peut-être mieux que les autres à « se justifier » dans leur position et à trouver à cette même position des avantages que les emplois permanents n'offrent pas. Or, ce type de réaction peut-être dû, d'une part, au désir qu'éprouvent les jeunes d'apporter une certaine cohérence à leur vie professionnelle et d'autre part, au fait que les jeunes ont été « obligés », en raison de la nouvelle composition du marché du travail, d'ajuster leurs aspirations et d'adopter des comportements « qui vont souvent à l'encontre de ce pour quoi ils avaient été formés ou de ce en quoi ils pouvaient espérer » (Gauthier, 1994, 246).

Les effets négatifs de la précarité

Les études montrent que l'insécurité d'emploi n'a pas uniquement des effets positifs sur les attitudes en emploi. Ashford et coll. (1989), dans une étude réalisée auprès de 183 professionnels américains provenant de trois différentes organisations, ont suggéré que l'insécurité d'emploi est lourde de conséquences. Malgré des gains immédiats, notamment ce à quoi la direction des organisations ou les gestionnaires se sont historiquement intéressés, elle comporte des effets négatifs en termes d'attitudes. Les employés n'ayant pas de sécurité d'emploi maintiennent des attitudes négatives en ce qui a trait à l'attachement au travail, à la confiance en l'organisation et à la satisfaction face à l'emploi. Les études ont également montré que l'insécurité d'emploi n'agit pas uniquement sur les attitudes des employés, mais aussi sur leurs comportements (Ashford et coll., 1989 ; Salengros et coll., 1992). Les employés précaires qui, en raison de l'instabilité associée à leur statut d'emploi, se déplaisent sur

⁴Le terme baby-busters réfère aux individus qui sont nés entre 1967 et 1979, à ne pas confondre avec

leur lieu de travail ont tendance, d'une part, à vouloir se former, se spécialiser et d'autre part, à vouloir changer d'organisation, voire même changer de région pour trouver un emploi stable.

À l'instar de leurs confrères de travail touchés par la précarisation, les jeunes précaires entretiennent certaines attitudes négatives, telles que « la superficialité dans l'apprentissage d'un métier ou de l'engagement professionnel et le manque d'identification à l'organisation » (Gauthier, 1994:219-220). Les jeunes occasionnels éprouvent aussi parfois peu de confiance à l'égard des organisations pour lesquelles ils travaillent (Lojkine, 1996; Gauthier, 1994).

Deux types d'explication peuvent être apportées au fait que la précarité engendre ce type d'attitudes. D'une part, les états d'âmes négatifs seraient reliés à l'impossibilité de planifier, voire même d'envisager l'avenir que cause l'insécurité d'emploi (Schnapper, 1989). Selon Schnapper, même si les différences entre la carrière assurée et la carrière possible restent objectivement faibles, elles sont vécues comme considérables par les employés. D'autre part, certains auteurs ont souligné que la précarité peut affecter négativement les attitudes des employés, si elle est vécue comme un état marginalisant (CEQ, 1988 ; Delsen, 1991 ; Salengros et coll. 1989). Delsen (1991) note d'ailleurs qu'un des problèmes majeurs auxquels doivent faire face les entreprises européennes dans la promotion des emplois atypiques et particulièrement du travail à temps partiel est la marginalisation qui est associée à ces emplois.

Un autre effet est que chez les professionnels, la nature même du statut d'emploi précaire peut parfois empêcher les professionnels d'accomplir convenablement leur tâche et les mettre mal à l'aise parce qu'ils ont le sentiment d'être incapable d'agir de façon professionnelle. Ceci peut par conséquent nuire à leur sentiment d'appartenance vis-à-vis de leur corporation professionnelle, ou à leur

les membres de la génération X qui sont ceux nés entre 1960 et 1966 (Foot et Stoffman, 1996).

sentiment d'agir de façon éthique professionnellement. Toutefois, il est peu probable que cette explication prévale dans le cas des professionnels de la fonction publique. D'une part, la majorité des professionnels de la fonction publique ne sont pas membres d'une corporation et d'autre part, ce type d'explication est généralement apporté à la situation des enseignants⁵, soit un corps professionnel qui ne fait pas partie des professionnels de la fonction publique.

En ce qui à trait aux jeunes, selon certains auteurs (Gauthier et Mercier, 1994 ; Lojkine, 1996), la marginalisation associée à la précarité n'est pas une explication valable au fait que les jeunes occasionnels développent des attitudes négatives face à leur emploi. En effet, d'un point de vue structurel, les contraintes de l'économie contemporaine et les exigences de la flexibilité de la main d'œuvre ont marginalisé auprès des jeunes « ces emplois à vie » dans une même entreprise (Lojkine, 1996). Au Canada, Gauthier et Mercier (1994) ont noté que les emplois obtenus par les jeunes sont ceux créés ou laissés vacants au cours des dix dernières années et qu'en 1990, selon le Conseil Économique du Canada, la moitié de ces « nouveaux » emplois étaient précaires. Comparativement à l'ensemble des individus du même groupe d'âge, les jeunes qui ont un emploi précaire ne sont donc pas marginaux.

L'absence d'effet de la précarité

Finalement, les études ont montré que la précarité n'a pas toujours des effets déterminants sur les attitudes en emploi (Gauthier, 1994 ; Kong et coll., 1992 ; Lojkine, 1996 ; Salengros et coll., 1992 ; Schnapper, 1989). L'étude de Salengros et coll. (1992) met en lumière que certains précaires, quoique fatigués ou stressés par leur statut d'emploi, demeurent indifférents face à leur situation. Toutefois, ces

⁵ Chez les enseignants, l'activité professionnelle demande qu'il y ait une relation évolutive entre l'enseignant et les étudiants. Or, cette tâche est souvent impossible à remplir puisque les enseignants ne sont que temporairement auprès de leurs élèves. Les enseignants à statut occasionnel se sentent par conséquent différents des réguliers, même si leur profession est la même, ce qui peut alors entraîner une perception et une valorisation négative de l'emploi (C.E.Q., 1988).

individus sont souvent fatalistes, en ce sens que selon eux, la multiplication des statuts précaires est un phénomène généralisé et dès lors, il ne leur sert à rien de lutter contre leur situation. En ce qui a trait aux jeunes, ce sentiment d'impuissance subsiste d'autant plus qu'il se double de la croyance qu'ils ne sont pas nés au bon moment, ce qui les convainc davantage qu'ils ne peuvent rien y faire (Gauthier, 1994).

Des études réalisées auprès de professionnels ont fait ressortir que ces derniers pouvaient, eux aussi, être indifférents face à la précarité. Par ailleurs, ce ne serait pas par fatalisme, mais en raison des exigences et du cours normal d'une carrière professionnelle. En effet, les professionnels peuvent souvent percevoir un emploi comme étant une simple étape permettant d'accéder à un meilleur emploi (Kong et coll. 1992). Schnapper (1989), souligne que les professionnels de haute qualité refusent parfois même d'entrer dans un emploi dont le statut est permanent, malgré tous les avantages statutaires qu'il entraîne, parce qu'ils préfèrent garder la liberté associée aux emplois intérimaires. Chez les jeunes, Lojkine (1996) a montré qu'un bon nombre d'ingénieurs scientifiques ont la volonté de «faire une carrière de cadre», ce qui peut faire en sorte que le travail, bien que précaire soit perçu comme un simple tremplin.

L'affiliation à un groupe de statut peut se faire en fonction du statut professionnel, en fonction du statut d'emploi, mais aussi en fonction des deux conjointement. En effet, si l'affiliation se fait par le groupe du statut d'emploi, elle se fait via l'organisation, les employés réguliers se définissant comme des membres permanents de telle ou telle organisation. Il est alors possible que chez les professionnels occasionnels, l'attachement vis-à-vis la profession soit d'autant plus marqué puisque ces derniers n'ont pas d'organisation à laquelle se rattacher. Ainsi, les attitudes entretenues à l'égard de l'emploi par les professionnels occasionnels pourraient, plus que chez les professionnels réguliers, être définies par leur statut de professionnel que par leur statut d'emploi.

Finalement, des données indiquent que ce phénomène pourrait davantage être marqué chez les jeunes. Lojkine (1996), note que tous les sondages sur les jeunes professionnels confirment le recul des valeurs traditionnelles de l'entreprise telles que le dévouement envers cette dernière, au profit de la compétence et de l'initiative, soit des valeurs qui sont généralement propres à la profession. Gauthier (1994) a remarqué que les jeunes les plus scolarisés cherchent satisfaction dans le contenu même de la tâche et que l'intérêt intrinsèque de l'emploi est de première importance, surtout lorsqu'ils sont occasionnels, puisqu'il leur est alors impossible de trouver satisfaction au plan des conditions de travail et plus précisément de la sécurité de l'emploi.

L'effet de l'ancienneté organisationnelle sur la relation entre le statut d'emploi et les attitudes en emploi

Parmi les études consultées, un point est fréquemment ressorti et mérite d'être souligné afin d'apporter une nuance à ce qui a précédemment été mentionné. En effet, quoique plusieurs facteurs, dont l'âge, soient susceptibles d'avoir un effet modérateur sur la relation entre le statut d'emploi et les attitudes au travail, il semblerait que l'ancienneté, où plutôt le fait d'avoir acquis de l'ancienneté en tant que précaire, soit une variable importante dans la relation à l'étude. Les travaux dans lesquels les chercheurs ont relevé la présence d'un groupe d'employés pour qui la précarité est une source de motivation (Rodríguez-Marín et coll., 1992; Salengros et coll., 1989), montrent généralement qu'à long terme, les employés de ce groupe, comme tous les autres employés atypiques, convergent vers un état de découragement. La motivation n'est pas infinie et elle est appelée à disparaître si il n'y a pas offre apparente d'un emploi permanent à l'horizon. Certaines études mettent aussi en lumière la frustration et le stress qui peuvent accompagner cette baisse de motivation (Delsen, 1991; CEQ, 1988).

Pour la majorité des jeunes, lorsque la précarité se prolonge, elle parvient à les démotiver et à leur donner l'impression qu'il n'y a plus rien à apprendre, qu'il ne vaut pas la peine de se spécialiser ou de développer un domaine d'expertise (Gauthier, 1994). On peut penser que pour les jeunes, une période de précarité qui se prolonge sera d'autant plus pénible qu'elle bloque pratiquement toutes les autres facettes de leur entrée dans la vie adulte. En effet, sans la perspective d'un emploi stable et d'une carrière professionnelle, il devient plus difficile de planifier la venue d'un premier enfant ou l'obtention d'une résidence stable, pour ne mentionner que ces deux exemples. S'il est vrai que l'on ne puisse pas uniquement imputer aux difficultés de l'insertion professionnelle, le report du mariage et de la parentalité observé chez les jeunes depuis quelques années, Gauthier (1994) a toutefois noté que certains jeunes sont tellement anxieux face à leur avenir professionnel et économique, qu'il leur est impossible de s'engager dans des projets à long terme tels le mariage et la venue d'un enfant.

Quoique l'angoisse de certains jeunes soit plus évidente parce qu'elle se concrétise par une réticence quant à effectuer certains changements de rôles positionnels qui sont liés au passage dans la vie adulte (Knibbe et coll., 1987), ceci ne signifie pas pour autant que l'angoisse de leurs aînés face à l'avenir soit moindre. Par conséquent, ces études soulèvent une possibilité qui ne devrait pas être négligée, soit que ce n'est peut-être pas tant le fait d'être jeune et occasionnel qui soit tributaire de certaines attitudes négatives, mais plutôt le fait d'avoir acquis de l'ancienneté en tant qu'occasionnel et ce, peu importe la cohorte d'âge à laquelle appartiennent les employés.

But de la recherche

Le recensement des écrits a fait ressortir, d'une part, la complexité de la relation entre le statut d'emploi et les attitudes en emploi et d'autre part, comment

cette relation peut-être altérée par un ensemble de facteurs. Dans le cadre d'une même étude, certains auteurs (Gauthier, 1994, Salengros et coll, 1989) ont relevé que les individus pouvaient réagir très différemment face à la précarité de leur emploi.

Les mêmes études suggèrent que le statut d'emploi peut avoir un effet positif, un effet négatif, ou une absence d'effet sur les attitudes en emploi. Notons par ailleurs que si le statut d'emploi peut laisser certains employés indifférents, chez les professionnels, il semblerait que ce soit parce que ces derniers ont l'opportunité de se rattacher à un autre groupe de statut, en l'occurrence leur statut de professionnel. Ainsi, le statut d'emploi n'aurait pas un effet direct sur les attitudes en emploi des professionnels, mais il aurait un effet indirect en ce sens qu'il engendrerait une plus grande identification au statut de professionnel, cette identification engendrant un développement marqué d'attitudes généralement propres aux professionnels.

La littérature met aussi en lumière qu'en fonction du fait que les employés appartiennent ou non à une cohorte plus touchée par la précarisation des emplois, l'effet du statut d'emploi sur les attitudes en emploi peut varier.

Cette étude vise à faire avancer les recherches empiriques portant sur l'importance du statut d'emploi en tant que déterminant situationnel des attitudes en emploi et de vérifier si la variable d'âge peut influencer cet effet. Plus spécifiquement, les analyses visent à comparer les attitudes en emploi des professionnels « stabilisés » avec celles des professionnels « précarisés » et ce, en tenant compte de l'âge des répondants.

La population à l'étude dans la présente recherche se distingue sensiblement de celles utilisées dans les recherches citées ci-haut en termes de composition en en termes de syndicalisation.

Hypothèses de recherche

Afin de formuler les hypothèses de recherche, il doit d'abord être noté que lorsqu'il est question d'attitudes dans une recherche, ces dernières ne sont pas saisies directement, mais indirectement par le biais d'un ensemble de mesures plus ou moins complexes du degré de sympathie ou de satisfaction, que les individus éprouvent à l'égard des différentes dimensions de la réalité sociale à l'étude (Crozier et Friedberg, 1977). Dans le cadre de la présente étude, les attitudes à l'égard de l'emploi ont été appréhendées via les perceptions et la valorisation, tant intrinsèques qu'extrinsèques, que les employés ont de leur emploi.

Les études consultées dans le cadre de cette recherche ne permettent pas de dégager une seule hypothèse sur chaque relation entre une variable ou un ensemble de variables dépendantes (facteur) et une variable indépendante particulière. En effet, quoique le cadre théorique présente certaines régularités empiriques, tel qu'il fut mentionné ci-haut, ces dernières ne convergent pas.

Ainsi, à la lumière des travaux antérieurs, il est certes possible de poser l'hypothèse que le statut d'emploi est une variable déterminante des attitudes en emploi. Par ailleurs, il n'est pas possible de prédire à priori le sens de cette relation. Néanmoins, on peut penser que cette relation sera altérée par l'âge des employés.

MÉTHODOLOGIE

Échantillon

Les données utilisées dans le cadre de cette recherche proviennent d'une étude menée dans le cadre des travaux d'un comité mixte patronal-syndical ayant pour mandat « d'examiner des moyens d'améliorer l'organisation du travail, d'augmenter la productivité, la satisfaction au travail et la qualité du travail produit par les employés-e-s et de provoquer un haut taux de motivation au travail »⁶. L'enquête a été conduite en dehors d'une période de négociation collective.

Les questionnaires ont été expédiés aux employés à leur adresse de travail accompagnés d'une lettre expliquant les objectifs de l'étude et signée par les deux parties. Les répondants avaient six semaines pour retourner le questionnaire dans une enveloppe prévue à cette fin (Durand, 1993:144).

L'échantillon utilisé a été produit au hasard parmi les 12 309 personnes appartenant aux corps d'emploi représentés par le syndicat concerné (SPGQ) et inscrites à la paie de mars 1987. L'échantillon final (Annexe 1), afin d'obtenir des proportions équitables d'employés de statut régulier et d'employés de statut occasionnel, a été stratifié selon le statut d'emploi et selon le sexe. Pour l'échantillon, 1271 réguliers (taux de sélection de 11,3%) et 814 occasionnels (taux de sélection de 73,5%) ont été sélectionnés.

⁶Lettre d'entente entre les parties - document interne.

Le taux de réponse global est de 67,2% (1402 répondants). Chez les réguliers, le taux de réponse des hommes est de 72,8% (502 répondants) et celui des femmes est de 65,7% (382 répondants). Le taux de réponse total des réguliers est de 69,7% (886 répondants). Chez les occasionnels, le taux de réponse des hommes est de 64,2% (285 répondants) et celui des femmes est de 61,4% (227 répondants). Le taux de réponse global des occasionnels est de 63,3% (515 répondants). Un répondant n'a pas indiqué son statut d'emploi et cinq répondants n'ont pas indiqué leur sexe. La marge d'erreur de l'échantillon utilisé est de 3,16 %, tant pour les employés réguliers que pour les employés occasionnels. Pour l'ensemble de l'échantillon, la marge d'erreur est de 2,3%.

La présente étude porte sur le statut d'emploi - régulier ou occasionnel - et l'âge - jeune (moins de 35 ans) ou vieux (35 ans et plus) - des employés de la fonction publique. Par ailleurs, il semble intéressant de présenter la façon selon laquelle les répondants se distribuent, non pas uniquement en fonction de ces deux variables, mais aussi en fonction de leur ancienneté au sein de la fonction publique. En effet, il fut précédemment énoncé que la distinction entre les effets d'âge et ceux d'ancienneté peut parfois être complexe étant donné que ces deux variables réfèrent au passage du temps. Ainsi, il fut jugé pertinent de présenter un tableau descriptif permettant de vérifier jusqu'à quel point, dans le présent échantillon, la variable d'âge et celle d'ancienneté, en fonction du statut d'emploi, sont corrélées entre elles. Le tableau II de la page suivante présente la distribution des répondants en fonction du statut d'emploi, de l'âge et de l'ancienneté.

En ce qui a trait à l'ancienneté, les répondants ont été séparés en deux catégories; les nouveaux, soit ceux qui ont moins de trois années d'ancienneté et les anciens, soit ceux qui ont trois ans ou plus d'ancienneté. La partie gauche du tableau porte sur les employés réguliers (n=880) et la partie droite sur les employés occasionnels (n=512). Tant pour les réguliers que pour les occasionnels, la probabilité du chi-carré est de 0.000, ce qui signifie que les variables de statut d'emploi, d'âge et d'ancienneté ne sont pas indépendantes les unes des autres.

En ce qui a trait aux employés réguliers, selon l'âge, le tableau indique que 39% (n=342) de ces derniers ont moins de 35 ans et que 61% (n=538) ont plus de 35 ans. En ce qui a trait à l'ancienneté des employés réguliers, 20% (n=176) ont moins de 3 ans d'ancienneté et 80% (n=704) ont 3 ans et plus d'ancienneté. Si ces trois variables sont considérées conjointement, le tableau permet d'observer que chez les réguliers qui ont moins de 35 ans, 15% (n=134) ont moins de 3 années d'ancienneté et 24% (n=208) ont 3 ans et plus d'ancienneté. Chez les réguliers qui ont 35 ans et plus 5% (n=42) ont moins de 3 années d'ancienneté et 56% (n=496) ont 3 ans et plus d'ancienneté. Bref, la majorité des réguliers sont des employés de 35 ans et plus ayant trois années ou plus d'ancienneté, alors que la minorité des réguliers est aussi constituée d'employés de 35 ans et plus, mais qui par contre, ont moins de trois années d'ancienneté.

Tableau II

Distribution des répondants selon le statut d'emploi, l'âge et l'ancienneté

STATUT D'EMPLOI						
ÂGE	RÉGULIER			OCCASIONNEL		
	MOINS DE 35 ANS	35 ANS ET PLUS	TOTAL	MOINS DE 35 ANS	35 ANS ET PLUS	TOTAL
ANCIENNETÉ	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
3 ANS ET MOINS	15.2% (134)	4.8% (42)	20.0% (176)	43.0% (220)	9.7% (50)	52.7% (270)
3 ANS ET PLUS	23.6% (208)	56.4% (496)	80.0% (704)	30.8% (158)	16.4% (84)	47.3% (242)
TOTAL	38.9% (342)	61.1% (538)	100% (880)	73.8% (378)	26.2% (134)	100% (512)
<i>PROB. X²</i>	0.000			0.000		

En ce qui a trait à l'âge des employés occasionnels, le tableau indique que 74% (n = 378) de ces derniers ont moins de 35 ans et que 26% (n = 134) ont plus de 35 ans. En ce qui a trait à l'ancienneté des occasionnels, 53% (n = 270) ont moins de

trois ans d'ancienneté et 47% (n = 242) ont trois ans et plus d'ancienneté. Lorsque ces trois variables sont considérées, on observe que dans cet échantillon, parmi les occasionnels qui ont moins de 35 ans, 43% (n = 220) ont moins de trois années d'ancienneté et 31% (n = 158) ont plus de trois années d'ancienneté. Chez les occasionnels de 35 ans et plus, près de 10% (n = 50) ont moins de trois années d'ancienneté et 16% (n = 84) ont plus de trois années d'ancienneté. La majorité des occasionnels est donc constituées de jeunes ayant peu d'ancienneté, alors que la minorité des occasionnels est constituée d'employés de 35 ans et plus ayant peu d'ancienneté.

Les données de ce tableau permettent d'observer deux grandes tendances. Premièrement, tout indique que ces dernières années, un plus grand nombre d'occasionnels que de réguliers a été embauché dans la fonction publique. Dans le présent échantillon, 270 occasionnels, versus 176 réguliers, ont moins de trois années d'ancienneté. Deuxièmement, il y aurait aussi eu une tendance à embaucher plus de jeunes que de vieux, tant chez les réguliers que chez les occasionnels. Parmi ceux qui ont moins de trois années d'ancienneté, on retrouve environ trois fois plus de jeunes réguliers (15.2%) que de vieux réguliers (4.8%) et environ quatre fois plus de jeunes occasionnels (43%) que de vieux occasionnels (9.7%).

Bref, lors de l'interprétation des analyses permettant de réaliser les objectifs de cette étude, il ne faudra pas perdre de vue que l'âge et l'ancienneté sont deux mesures différentes du passage du temps et que dans le présent échantillon, être jeune ou vieux ne signifie pas la même chose qu'être nouveau ou ancien.

Mesures

Les résultats finaux de l'analyse factorielle et des analyses de fidélité, ainsi que la moyenne générale et la variance de chaque échelle sont présentés dans le tableau IV.

Afin de parvenir à produire un modèle explicatif de la formation des attitudes en emploi, une analyse factorielle exploratoire a été réalisée afin de créer des échelles additives de mesure. Puisque les hypothèses ne portent pas sur des attitudes précises, le but de cette analyse était d'arriver à créer un ensemble exhaustif de mesures, afin de pouvoir comparer les groupes à l'étude sur plusieurs échelles différentes. Par ailleurs, puisque les aspects extrinsèques de l'emploi, soit la sécurité d'emploi et les avantages qui y sont liés, sont ce qui différencient essentiellement les réguliers des occasionnels, l'analyse factorielle devait tendre à faire ressortir des regroupements d'attitudes qui soient relatifs, d'une part, à ces aspects extrinsèques de l'emploi et d'autre part, à des aspects intrinsèques de l'emploi.

À l'aide de SPSS 7.0, les 36 variables du sondage (voir annexe 2) portant sur les attitudes au travail, ont été soumises à une analyse factorielle avec extraction Alpha et rotation oblique. L'extraction Alpha est une méthode peu utilisée et peu connue. Par ailleurs, le choix de cette méthode est pertinent « lorsque le but de l'analyse est de créer des échelles puisqu'elle tente de maximiser la fidélité à l'intérieur de chaque facteur » (Durand, 1994). En ce qui a trait à la rotation, deux types sont habituellement disponibles aux chercheurs ; la rotation orthogonale et la rotation oblique. Selon Tabachnick et Fidell (1989), une rotation orthogonale devrait uniquement être utilisée lorsque le chercheur est convaincu que les échelles seront indépendantes les unes des autres. Puisqu'il est peu probable que ce soit le cas présent, la rotation de type oblique fut choisie, ce type de rotation permettant qu'il y ait corrélation entre les facteurs. En fait, ce type de rotation est fréquemment utilisé puisqu'il correspond davantage à la réalité (Durand, 1994).

Par la suite, des analyses de fidélité ont été exécutées afin de tester la validité statistique de chacune des échelles. Ces analyses permettent d'obtenir un indice de fidélité ; le Alpha de Cronbach, variant de 0 à 1⁷ et qui est basé sur la « consistance interne » d'une échelle, soit sur la moyenne de la corrélation entre les items qui

constituent l'échelle (Norusis, 1990). Plus la corrélation entre les items est forte, plus l'indice de fidélité Alpha se rapproche de 1. Ces analyses permettent aussi de savoir si un item n'appartient pas à une échelle, en indiquant quelle serait la valeur de Alpha, sans cet item. Bref, ces analyses permettent de raffiner la fidélité de certaines échelles.

Suite à une première analyse factorielle, deux variables, soit la **satisfaction quant à la stabilité organisationnelle (Q 65b)** et la **valorisation de la possibilité de participer aux décisions (Q 64g)**, ont été retirées de l'analyse car leur apport explicatif (saturation factorielle) était trop faible, soit en-deçà de 0,3. Une deuxième analyse fut réalisée avec les 34 variables restantes et 10 échelles furent suggérées. Parmi ces 10 échelles, 2 variables avaient un apport explicatif « complexe », c'est à dire qu'elles étaient corrélées à plus d'un facteur (voir le tableau III de la page suivante). Néanmoins, ces deux variables, soit la **satisfaction quant au degré d'autonomie (Q 65d)** et la **satisfaction quant à l'accès au perfectionnement (Q 65i)** n'ont pas été retirées de l'analyse pour des raisons tant théoriques que statistiques.

La variable portant sur la **satisfaction quant au degré d'autonomie** était corrélée à une échelle comprenant les items suivants ; la **satisfaction quant à la nature du travail, l'importance du travail pour soi** et la **part des capacités professionnelles utilisées**. Théoriquement, ces quatre variables constituent une échelle cohérente, portant sur la satisfaction quant à la nature professionnelle de l'emploi, l'autonomie étant un aspect important du travail professionnel.

La variable concernant la **satisfaction quant à l'accès au perfectionnement** était corrélée à une échelle comprenant 2 autres items, soit la **satisfaction quant à la sécurité d'emploi** et la **satisfaction quant aux possibilités de carrière dans la fonction publique**. Dans la fonction publique, l'accès au perfectionnement est une forme de privilège qui d'une part, implique une certaine continuité dans l'organisation

⁷ Il est possible que Alpha ait une valeur négative lorsque les items ne sont pas positivement corrélés

et d'autre part, n'est pas accessible à l'ensemble des occasionnels. Par conséquent, il est théoriquement plausible que ces trois variables, qui réfèrent à une forme de stabilité organisationnelle, soient regroupées ensemble

Tableau III
Description des variables complexes

	Facteur 1 Perception de la nature du travail	Facteur 2 Perception de la stabilité	Facteur 3 Perception de l'intégration	
• Satisfaction quant au degré d'autonomie	X		X	Variable complexe
• Satisfaction quant à la nature du travail	X			
• Travail important pour soi	X			
• Part des capacités professionnelles utilisées.	X			
• Satisfaction quant à l'accès au perfectionnement		X	X	Variable complexe
• Satisfaction quant à la sécurité d'emploi		X		
• Satisfaction quant aux possibilités de carrière dans la fonction publique		X		
• Satisfaction quant au support du supérieur			X	
• Satisfaction quant aux relations entre les employés			X	
• Satisfaction quant aux possibilités de participer aux décisions			X	
• Satisfaction quant à la reconnaissance du travail.			X	

L'échelle à laquelle les deux variables complexes étaient aussi corrélées, comprenait 4 autres items, soit la **satisfaction quant au support du supérieur, quant aux relations entre les employés, quant aux possibilités de participer aux décisions et quant à la reconnaissance du travail**. Théoriquement, en retirant les deux variables complexes de ce regroupement, on obtient une échelle plus cohérente,

entre eux et qu'il y a violation de la fidélité du modèle (Norusis, 1990).

où l'ensemble des variables restantes réfèrent à différents types d'interactions entre le répondant et d'autres membres de la fonction publique, que ce soit des employés ou des supérieurs.

Les analyses de fidélité ont confirmé ces choix théoriques. En retirant les deux variables complexes du dernier regroupement (Perception de l'intégration), l'indice Alpha de cette échelle augmente. De plus, les indices Alpha des deux autres échelles (Perception de la nature du travail et Perception de la stabilité) sont plus élevés lorsque les variables complexes sont conservées dans ces échelles, plutôt que supprimées de ces dernières.

Les analyses de fidélité ont aussi fait en sorte que deux des dix échelles, obtenues par l'analyse factorielle, ont été réduites. En effet, la variable de **satisfaction quant aux relations avec les employés (Q 65f)** et celle relative à **l'importance du travail pour la clientèle (Q 51d)**, affaiblissaient toutes deux de façon importante l'indice Alpha de leur échelle respective. Par conséquent, ces variables furent supprimées.

Finalement, tel qu'indiqué dans le tableau IV, les échelles relatives à la **perception des bénéfices**, à la **valorisation de l'intégration**, à la **valorisation de la nature du travail** et à la **valorisation de la stabilité** ont obtenu un indice Alpha inférieur à 0.60, soit la valeur critère en deça de laquelle une échelle est considérée comme peu fidèle. Deux explications peuvent être apportées à ce fait.

D'une part, ces quatre échelles ne contiennent que trois, ou même deux items au maximum. Or, l'indice Alpha représente la corrélation entre une échelle donnée et toutes les autres échelles possibles contenant le même nombre d'items (Norusis, 1990). Ainsi, moins le nombre d'items dans une échelle est élevé, moins les probabilités d'obtenir un bon indice Alpha sont élevées. D'autre part, la variance des items est restreinte. Or, puisque l'indice Alpha est basé sur la corrélation entre les items, moins ceux-ci ont de variance, moins les probabilités que les items soient

corrélés entre eux sont élevées et moins l'indice Alpha peut être élevé. Il est donc possible que les indices Alpha inférieurs à 0.60 n'aient pas été obtenus en raison de la valeur théorique des échelles, mais en raison de ces considérations statistiques. Par conséquent, ces échelles ont été conservées pour les analyses subséquentes.

Tableau IV

Résultats finaux de l'analyse factorielle et des analyses de fidélité portant sur les attitudes en emploi

KMO = 0.82925

PERCEPTIONS INTRINSÈQUES			
Facteur 1	Intégration	communauté	saturation factorielles
Q 65 ^E	• satisfaction quant au support des supérieurs	.55187	-.61488
Q 65G	• satisfaction quant à la possibilité de participer aux décisions	.57062	-.60569
Q 65H	• satisfaction quant à la reconnaissance du travail <i>? voyez</i>	.63523	-.67720
Échelle:	Moyenne: 8.30	Variance: 4.62	Alpha std: 0.82
Facteur 2	Nature du travail	communauté	saturation factorielles
Q 51A	• travail important pour soi	.43055	.51500
Q 52	• part des capacités professionnelles utilisées <i>per 5.10</i>	.46223	.45997
Q 65C	• satisfaction quant à la nature du travail	.62614	.60604
Q 65D	• satisfaction quant au degré d'autonomie	.50847	.39158
Échelle:	Moyenne: 13.27	Variance: 4.92	Alpha std: 0.76
Facteur 3	Valeur accordée au travail	communauté	saturation factorielles
Q 51B	• travail important pour l'unité administrative	.64749	.78932
Q 51C	• travail important pour l'organisation	.58091	.75703
Échelle:	Moyenne: 6.35	Variance: 1.68	Alpha std: 0.78
Facteur 4	Réalisation des attentes <i>?</i>	communauté	saturation factorielles
Q 3	• correspondance entre le mandat et l'emploi <i>per 2.10</i>	.26176	.33265
Q 4	• objectifs clairement définis	.56303	.73912
Q 5 ⁶	• échéances clairement définies <i>recher</i>	.54752	.71726
Q 6	• objectifs réalistes	.33212	.57327
Q 7	• échéances réalistes	.44395	.64235
Échelle:	Moyenne: 15.99	Variance: 7.73	Alpha std: 0.76

PERCEPTIONS EXTRINSÈQUES

Facteur 5	Stabilité	communauté	saturation factorielles
Q 65A	• satisfaction quant aux possibilité de carrière dans la fonction publique	.38658	.54617
Q 65I	• satisfaction quant à l'accès au perfectionnement	.37770	.38211
Q 65M	• satisfaction quant à la sécurité d'emploi	.65240	.80218
Échelle:	Moyenne: 7.75	Variance: 4.23	Alpha std: 0.62
Facteur 6	Bénéfices	communauté	saturation factorielles
Q 65J	• satisfaction quant au salaire	.44979	.58693
Q 65K	• satisfaction quant aux avantages sociaux	.52353	.70984
Q 65L	• satisfaction quant à l'aménagement du temps de travail	.25842	.38371
Échelle:	Moyenne: 8.93	Variance: 2.40	Alpha std: 0.58

VALORISATION INTRINSÈQUE

Facteur 7	Intégration	communauté	saturation factorielles
Q 64E	• importance accordée au support du supérieur	.25625	.42358
Q 64F	• importance accordée aux relation entre les employés	.28911	.49387
Q 64H	• importance accordée à la reconnaissance du travail	.24916	.43270
Q 64I	• importance accordée à l'accès au perfectionnement	.30322	.37281
Échelle:	Moyenne: 14.34	Variance: 2.08	Alpha std: 0.56
Facteur 8	Nature du travail	communauté	saturation factorielles
Q 64C	• importance accordée à la nature du travail	.41823	.62862
Q 64D	• importance accordée au degré d'autonomie	.43288	.65975
Échelle:	Moyenne: 7.64	Variance: 0.51	Alpha std: 0.59

VALORISATION EXTRINSÈQUE

Facteur 9	Stabilité	communauté	saturation factorielles
Q 64A	• importance accordée aux possibilités de carrière dans la fonction publique	.25062	.48265
Q 64B	• importance accordée à la stabilité organisationnelle	.33926	.55353
Q 64M	• importance accordée à la sécurité d'emploi	.35544	.47348
<hr/>			
Échelle:	Moyenne: 9.61	Variance: 2.49	Alpha std: 0.52
Facteur 10	Bénéfices	communauté	saturation factorielles
Q 64J	• importance accordée au salaire	.50283	.68224
Q 64K	• importance accordée aux avantages sociaux	.61703	.71242
Q 64L	• importance accordée à l'aménagement du temps de travail	.32679	.48326
<hr/>			
Échelle:	Moyenne: 9.76	Variance: 2.16	Alpha std: 0.68

Variables dépendantes

Les 10 échelles présentées dans le tableau IV constituent les variables dépendantes utilisées dans la présente étude. De façon plus détaillée, ces échelles sont décrites ci-bas.

Perceptions intrinsèques

Les perceptions intrinsèques de l'emploi ont été mesurées par quatre échelles: intégration, nature du travail, valeur accordée au travail et réalisation des attentes. L'échelle intégration (Alpha: 0.82) réfère à la satisfaction quant à l'appui des supérieurs, quant à la possibilité de participer aux décisions, ainsi qu'à la reconnaissance du travail. L'échelle nature du travail (Alpha: 0.76) illustre si un employé considère son travail important pour lui-même, s'il est satisfait de la part de ses capacités professionnelles utilisées, de la nature de son travail et du degré

d'autonomie qui lui est associé. La troisième échelle, valeur accordée au travail (Alpha: 0.78), mesure si le travail est jugé important pour l'unité administrative et pour l'organisation. Finalement, l'échelle de réalisation des attentes (Alpha: 0.76) à été créée par l'addition d'items portant sur la correspondance entre le mandat et l'emploi, sur la définition des objectifs et des échéances et sur le fait que ces derniers soit réalistes.

Perceptions extrinsèques

Deux échelles portant sur la stabilité et les bénéfices ont été créées pour rendre compte des perceptions extrinsèques que les professionnels ont de leur emploi. L'échelle de stabilité (Alpha: 0.62) mesure la satisfaction quant aux possibilités de carrière dans la fonction publique, quant à l'accès au perfectionnement et quant à la sécurité d'emploi. L'échelle de bénéfices (Alpha: 0.58) mesure la perception qu'ont les employés de leurs avantages sociaux, de l'aménagement de leur temps de travail, ainsi que de leur salaire.

Valorisation intrinsèque

L'importance que les employés accordent aux aspects intrinsèques de leur emploi a été mesurée par une échelle d'intégration et une échelle associée à la nature du travail. L'échelle d'intégration (Alpha: 0.56) est construite à partir des items portant sur l'importance accordée à l'appui du supérieur, aux relations entre les employés, à la reconnaissance du travail et à l'accès au perfectionnement. Pour ce qui est de la valorisation de la nature du travail (Alpha: 0.59), l'échelle comporte deux questions soit une portant sur l'importance accordé à la nature du travail et l'autre sur l'importance accordée au degré d'autonomie dans le travail.

Valorisation extrinsèque

Des échelles de stabilité et de bénéfices ont été créées afin de représenter de quelle façon les employés valorisent les aspects extrinsèques de leur emploi. L'échelle de stabilité (Alpha: 0.52) réfère au degré d'importance qu'un employé accorde aux possibilités de carrière dans la fonction publique, à la stabilité organisationnelle et à la sécurité d'emploi. L'échelle de bénéfices (Alpha: 0.68) est composée des mêmes items que l'échelle de perceptions des bénéfices décrite ci-haut sauf qu'ici, c'est la valorisation des bénéfices qui est mesurée et non pas la satisfaction face à ceux-ci.

Autant les questions de valorisation que les questions de perception ont été mesurées sur des échelles unipolaires à quatre points. Le score de chaque échelle est la somme des réponses données aux items qui constituent chacune de ces échelles.

Variables indépendantes

Dans cette étude deux variables indépendantes ont été utilisées, le statut d'emploi et l'âge. Chacune de ces variables a été divisée en deux catégories. Pour le statut d'emploi, les deux catégories sont régulier ou occasionnel. Pour l'âge, les répondants ont été séparés en deux cohortes, jeunes ou vieux, soit ceux qui ont moins de 35 ans et ceux qui ont 35 ans et plus.

Procédures

Dans le but de vérifier la validité des hypothèses posées et donc, si la perception et la valorisation du travail varient chez les professionnels de la fonction publique en fonction de leur statut d'emploi et si cette variation est modulée par le fait que les répondants soient jeunes ou vieux, des analyses de variance factorielle (ANOVA) ont été exécutées.

Trois méthodes sont généralement disponibles aux chercheurs pour effectuer des analyses de variance factorielle; la méthode expérimentale, la méthode unique et la méthode hiérarchique (Norusis, 1991).

Lorsque la méthode expérimentale est utilisée, les effets de chaque type (covariances, principaux et d'interactions) sont ajustés en fonction de tous les autres effets du même type, ainsi qu'en fonction des effets du type précédant. Par exemple, tous les effets d'interactions sont ajustés les uns en fonction des autres, de même qu'en fonction des effets principaux et des effets de covariance.

La méthode unique est la moins critiquée et la plus conservatrice, puisque la plus sévère (Tabachnick et Fidell, 1989). Cette méthode considère seulement la variance unique des variables et tous les effets sont ajustés les uns en fonction des autres, peu importe le type d'effet considéré.

Finalement, la méthode hiérarchique est très semblable à la méthode expérimentale, mais permet au chercheur d'imposer une hiérarchie dans l'analyse des effets principaux et des effets de covariance. Ces deux types d'effets sont ajustés en fonction des effets du même type auxquels le chercheur désire accorder plus d'importance. Par exemple, si un chercheur indique que ces analyses doivent tenir compte, dans l'ordre suivant, des variables indépendantes X et Y, la variable X ne sera pas ajustée en fonction d'aucune autre variable, mais la variable Y sera ajustée en fonction de X. Les effets d'interactions sont traités comme dans la méthode expérimentale.

Dans la présente recherche, l'hypothèse stipule que le statut d'emploi aura un effet sur les attitudes et que l'âge des répondants pourrait altérer cet effet. Bref, l'hypothèse accorde implicitement plus d'importance à la variable de statut qu'à celle d'âge. Par conséquent, il est préférable d'utiliser la méthode hiérarchique.

Ainsi, une analyse distincte de variance factorielle (méthode hiérarchique) a été réalisée pour chacune des 10 échelles obtenues à l'aide des analyses factorielles et de fidélité. Les variables indépendantes ont été utilisées dans l'ordre suivant: statut d'emploi et âge. Lorsque pour une échelle donnée, un effet d'interaction entre les variables indépendantes a été obtenu, une analyse des effets simples (MANOVA) a subséquentement été réalisée. Puisque les analyses portent sur un grand nombre de répondants (n=1402), un test F a été jugé significatif s'il était égal ou inférieur à 0.01. Les résultats de ces analyses sont présentés dans les tableaux V, VI et VII.

RÉSULTATS

Présentation

Les perceptions intrinsèques

Le tableau V de la page suivante présente les résultats de l'analyse de variance sur les échelles de perceptions intrinsèques de l'emploi en fonction du statut d'emploi et de l'âge des répondants. Chaque échelle est représentée par une colonne qui permet de noter, d'une part, le test F pour l'échelle observée - selon que les répondants soient réguliers ou occasionnels, jeunes ou vieux - et d'autre part, les moyennes et les écarts-types des différents groupes.

La première échelle porte sur la perception de l'intégration. Le test F de l'interaction n'est pas significatif ($F=0.05$, sig. $F=0.83$). De plus, les données indiquent que le statut d'emploi ($F=1.82$, sig. $F=0.18$) et l'âge ($F=0.01$, sig. $F=0.94$) ne sont pas des variables déterminantes de la perception de l'intégration dans la fonction publique.

La deuxième échelle réfère à la perception de la nature du travail et tout comme dans le cas précédent, aucun test F est significatif. Ni l'interaction entre les deux variables ($F=0.51$, sig. $F=0.48$), ni le statut d'emploi ($F=0.01$, sig. $F=0.93$), ni l'âge ($F=0.99$, sig. $F=0.32$) a un effet sur ce type de perception.

La troisième échelle porte sur la valeur accordée au travail. Le test F de l'interaction entre le statut d'emploi et l'âge n'est pas significatif ($F=0.83$, sig. $F=0.36$).

Le test F du statut d'emploi n'est pas significatif ($F=1.29$, sig. $F=0.26$) et le test F de l'âge n'est pas plus significatif ($F=2.87$, sig. $F=0.09$).

Tableau V
Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles
de perceptions intrinsèques selon le statut d'emploi et l'âge

		PERCEPTIONS INTRINSÈQUES							
		Intégration		Nature du travail		Valeur accordée au travail		Réalisation des attentes	
		Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N
Effets principaux									
	STATUT								
	Réguliers	8.24 (2.15)	878	13.26 (2.19)	871	6.38 (1.31)	877	15.92 (2.79)	815
	Occasionnels	8.40 (2.15)	511	13.27 (2.27)	510	6.30 (1.27)	511	16.10 (2.77)	502
	F (sig. F)	1.82 (0.18)		0.01 (0.93)		1.29 (0.26)		1.25 (0.26)	
	ÂGE								
	Moins de 35 ans	8.33 (2.15)	723	13.21 (2.24)	715	6.28 (1.24)	719	15.98 (2.75)	694
	35 ans et plus	8.27 (2.15)	666	13.32 (2.20)	666	6.42 (1.35)	669	15.99 (2.81)	623
	F (sig. F)	0.01 (0.94)		0.99 (0.32)		2.87 (0.09)		0.22 (0.64)	
Effet d'interaction									
	STATUT ET ÂGE								
	F (sig. F)	0.05 (0.83)		0.51 (0.48)		0.83 (0.36)		2.75 (0.10)	
Effets simples									
	Moins de 35 ans								
	Réguliers	8.24 (2.18)	343	13.14 (2.24)	337	6.27 (1.22)	341	15.99 (2.80)	322
	Occasionnels	8.42 (2.13)	380	13.27 (2.23)	378	6.29 (1.25)	378	15.88 (2.72)	372
	F (sig. F)	--		--		--		--	
	35 ans et plus								
	Réguliers	8.25 (2.12)	535	13.33 (2.20)	534	6.44 (1.36)	536	15.98 (2.78)	493
	Occasionnels	8.37 (2.24)	131	13.27 (2.15)	132	6.32 (1.32)	133	16.44 (2.89)	130
	F (sig. F)	--		--		--		--	

Plus la moyenne est élevée, plus la satisfaction est élevée.

Finalement, les résultats de la dernière échelle indiquent qu'à l'instar des trois autres types de perceptions intrinsèques, la perception de la réalisation des attentes, ne varie pas en fonction de l'interaction entre les deux variables indépendantes ($F=2.75$, sig. $F=0.10$), du statut d'emploi ($F=1.25$, sig. $F=0.26$) ou de l'âge ($F=0.22$, sig. $F=0.64$).

Bref, les résultats du tableau V font clairement ressortir que chez les professionnels de la fonction publique, la perception intrinsèque de l'emploi ne dépend ni du statut d'emploi, ni de l'âge. Le fait que les répondants soient réguliers ou occasionnels, jeunes ou vieux n'altère pas la façon dont ils perçoivent l'intégration, la nature du travail, la valeur accordée à l'emploi et la réalisation des attentes.

Les perceptions extrinsèques

Le tableau VI est construit de la même façon que le précédent, mais réfère aux perceptions extrinsèques de l'emploi.

Tableau VI
Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles
de perceptions extrinsèques selon le statut d'emploi et l'âge

		PERCEPTIONS EXTRINSÈQUES			
		Stabilité		Bénéfices	
		Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N
Effets principaux					
	STATUT				
	Réguliers	8.62 (1.51)		8.80 (1.52)	
	Occasionnels	6.21 (1.99)		9.17 (1.58)	
	F (sig. F)	637.8 (0.00)		18.93 (0.00)	
	ÂGE				
	Moins de 35 ans	7.41 (2.15)		9.09 (1.54)	
	35 ans et plus	8.11 (1.89)		8.76 (1.54)	
	F (sig. F)	1.00 (0.32)		6.99 (0.01)	
Effet d'interaction					
	STATUT ET ÂGE				
	F (sig. F)	0.36 (0.55)		9.61 (0.00)	
Effets simples					
	Moins de 35 ans				
	Réguliers	8.70 (1.51)		9.05 (1.50)	
	Occasionnels	6.21 (1.95)		9.12 (1.58)	
	F (sig. F)	--		0.62 (0.43)	
	35 ans et plus				
	Réguliers	8.57 (1.51)		8.63 (1.50)	
	Occasionnels	6.20 (2.11)		9.29 (1.57)	
	F (sig. F)	--		33.11 (0.00)	

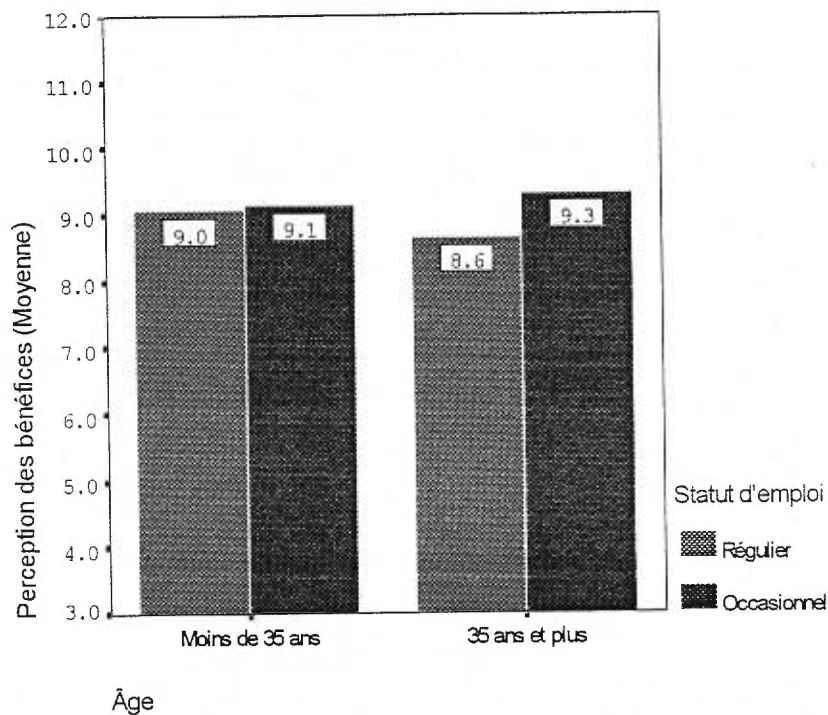
Plus la moyenne est élevée, plus la satisfaction est élevée.

La première échelle concerne la perception de la stabilité. Le test F de l'interaction entre le statut d'emploi et l'âge n'est pas significatif ($F=0.36$, $\text{sig.}F=0.55$). Par contre, le test F ($F=637.8$, $\text{sig.}F=0.00$) du statut d'emploi indique que les réguliers et les occasionnels ne perçoivent pas de la même façon la stabilité associée à leur emploi. Les moyennes permettent de constater que les réguliers (8.62) sont significativement plus satisfaits que les occasionnels (6.21) de la stabilité, soit des possibilités de carrière dans la fonction publique, de l'accès au perfectionnement et de la sécurité d'emploi. Les données indiquent que le fait d'être jeune ou vieux ne permet pas de déceler des différences en ce qui a trait à la perception de la stabilité ($F=1.00$, $\text{sig.}F=0.32$).

L'autre échelle de ce tableau réfère à la perception des bénéfices. Les données indiquent un effet d'interaction ($F=9.61$, $\text{sig.}F=0.00$) et par conséquent, il faut consulter les effets simples. Ces derniers indiquent que c'est uniquement parmi les plus vieux que les répondants se différencient significativement, ($F=33.11$, $\text{sig.}F=0.00$), les occasionnels de 35 ans et plus (9.29) étant plus satisfaits que les réguliers de 35 ans et plus (8.63). Le graphique I de la page suivante permet bien de visualiser cet effet d'interaction.

Bref, en fonction de leur statut d'emploi, les répondants ne perçoivent pas de la même façon la stabilité associée à leur emploi. De plus, la perception des bénéfices varie en fonction des deux variables indépendantes, soit le statut d'emploi et l'âge, considérées simultanément, c'est à dire que tout dépendant de l'âge, être régulier ou occasionnel n'a pas le même effet sur ce type de perception..

Graphique I
 Perception des bénéfices
 en fonction du statut d'emploi et de l'âge



La valorisation intrinsèque et extrinsèque

Le tableau VII présente les résultats concernant les effets du statut d'emploi et de l'âge sur la valorisation intrinsèque, de même qu'extrinsèque.

La première échelle porte sur l'intégration. Aucun effet d'interaction n'a été détecté, le test F ($F=1.80$, $\text{sig.}F=0.18$) n'est pas significatif. Par ailleurs, les données indiquent que le statut d'emploi est une variable déterminante de la valorisation de cet aspect du travail. En effet, le test F ($F=6.75$, $\text{sig.}F=0.01$), significatif au seuil de 0.01, indique que les occasionnels (14.47) valorisent davantage que les réguliers cet aspect de l'emploi (14.26). Les répondants se différencient aussi significativement en fonction

de leur âge ($F=23.99$, $\text{sig.}F=0.00$), les plus jeunes (14.54) valorisant légèrement davantage que les plus vieux (14.12) l'intégration.

Tableau VII
Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles
de valorisation intrinsèque et extrinsèque selon le statut d'emploi et l'âge

	VALORISATION INTRINSÈQUE				VALORISATION EXTRINSÈQUE				
	Intégration		Nature du travail		Stabilité		Bénéfices		
	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	
Effets principaux									
STATUT									
	Réguliers	14.26 (1.46)	885	7.67 (0.69)	883	9.62 (1.45)	878	9.76 (1.48)	883
	Occasionnels	14.47 (1.41)	510	7.58 (0.75)	513	9.59 (1.79)	509	9.78 (1.45)	512
	F (sig. F)	6.75 (0.01)		6.00 (0.01)		0.10 (0.76)		0.04 (0.84)	
ÂGE									
	Moins de 35 ans	14.54 (1.32)	723	7.62 (0.70)	725	9.63 (1.64)	718	9.79 (1.48)	723
	35 ans et plus	14.12 (1.54)	672	7.65 (0.74)	671	9.59 (1.52)	669	9.74 (1.46)	672
	F (sig. F)	23.99 (0.00)		0.03 (0.86)		0.28 (0.60)		0.39 (0.53)	
Effet d'interaction									
	STATUT ET ÂGE								
	F (sig. F)	1.80 (0.18)		0.67 (0.42)		1.05 (0.31)		0.07 (0.79)	
Effets simples									
Moins de 35 ans									
	Réguliers	14.55 (1.37)	344	7.66 (0.66)	344	9.61 (1.43)	342	9.78 (1.45)	343
	Occasionnels	14.53 (1.27)	378	7.59 (0.73)	380	9.64 (1.81)	376	9.80 (1.48)	380
	F (sig. F)	---		---		--		--	
35 ans et plus									
	Réguliers	14.08 (1.48)	540	7.68 (0.71)	538	9.63 (1.46)	536	9.74 (1.48)	540
	Occasionnels	14.28 (1.74)	132	7.53 (0.82)	133	9.46 (1.72)	133	9.71 (1.39)	132
	F (sig. F)	---		---		--		--	

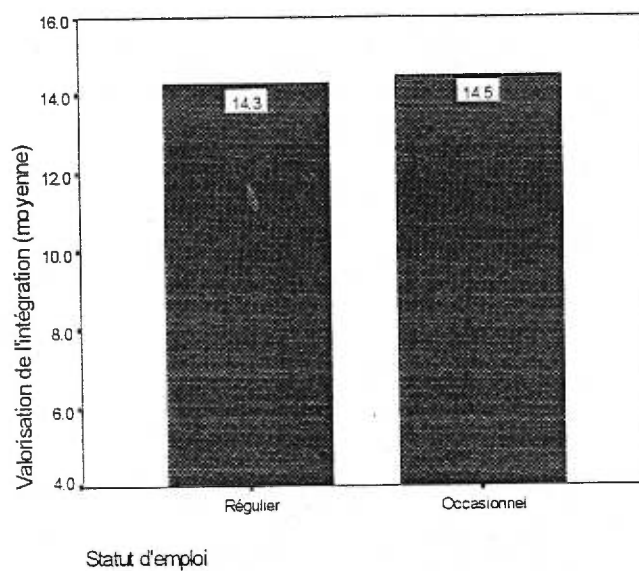
Plus la moyenne est élevée, plus la valorisation est élevée.

La deuxième échelle porte sur la valorisation de la nature du travail. Les données n'indiquent pas un effet d'interaction entre le statut d'emploi et l'âge. ($F=0.67$, $\text{sig.}F=0.42$). Par ailleurs, les données mettent en évidence qu'en fonction de leur statut d'emploi, les répondants se différencient significativement les uns des autres ($F=6.00$, $\text{sig.}F=0.01$). Toutefois cet effet apparaît relativement marginal, la moyenne

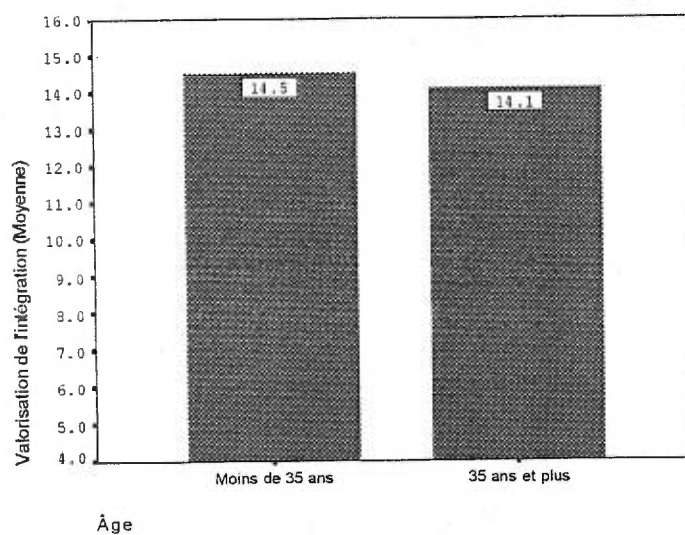
des réguliers (7,67) et celle des occasionnels (7.58) étant très semblables. Les répondants ne se différencient pas en fonction de leur âge ($F=0.03$, sig. $F=0.86$).

Ainsi, les données portant sur la valorisation intrinsèque de l'emploi mettent en évidence trois effets principaux significatifs. D'une part, les occasionnels et les plus jeunes accordent plus d'importance à l'intégration en emploi que les réguliers et les plus vieux. D'autre part, les réguliers valorisent plus que les occasionnels la nature du travail. Par ailleurs, quoique les tests F aient indiqué des différences significatives, les moyennes des différentes groupes sont néanmoins proches et ces différences sont somme toute assez marginales. Il faut noter que la variance des mesures est très peu élevée. Par conséquent, cette restriction de la variance fait en sorte qu'il est très difficile d'obtenir des différences significatives entre les groupes puisque ces aspects de l'emploi semblent être uniformément très valorisés par tous les groupes d'employés. Par ailleurs, il doit aussi être noté que la fidélité de ces échelles est faible et que par conséquent, il est possible qu'une échelle de mesure plus fiable aurait permis d'obtenir des différences plus marquées entre les groupes. Les différences obtenues sont illustrées par les graphiques II, III et IV.

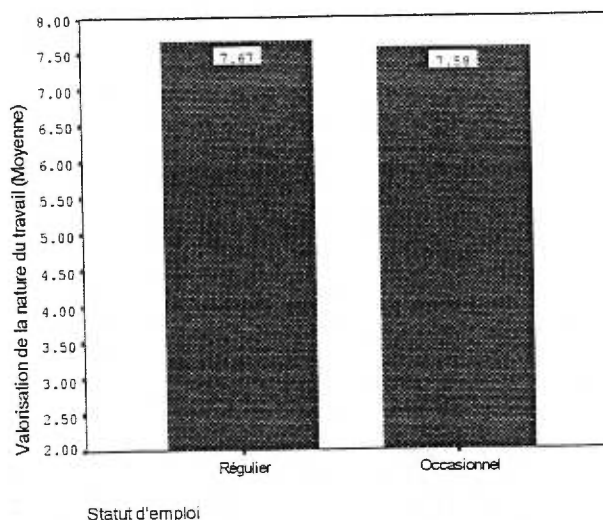
Graphique II
*Valorisation de l'intégration
en fonction du statut d'emploi*



Graphique III
*Valorisation de l'intégration
en fonction de l'âge*



Graphique IV
*Valorisation de la nature du travail
 en fonction du statut d'emploi*



Finalement, les deux dernières échelles du tableau VII, réfèrent à la valorisation extrinsèque de l'emploi, soit à la valorisation de la stabilité et des bénéfices.

En ce qui a trait à la valorisation de la stabilité, le test F de l'interaction n'est pas significatif ($F=1.05$, $\text{sig.}F=0.31$) et les données n'indiquent pas que le statut d'emploi ($F=0.10$, $\text{sig.}F=0.76$) et l'âge ($F=0.28$, $\text{sig.}F=0.60$) sont des variables déterminantes de ce type de valorisation.

On observe le même phénomène lorsque la valorisation des bénéfices est analysée. En effet, le test F de l'interaction n'est pas significatif ($F=0.07$, $\text{sig.}F=0.79$) et les répondants ne se différencient ni sur la base de leur statut d'emploi ($F=0.04$, $\text{sig.}F=0.84$), ni sur celle de leur âge ($F=0.39$, $\text{sig.}F=0.53$).

Ainsi, peu importe leur statut d'emploi ou leur âge, les répondants ne valorisent pas différemment la stabilité ou les bénéfices associés à leur emploi.

L'absence de différences significatives entre les groupes peut possiblement être attribuée à la faible fidélité de ces échelles.

Interprétation

À la lumière des résultats obtenus, il est observé que de façon générale, l'hypothèse stipulant que le statut d'emploi est une variable déterminante des attitudes en emploi n'est que partiellement vérifiée. En effet, les résultats ont montré que le statut d'emploi ne détermine ni les perceptions intrinsèques, ni la valorisation extrinsèque de l'emploi, tels que mesurés dans le cadre de cette recherche. Par ailleurs, les données ont indiqué que le statut d'emploi permet de différencier les répondants dans la façon dont ils valorisent les aspects intrinsèques et perçoivent les aspects extrinsèques de leur emploi.

Nous avons aussi émis l'hypothèse que l'âge des employés pourrait moduler l'effet du statut d'emploi sur les attitudes au travail. Cette hypothèse n'est pas confirmée. Seule la perception des bénéfices est déterminée par le statut d'emploi différemment selon l'âge des répondants, c'est à dire que le fait d'être régulier ou occasionnel n'a pas le même effet chez les plus jeunes que chez les plus vieux. Les perceptions intrinsèques, la perception de la stabilité, la valorisation intrinsèque et la valorisation extrinsèque ne sont pas déterminées par le statut d'emploi différemment selon l'âge des répondants.

Par ailleurs, les analyses ont mis en évidence que l'âge des répondants, peu importe leur statut d'emploi, est déterminant de la façon dont ils valorisent l'intégration en emploi.

Les perceptions extrinsèques

En ce qui a trait aux perceptions extrinsèques, les données ont permis d'observer qu'en fonction de leur statut d'emploi, les employés ne perçoivent pas de la même façon la stabilité associée à leur emploi et que le statut d'emploi influence aussi la satisfaction à l'égard des bénéficiaires, mais que cette deuxième relation est modulée par l'âge des répondants.

Le fait que les occasionnels soient moins satisfaits de la stabilité que les réguliers est congruent avec leur situation. Les occasionnels, n'ayant pas de sécurité d'emploi, se disent moins satisfaits des perspectives de carrière, de l'accès au perfectionnement et de la sécurité d'emploi que les employés qui détiennent ces formes de sécurité.

Les résultats ont aussi permis de constater que les occasionnels de 35 ans et plus ont une plus grande satisfaction à l'égard des bénéficiaires que les réguliers de 35 ans et plus. Ce résultat est peut-être lié à l'ancienneté des plus vieux réguliers. En effet, quoiqu'il ait précédemment été montré que dans la fonction publique en général, avoir plus ou moins de 35 ans ne signifie pas toujours être nouveau ou ancien, on doit tout de même rappeler que parmi les plus vieux réguliers, on retrouve environ 10 fois plus d'anciens que de nouveaux. Par conséquent, il est plausible que les plus vieux réguliers soient encore moins satisfaits que les occasionnels des bénéficiaires associés à leur emploi, parce qu'une majorité de réguliers, contrairement aux occasionnels, ont vu leurs bénéficiaires plafonnés étant donné leur ancienneté dans la fonction publique. Par ailleurs, pour être en mesure de confirmer une telle interprétation, il faut refaire une autre série d'analyses, en utilisant la variable d'ancienneté plutôt que celle d'âge, de façon à vérifier si la différence entre les réguliers et les occasionnels est d'autant plus prononcée lorsque les répondants sont comparés sur la base de leur ancienneté.

La valorisation intrinsèque

Les données relatives à la valorisation intrinsèque de l'emploi ont fait ressortir deux effets principaux. Le statut d'emploi et l'âge sont deux variables qui influencent la valorisation de l'intégration. Premièrement, les occasionnels, peu importe leur âge, valorisent plus que les réguliers cet aspect de leur emploi. Deuxièmement, au delà de l'effet du statut d'emploi, l'âge est aussi une variable déterminante, les plus jeunes valorisant davantage que les plus vieux cet aspect de leur emploi.

Il faut d'abord souligner que dans la population étudiée, 74% des occasionnels ont 35 ans et moins. Par conséquent ces employés cumulent deux sources d'insécurité. Une première source est due à leur statut et une deuxième à leur inexpérience sur le marché de l'emploi. C'est alors probablement pourquoi ces employés accordent de l'importance à des aspects de l'emploi qui leur permettent une plus grande socialisation avec leurs confrères de travail. Une explication à ce type de réaction peut être que ce qui importe le plus pour ces derniers, c'est d'être reconnu au sein de l'organisation.

Il est possible que les occasionnels et les plus jeunes soient très préoccupés par le fait d'établir leur propre identité sur le marché de l'emploi et particulièrement dans l'organisation qui les emploie. Parvenir à être accepté par les autres en tant que membre - désireux de contribuer au bien-être de l'organisation - est le principal problème rencontré par les *nouveaux-venus* (Evan, 1963; Schein, 1971; Katz, 1978). Les études citées ci-haut ont montré que les interactions sociales sont particulièrement importantes pour ces employés puisqu'elles leur permettent de comprendre ce qui est attendu de leur part. Evan (1963) a mentionné que les interactions au travail permettent d'apprendre rapidement les attitudes et les comportements jugés nécessaires et appropriés.

Rocher (1969) souligne que les employés d'une organisation donnée sont « progressivement entraînés à adopter des comportements et souvent des valeurs qui peuvent être plus ou moins étrangers à leur culture originale » (Rocher, 1969: 582). Ils agissent de la sorte parce que les promotions sont souvent attribuées aux employés que Rocher dit *les plus évolués*, soit ceux qui se sont le plus rapidement adaptés à la culture de l'organisation. Les interactions avec le supérieur et les collègues constituent pour les occasionnels et les plus jeunes, un moyen de promptement reconnaître les comportements et les valeurs prônés par l'organisation ou par l'unité de travail.

Finalement, dans le cadre de cette recherche, tous les jeunes à l'étude étaient des professionnels et selon Lojkine (1996), il est possible que ces derniers valorisent plus que leurs aînés l'intégration parce qu'une portion considérable de jeunes professionnels ont la volonté de faire une carrière de cadre. L'accès au perfectionnement et l'obtention de *feed-back* de la part des supérieurs, constituent deux aspects importants de la vie au travail. Lojkine (1996:112) a noté que la hantise des jeunes « c'est de se retrouver *tout seul dans leur coin*, sans contact avec la hiérarchie, c'est à dire avec ceux qui décident et *voient* la finalité de leur travail. C'est pourquoi leur modèle d'identification professionnelle est souvent leur chef de groupe, celui qui écoute, discute, mais surtout qui décide, tranche et donc prend des responsabilités ». Si une explication de la sorte est acceptée, il est compréhensible que les plus jeunes valorisent les contacts avec leur supérieur.

Les données relatives à la valorisation de l'emploi ont aussi fait ressortir un troisième effet principal, les occasionnels valorisent moins que les réguliers la nature du travail et l'autonomie. Il est possible que ce phénomène trouve une partie de son explication dans le fait que les occasionnels sont généralement embauchés pour une période variant de 6 mois à 3 ans. Les occasionnels sont alors possiblement soucieux de définir et interpréter leur nouvel environnement organisationnel et donc, peuvent trouver troublant de se voir accorder de l'autonomie puisqu'elle favorise l'isolement et ralentit le processus de socialisation (Katz, 1978). Peut-être aussi que les occasionnels

valorisent moins que les autres l'autonomie puisqu'elle fait croître la peur de se tromper et par la même occasion, renforce le sentiment d'insécurité déjà élevé qu'éprouve cette catégorie d'employés.

C'est d'ailleurs l'insécurité des occasionnels qui peut expliquer que ces derniers se comportent comme des *nouveaux-venus* même si près de la moitié d'entre eux - en raison de renouvellements de contrats - ont accumulé 3 ans et plus d'ancienneté. En effet, les résultats suggèrent que la période d'ajustement est plus longue pour les employés occasionnels. Une des raisons pouvant être apportée à cette réalité est la marginalité associée aux emplois atypiques (CEQ 1988; Salengros et coll., 1990; Delsen, 1991). La marginalité rendrait le fait de se sentir « *on board* » d'une part, plus difficile et de l'autre, plus important.

La période d'adaptation est plus difficile puisque chez les occasionnels, la période où une « solide » identité doit se créer ne se termine sans doute jamais. En effet, les employés atypiques n'éprouvent et n'éprouveront probablement jamais le sentiment d'être complètement intégrés à l'organisation, ne serait-ce qu'en raison du fait qu'ils connaissent la date à laquelle ils devront quitter l'organisation. Il est peu probable qu'un employé occasionnel parvienne à se sentir membre à part entière de la fonction publique alors qu'il sait que dans quelques mois, il devra quitter cette organisation et tenter de s'intégrer à une nouvelle.

Ceci étant noté, il est aussi possible que la socialisation, tel que décrite par Rocher (1969), soit non seulement difficile, mais importante puisque le spectre d'un renouvellement est toujours en l'air. Pour les occasionnels, l'intégration au milieu de travail ne signifie pas comme pour les employés réguliers, une possibilité de promotion mais peut, en contre partie, signifier la possibilité d'un renouvellement de contrat ou mieux encore, d'un accès à la permanence, ce qui du même coup entraîne une augmentation significative des perspectives de carrière. Notons par ailleurs qu'une explication de la sorte est hypothétique et devrait ultérieurement être vérifiée

puisqu'elle implique d'abord, que les occasionnels désirent effectivement obtenir un poste permanent - ce à quoi certains s'objecteraient (Schnapper, 1989) - et ensuite, qu'ils sont très rationnels dans la façon dont ils valorisent les différents aspects de leur emploi.

Ainsi, il est probable que ce soit une combinaison de ces facteurs qui parvienne à rendre compte du fait que les occasionnels n'accordent pas autant d'importance que les réguliers à la nature du travail et surtout à l'autonomie en milieu de travail qui, tel que mentionné ci-haut, va à l'encontre de la socialisation organisationnelle.

Par ailleurs, il serait pertinent de refaire l'ensemble des analyses portant sur la valorisation intrinsèque en utilisant la variable d'ancienneté. En effet, le type d'interprétation évoqué ci-haut implique que les occasionnels valorisent plus l'intégration et moins la nature du travail que les réguliers parce qu'ils adoptent des attitudes propres aux nouveaux. Par conséquent, il serait important de vérifier si les nouveaux valorisent effectivement plus l'intégration et moins la nature du travail que les anciens. De plus, la présente interprétation implique que tous les occasionnels se comportent comme des nouveaux. Or des analyses portant sur l'ancienneté permettraient de vérifier s'il y a absence d'interaction entre le statut d'emploi et l'ancienneté des répondants, ou plus précisément, s'il y a absence d'effet d'ancienneté parmi les occasionnels. Si tel est le cas, l'interprétation évoquée ci-haut serait en quelque sorte validée puisqu'on confirmerait que peu importe leur ancienneté, les occasionnels se comportent toujours comme des *nouveaux-venus*.

ANALYSES COMPLÉMENTAIRES

Les résultats présentés jusqu'ici ont fait ressortir certaines différences entre les groupes de répondants selon qu'ils soient réguliers ou occasionnels, jeunes ou vieux. Il faut néanmoins souligner que plus souvent qu'autrement, lorsque des différences significatives entre les groupes de statut ou entre les groupes d'âge ont été obtenues, les moyennes des groupes à l'étude étaient passablement similaires et par conséquent, il est fort probable que les phénomènes observés soient assez marginaux.

Le fait que le statut d'emploi influence les attitudes en emploi que dans peu de cas et de façon marginale peut, de prime à bord, paraître comme un résultat surprenant. En effet, quoique la façon dont le statut d'emploi influence les attitudes en emploi ne fasse pas consensus d'une étude à l'autre, plusieurs études ont néanmoins montré que cette variable influence bel et bien les attitudes au travail. Toutefois, on ne peut ignorer les études qui ont fait ressortir l'absence d'effet du statut d'emploi sur les attitudes au travail (Gauthier, 1994 ; Kong et coll., 1992 ; Lojkine, 1996; Salengros et coll., 1992; Schnapper, 1989). Nos résultats vont dans le sens de ces dernières..

Néanmoins, avant de conclure définitivement la présente recherche, il apparaît pertinent, à la lumière des résultats obtenus et des interprétations qui en découlent, d'effectuer une série d'analyses complémentaires où l'ancienneté des répondants, plutôt que leur âge, serait considérée. D'une part, il faut se questionner pour savoir si ce ne serait pas le passage du temps organisationnel, plutôt que le passage du temps biologique, qui permettrait de différencier les réguliers et les occasionnels entre eux. En effet, il est possible que ce soit en fonction de leur ancienneté dans la fonction publique que les groupes de statut se différencient significativement. De plus, l'interprétation de certains résultats portant sur le statut d'emploi et l'âge a soulevé la

question de l'ancienneté et ce n'est qu'en réalisant ces analyses complémentaires, qu'il peut être possible de vérifier la validité de ces interprétations.

Finalement, des analyses complémentaires portant sur l'ancienneté et le statut d'emploi sont théoriquement légitimées. Certains auteurs (Rodríguez-Marín et coll., 1992; Salengros et coll., 1989) ont indiqué qu'à long terme, les occasionnels deviennent démotivés par la précarité de leur statut et que par conséquent, des attitudes négatives à l'égard de leur emploi peuvent s'en suivre.

Présentation

Des analyses de variance factorielles ont été effectuées afin de vérifier si le statut d'emploi et l'ancienneté sont deux variables qui, considérées simultanément, permettent de différencier entre eux les employés de la fonction publique, en ce qui a trait à leurs attitudes en emploi. Les résultats de ces analyses sont présentés en annexe 3 et décrits ci-bas.

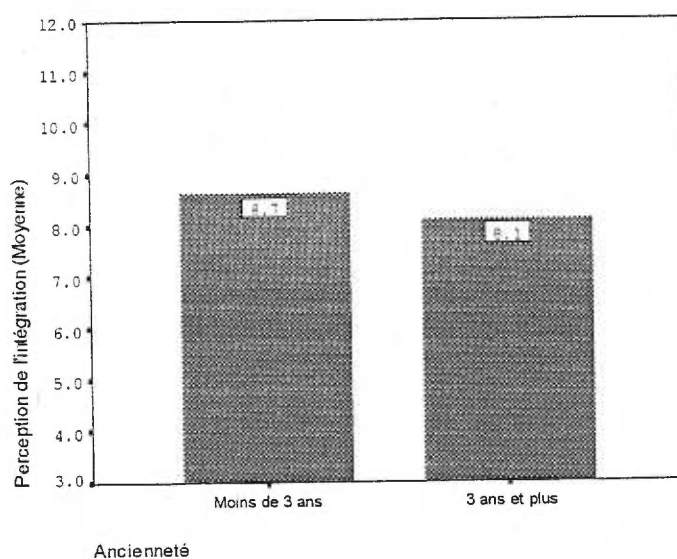
Les perceptions intrinsèques

La première série d'analyses complémentaires porte sur les perceptions intrinsèques et donc sur la perception de l'intégration, de la nature du travail, de la valeur accordée au travail et de la réalisation des attentes. Aucun effet d'interaction entre le statut d'emploi et l'ancienneté n'a été obtenu. De plus, étant donné la méthode d'analyse privilégiée, les résultats concernant l'effet du statut d'emploi sont les mêmes que ceux obtenus précédemment, soit que le statut d'emploi n'est pas une variable déterminante des perceptions intrinsèques de l'emploi.

Par ailleurs, cette nouvelle série d'analyse a permis de détecter que l'ancienneté accumulée par les répondants de la fonction publique permet parfois de discriminer ces

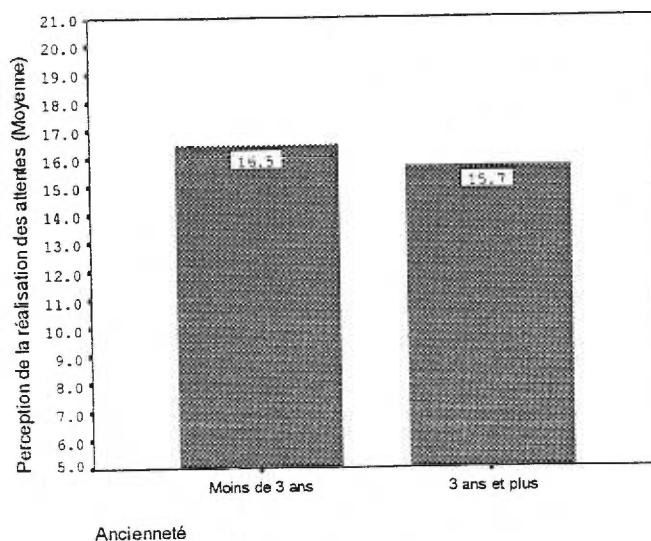
derniers entre eux. En effet, en fonction de leur ancienneté, les répondants ne perçoivent pas de la même façon l'intégration ($F=16.96$, sig. $F=0.00$). Tel qu'illustré par le graphique V, les nouveaux, avec une moyenne de 8.66, sont plus satisfaits de l'intégration que les anciens, dont la moyenne est 8.13.

Graphique V
*Perception de l'intégration
en fonction de l'ancienneté*



Les résultats indiquent aussi que la perception de la réalisation des attentes dépend de l'ancienneté des répondants ($F=21.05$, sig. $F<0.001$). Sur une échelle variant de 5 à 21, les nouveaux, avec une moyenne de 16.50, sont significativement plus satisfaits que les anciens, dont la moyenne est 15.73. Cette différence est illustrée par le graphique VI de la page suivante.

Graphique VI
 Perception de la réalisation des attentes
 en fonction de l'ancienneté



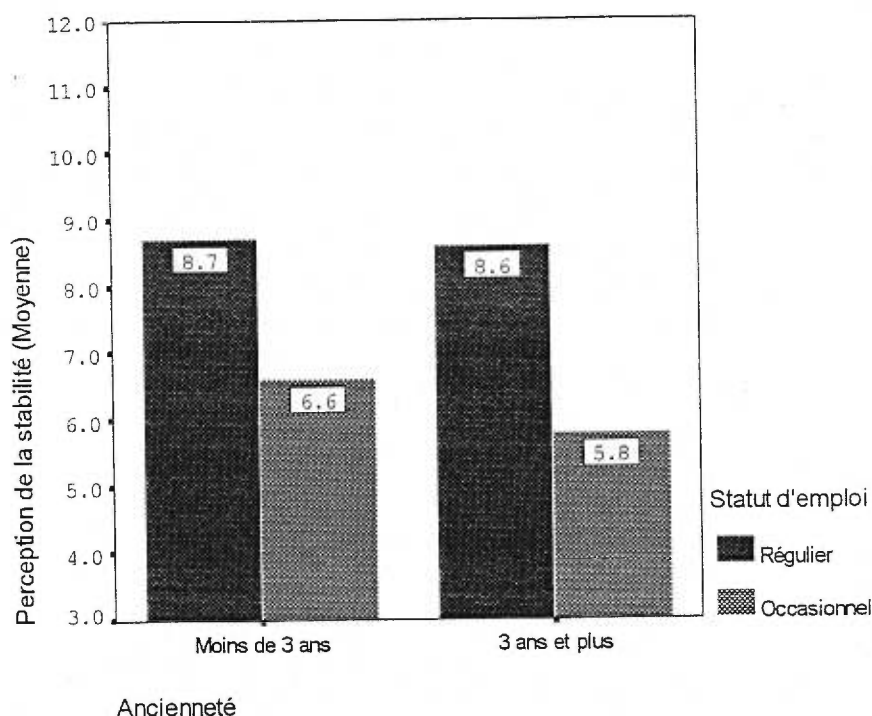
En résumé, si certains professionnels de la fonction publique perçoivent différemment les aspects intrinsèques de leur emploi, les résultats des analyses complémentaires indiquent que ce peut parfois être sur la base de leur ancienneté. Quoique les nouveaux et les anciens ne perçoivent pas différemment la nature de leur emploi ($F=2.25$, sig. $f=0.13$) et la valeur accordée au travail ($F=0.05$, sig. $F=0.83$), les nouveaux employés de la fonction publique sont significativement plus satisfaits que les autres de l'intégration et de la réalisation des attentes.

Les perceptions extrinsèques

En ce qui a trait aux perceptions extrinsèques, les analyses complémentaires ont indiqué un effet d'interaction entre le statut d'emploi et l'ancienneté ($F=11.75$, sig. $F<0.001$). Par conséquent, des analyses des effets simples ont été réalisées et ces dernières ont montré que de façon plus marquée chez les anciens que chez les nouveaux, les réguliers sont plus satisfaits de la stabilité que les occasionnels. Ceci est

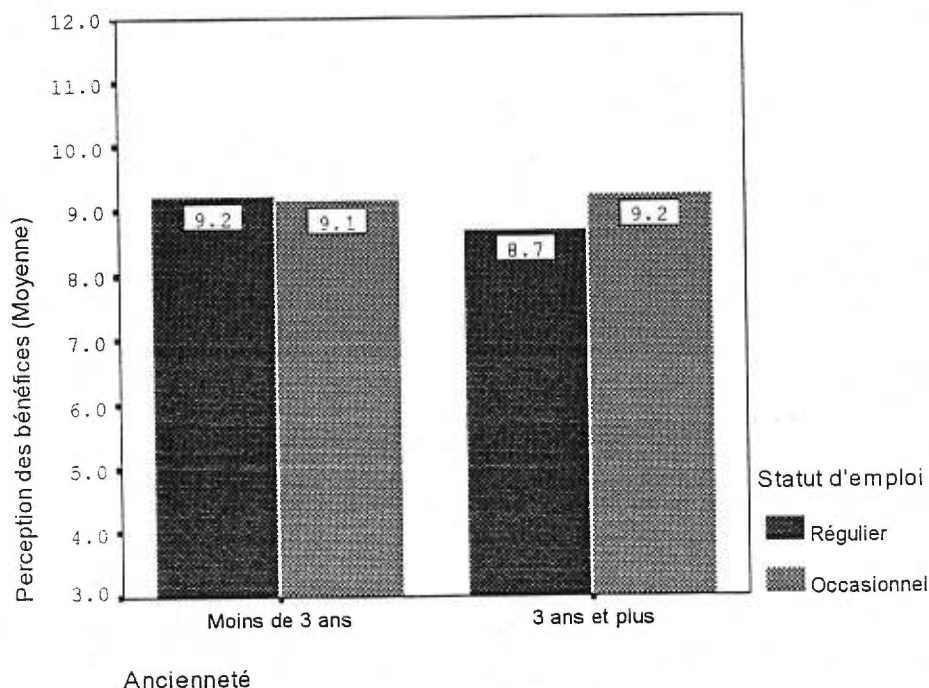
illustré par le graphique VII. Parmi les nouveaux, la moyenne des réguliers est de 8.71 et celle des occasionnels 6.60, alors que chez les anciens, la différence entre les moyennes s'accroît ; celle des réguliers est de 8.60 et celle des occasionnels 5.77.

Graphique VII
Perception de la stabilité en fonction
du statut d'emploi et de l'ancienneté



Les résultats concernant la perception des bénéfices ont eux aussi fait ressortir un effet d'interaction entre le statut d'emploi et l'ancienneté ($F=10.13$, sig. $F=0.00$). Les résultats de l'analyse des effets simples indiquent que c'est uniquement parmi les anciens que les réguliers et les occasionnels se différencient significativement ($F=31.01$, sig. $F=0.00$). Les anciens occasionnels (9.22) sont plus satisfaits que les anciens réguliers (8.69).

Graphique VIII
 Perception des bénéfices en fonction
 du statut d'emploi et de l'ancienneté



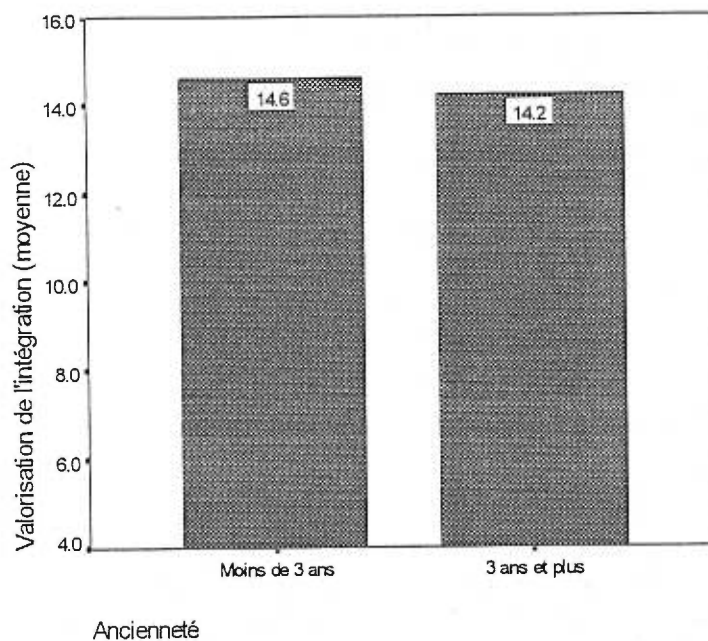
Bref, les analyses indiquent que dépendamment de l'ancienneté des employés, être régulier ou occasionnel n'a pas le même effet sur la satisfaction à l'égard de la stabilité et des bénéfices. En ce qui a trait à la stabilité, quoique dans les deux groupes d'ancienneté, les réguliers soient plus satisfaits que les occasionnels, cette différence est plus marquée parmi les anciens. Pour ce qui est des bénéfices, c'est seulement parmi les anciens que les réguliers et les occasionnels se différencient significativement, les anciens occasionnels étant plus satisfaits que les anciens réguliers.

La valorisation intrinsèque et extrinsèque

Finalement, les analyses portant sur la valorisation intrinsèque n'ont pas fait ressortir d'effets d'interaction. Par ailleurs, les résultats ont montré que les répondants

peuvent se différencier non seulement sur la base de leur statut d'emploi, mais aussi sur celle de leur ancienneté. Ainsi, les nouveaux et les anciens se différencient significativement en ce qui a trait à la valorisation de l'intégration ($F=14.92$, $\text{sig.}F=0.00$). Tel qu'illustré par le graphique IX, les nouveaux (14.59) valorisent davantage que les anciens (14.22) cet aspect de leur emploi. Les nouveaux et les anciens ne valorisent pas différemment la nature de leur emploi ($F=2.38$, $\text{sig.}f=0.12$)

Graphique IX
*Valorisation de l'intégration
en fonction de l'ancienneté*



Finalement, en ce qui a trait à la valorisation extrinsèque de l'emploi, aucun effet d'interaction n'a été obtenu et les nouveaux et les anciens ne valorisent pas de façon significativement différente la stabilité ($F=0.11$, $\text{sig.}F=0.74$) et les bénéfices ($F=0.75$, $\text{sig.}F=0.39$).

Interprétation

Les perceptions intrinsèques

D'une part, certaines attitudes et ce tant chez les occasionnels que chez les réguliers, dépendent effectivement du nombre d'années d'ancienneté dans la fonction publique. Dans le cas précis des occasionnels, si après trois années de service, ces derniers deviennent moins satisfaits de leurs possibilités de participer aux décisions ainsi que du support et de la reconnaissance que leur accordent leurs supérieurs, il est possible que ce soit parce qu'ils deviennent insatisfaits des aspects de leur travail en lesquels ils avaient vu une voie pouvant favoriser l'obtention d'un emploi régulier. Après un certain nombre d'années, les plus anciens deviennent insatisfaits des aspects socialisants de leur emploi. La même interprétation peut être apportée au cas des réguliers avec la nuance que ces employés deviennent insatisfaits des aspects de leur travail en lesquels ils avaient vu une voie pouvant favoriser, non pas l'obtention d'un poste permanent, mais plutôt l'obtention d'une promotion. Notons au passage qu'ici aussi un caractère rationnel est imputé aux employés ce qui demeure à être vérifié.

D'autre part, les résultats ont fait ressortir qu'avec l'ancienneté, les professionnels perçoivent les objectifs et les échéances qui leur sont assignés comme étant moins clairement définis et moins réalistes. Gauthier (1994) et Salengros et coll. (1989) ont noté que les plus anciens employés deviennent démotivés, moins enclins à prendre des initiatives, à se surpasser et à vouloir se spécialiser. Ceci pourrait expliquer que les anciens perçoivent leur charge de travail comme étant moins réaliste. Quoique l'argument de ces auteurs ait été formulé pour le cas particulier des employés occasionnels, il est possible qu'il s'applique aussi au cas des réguliers.

Bref, ces résultats s'inscrivent dans la perspective situationnelle et traduisent bien qu'au fur et à mesure que les employés accumulent de l'ancienneté, ils développent des exigences différentes face à leur emploi.

Les perceptions extrinsèques

La première série d'analyses avait permis de constater que l'ensemble des occasionnels était moins satisfait que l'ensemble des réguliers de la stabilité associée à leur emploi. Les analyses complémentaires ont quant à elle permis de constater que contrairement à l'âge, l'ancienneté altère cette relation. Quoique les occasionnels soient moins satisfaits, tant chez les nouveaux que chez les anciens, la différence est plus prononcée chez les anciens. Ce résultat vient donc appuyer l'idée qu'une période de précarité qui se prolonge, tel que l'ont mentionné plusieurs (Rodríguez-Marín et coll., 1992; Salengros et coll., 1989; Schnapper, 1989; CEQ, 1988), engendre une diminution de satisfaction à l'égard de certains aspects du travail, les résultats de la présente étude indiquant que ce serait à l'égard des possibilités de carrière, de l'accès au perfectionnement et de la sécurité d'emploi.

En ce qui a trait aux perceptions des bénéfiques, les analyses complémentaires ont fait ressortir que c'est uniquement chez les anciens, que les occasionnels sont significativement plus satisfaits que les réguliers. Le fait que cette relation soit seulement significative chez les anciens appuie l'interprétation évoquée précédemment, soit que si les plus vieux occasionnels sont plus satisfaits que les plus vieux réguliers, c'est parce que ces derniers ont vu leurs bénéfiques plafonner.

La valorisation intrinsèque

Les résultats relatifs à la valorisation de l'emploi ont montré qu'au delà de la part du phénomène qui est expliquée par le statut d'emploi, l'ancienneté différencie les répondants entre eux ; les nouveaux valorisent plus que les anciens l'intégration. Ce résultat vient d'abord en quelque sorte confirmer ce qui fut précédemment énoncé, soit que l'intégration en milieu de travail est une valeur que prônent les nouveaux.

Ce que les analyses complémentaires ont aussi montré, c'est l'absence d'effet d'interaction entre le statut d'emploi et l'ancienneté. En effet, ceci indique que les occasionnels, peu importe le nombre d'années d'ancienneté qu'ils ont accumulées, se comportent toujours comme des nouveaux-venus. Ainsi, même les occasionnels dont les contrats ont été renouvelés et qui sont employés dans la fonction publique depuis plusieurs années, accordent toujours de l'importance à des aspects de leur emploi qui favorisent les interactions sociales, qui elles, aident probablement à réduire leur insécurité.

Finalement, contrairement à ce qui avait été anticipé, les nouveaux ne valorisent pas plus que les anciens la nature de leur emploi, ce qui implique du même coup que si les occasionnels valorisent moins cet aspect de leur emploi que les réguliers, ce n'est pas en raison de leur sentiment de nouveau-venu, mais probablement en raison du fait qu'ils se sentent marginaux. Ce résultat est en fait contraire à ce que certains chercheurs avaient remarqué, soit que les employés occasionnels, étant donné leur statut d'emploi, tendent d'autant plus à adopter des valeurs propres aux professionnels.

CONCLUSION

L'emploi n'est pas une question sociale comme les autres, c'est un élément structurant du fonctionnement de la société, un de ceux qui donne le sens à d'autres enjeux sociaux. C'est pourquoi depuis le début des années 80, moment où il y a eu résurgence de la précarité en emploi, nous avons été amené à nous interroger sur les effets de la précarité, soit quelles peuvent être les conséquences de la précarité sur le rapport au travail et les attitudes à l'égard de l'emploi ? Par ailleurs puisque la précarisation est un phénomène qui affecte particulièrement les jeunes, il est aussi devenu important de se questionner sur l'insertion professionnelle de ces derniers. Au sein d'un groupe où la précarité est en voie de devenir la norme, les conséquences sont-elles les mêmes qu'au sein d'un groupe où ce phénomène, quoiqu'en voie d'expansion, est plus marginal ?

Tout au long de ce mémoire, nous avons tenté d'amorcer une réponse à ces questions en nous basant sur des réponses à des questionnaires remplis non seulement par des personnes directement concernées par cette problématique, mais aussi par des individus qui ne l'étaient pas - soit parce qu'ils étaient des employés réguliers, ou qu'ils n'appartenaient pas à la catégorie d'âge des jeunes - afin de permettre la comparaison entre les divers groupes d'employés. Par ailleurs, le principal intérêt était de mesurer la contribution d'un facteur qui n'avait pas encore été étudié de façon systématique, le statut d'emploi, à l'explication de la formation des attitudes en emploi.

Ainsi, les résultats de cette recherche ont montré que les employés de la fonction publique entretiennent des attitudes dissimilaires à l'égard de leur emploi, parfois en raison de leur statut d'emploi, parfois aussi en raison de leur âge. L'âge

influence la valorisation de l'intégration, alors que le statut d'emploi influence la valorisation de l'intégration et de la nature du travail.

À l'exception de la perception des bénéfices, les résultats de cette recherche n'indiquent pas que l'âge puisse avoir un effet modérateur sur la relation entre le statut d'emploi et les attitudes au travail. Par conséquent, les résultats de cette recherche sont intéressants en ce sens qu'ils n'accréditent pas la thèse selon laquelle la situation actuelle de l'emploi conduirait à des formes de dualisation à l'intérieur du groupe d'âge des jeunes. En termes d'attitudes, le fait d'être précaire n'est pas plus néfaste chez les plus jeunes que chez les plus vieux.

Ceci étant noté, les analyses complémentaires ont soulevé la possibilité que l'ancienneté, tant par son effet direct que par son effet modérateur sur le statut d'emploi, soit un meilleur déterminant des attitudes en emploi que l'âge. Là où un effet d'âge a été obtenu, un effet d'ancienneté l'a aussi été. De plus, contrairement à l'âge, l'ancienneté a permis de différencier les employés entre eux en ce qui a trait aux perceptions de l'intégration et de la réalisation des attentes. Finalement, l'effet du statut d'emploi est davantage altéré par l'ancienneté des employés que par leur âge. En effet, les analyses complémentaires ont permis de montrer que l'ensemble des perceptions extrinsèques étaient significativement déterminées par, à la fois l'ancienneté et le statut d'emploi des employés. En fait, les résultats de ces analyses semblent indiquer qu'en ce qui a trait aux attitudes en emploi, le passage du temps organisationnel s'avère un meilleur prédicteur que le passage du temps biologique.

Néanmoins, il faut rester prudent quant aux conclusions de cette recherche. Tous les résultats significatifs de cette recherche, à l'exception de la perception de la stabilité, se sont avérés être faibles en intensité et par conséquent, quoiqu'ils soient statistiquement significatifs, sociologiquement leur portée est limitée. Bref, le statut d'emploi et le passage du temps influencent des attitudes au travail qui sont directement liées à la situation d'emploi qu'occupe un employé dans la fonction

publique. Par ailleurs, cette situation d'emploi ne semble pas avoir un effet de halo sur les autres attitudes au travail et par conséquent, les résultats de cette recherche ne permettent pas de conclure que sur la base de leur statut d'emploi, de leur âge ou de leur ancienneté, les employés de la fonction publique se distinguent de façon généralisée et importante les uns des autres. En fait, les présents résultats offrent une piste de recherche à quiconque s'intéresse à ce phénomène et désirerait approfondir les connaissances quant à ce dernier.

Ainsi, il serait important que des recherches subséquentes sur le sujet soient effectuées auprès d'autres populations. D'une part, la population de cette recherche se caractérise par un très haut niveau de scolarisation, soit possiblement une inquiétude moindre face aux perspectives de carrière. En effet, si les occasionnels ne sont ni plus ni moins satisfaits et ne valorisent ni plus ni moins les aspects de leur emploi, il est possible que ce soit parce qu'ils perçoivent leur emploi actuel comme étant une simple étape, un tremplin permettant d'accéder à un meilleur emploi. D'autre part, la population à l'étude se caractérise aussi par l'organisation qui l'emploie. Les occasionnels de la fonction publique sont favorisés comparativement à d'autres employés atypiques et même à des employés permanents oeuvrant dans des organisations moins bien établies. Bref, ces deux caractéristiques de la population ont pour effet d'atténuer l'insécurité que ressentent les occasionnels et d'annuler par le fait même ce qui les différencie réellement des réguliers. Il est alors probable qu'auprès de populations moins *choyées*, des résultats dissimilaires, ou des différences plus prononcées entre les précaires et les non-précaires soient obtenus.

Finalement, cette étude a été réalisée avec des limites méthodologiques. En effet, il est possible que la façon selon laquelle les attitudes ont été mesurées ait influencé les résultats. Certaines échelles d'attitudes ont été construites à partir de seulement deux items et certaines autres ont obtenu des scores de fidélité très près de la limite jugée acceptable. En ce qui a trait aux données disponibles, il aurait été intéressant de pouvoir faire cette recherche en ayant un facteur relatif à la motivation

des employés. Plusieurs auteurs ont observé que les différences entre les réguliers et les occasionnels apparaissaient souvent en termes de motivation. De plus, puisque l'emploi est très lié aux autres sphères de la vie sociale, il aurait été intéressant d'avoir accès à des informations tel que les rôles matrimoniaux ou parentaux des jeunes.

D'un point de vue social, nous considérons qu'il est néanmoins primordial de continuer les recherches concernant l'emploi en général, ainsi que l'emploi chez les jeunes. En effet, dans les sociétés productivistes, l'emploi sous-tend et remet en cause la manière d'aborder d'autres processus sociaux essentiels que sont l'éducation, la formation, la socialisation, la vie familiale, etc. En poursuivant les recherches en la matière, il sera peut-être possible de faire des choix plus éclairés en ce qui à trait à gestion des ressources humaines, au contexte dans lequel les employés évoluent, ce qui du même coup devrait avoir des effets bénéfiques sur l'ensemble de la vie sociale.

ANNEXE 1
Caractéristiques de la population

Tableau I
Données de base concernant l'échantillon

	Réguliers				Occasionnels			Total	
	Hommes	Femmes	Non def.	Total	Hommes	Femmes	Non def.		Total
Population	8977	2225		11 202	652	455		1107	12 309
Échantillon	690	581		1271	444	370		814	2085
% de sélection	7,7%	26,1%		11,3%	68,1%	81,3%		(73,5%)	(16,9%)
Répondants	502	382	2	886	285	227	3	516	1401
% de réponse	72,8%	65,7%		69,7%	64,2%	61,4%		63,3%	67,2%

ANNEXE 2

Questions du sondage et distribution des répondants

Q3 Les mandats, les dossiers ou les tâches qui vous sont confiés correspondent-ils à votre description d'emploi ?

Beaucoup	40.0%
Assez	8.6%
Peu	1.0%
Pas du tout	1.9%

Q4 Les mandats, les dossiers ou les tâches qui vous sont confiés sont-ils clairement définis en termes d'objectifs ou d'attentes ?

Très souvent	24.4%
Souvent	46.7%
Peu souvent	22.2%
Très peu souvent	6.7%

Q5 Ces objectifs ou ces attentes vous paraissent-ils réalistes ??

Très souvent	22.0%
Souvent	58.1%
Peu souvent	17.4%
Très peu souvent	2.4%

Q6 Les mandats, les dossiers ou les tâches qui vous sont confiés sont-ils clairement définis en termes de d'échéances ou de délais ?

Très souvent	28.2%
Souvent	42.4%
Peu souvent	23.9%
Très peu souvent	5.5%

Q7 Ces échéances ou ces délais de réalisation vous paraissent-ils réalistes ??

Très souvent	13.9%
Souvent	52.4%
Peu souvent	29.2%
Très peu souvent	4.5%

Q51a Avez-vous le sentiment de faire un travail important pour vous - même ?

Très important	36.0%
Assez important	50.0%
Peu important	11.5%
Pas important	2.5%

Q51b Avez-vous le sentiment de faire un travail important pour votre unité administrative ?

Très important	39.2%
Assez important	49.9%
Peu important	9.7%
Pas important	1.2%

Q51c Avez-vous le sentiment de faire un travail important pour votre organisation ?

Très important	29.7%
Assez important	50.7%
Peu important	17.1%
Pas important	2.4%

Q51d Avez-vous le sentiment de faire un travail important pour la clientèle visée ?

Très important	3.3%
Assez important	10.5%
Peu important	40.8%
Pas important	45.4%

Q52 Quelle part de vos capacités professionnelles est utilisée dans votre travail actuel ?

Toutes	9.9%
Une grande partie	53.3%
Quelques-unes	30.6%
Très peu	6.1%
Aucune	0.1%

Q64a Quel degré d'importance accordez-vous aux possibilités de carrière dans la fonction publique ?

Très important	42.7%
Assez important	43.8%
Peu important	11.8%
Pas important	1.7%

Q64b Quel degré d'importance accordez-vous à la stabilité organisationnelle du ministère ou de l'organisme ?

Très important	28.0%
Assez important	52.4%
Peu important	17.3%
Pas important	2.3%

Q64c Quel degré d'importance accordez-vous à la nature du travail ?

Très important	82.7%
Assez important	16.6%
Peu important	0.3%
Pas important	0.4%

Q64d Quel degré d'importance accordez-vous au degré d'autonomie dans le travail ?

Très important	83.7%
Assez important	15.7%
Peu important	0.5%
Pas important	0.4%

Q64e Quel degré d'importance accordez-vous au support et l'appui de mon-ma supérieur-e ?

Très important	62.5%
Assez important	34.4%
Peu important	2.6%
Pas important	0.5%

Q64f Quel degré d'importance accordez-vous à la qualité des relations entre les employés-es ?

Très important	62.7%
Assez important	35.5%
Peu important	1.6%
Pas important	0.1%

Q64g Quel degré d'importance accordez-vous à la possibilité de participer aux décisions ?

Très important	0.1%
Assez important	2.3%
Peu important	37.8%
Pas important	59.7%

Q64h Quel degré d'importance accordez-vous à la reconnaissance du travail ?

Très important	70.4%
Assez important	28.6%
Peu important	0.7%
Pas important	0.2%

Q64i Quel degré d'importance accordez-vous à l'accès au perfectionnement ?

Très important	50.3%
Assez important	44.3%
Peu important	4.6%
Pas important	0.6%

Q64j Quel degré d'importance accordez-vous au salaire ?

Très important	41.1%
Assez important	54.9%
Peu important	3.7%
Pas important	0.3%

Q64k Quel degré d'importance accordez-vous aux avantages sociaux ?

Très important	27.8%
Assez important	59.5%
Peu important	12.2%
Pas important	0.4%

Q64l Quel degré d'importance accordez-vous à l'aménagement du temps de travail ?

Très important	37.0%
Assez important	51.5%
Peu important	10.5%
Pas important	0.9%

Q64m Quel degré d'importance accordez-vous à la sécurité d'emploi ?

Très important	43.3%
Assez important	42.3%
Peu important	12.9%
Pas important	1.4%

Q65a Indiquez votre degré de satisfaction face aux possibilités de carrière dans la fonction publique

Très satisfait-e	7.5%
Assez satisfait-e	41.3%
Peu satisfait-e	36.6%
Pas satisfait-e	14.6%

Q65b Indiquez votre degré de satisfaction face à la stabilité organisationnelle du ministère ou de l'organisme

Très satisfait-e	12.4%
Assez satisfait-e	58.3%
Peu satisfait-e	23.1%
Pas satisfait-e	6.3%

Q65c Indiquez votre degré de satisfaction face à la nature du travail

Très satisfait-e	30.6%
Assez satisfait-e	53.8%
Peu satisfait-e	12.7%
Pas satisfait-e	2.9%

Q65d Indiquez votre degré de satisfaction face au degré d'autonomie dans le travail

Très satisfait-e	40.7%
Assez satisfait-e	49.0%
Peu satisfait-e	8.6%
Pas satisfait-e	1.6%

Q65e Indiquez votre degré de satisfaction face au support et l'appui de mon-ma supérieur-e

Très satisfait-e	29.7%
Assez satisfait-e	45.0%
Peu satisfait-e	18.0%
Pas satisfait-e	7.4%

Q65f Indiquez votre degré de satisfaction face à la qualité des relations entre les employés-es

Très satisfait-e	32.3%
Assez satisfait-e	52.8%
Peu satisfait-e	11.9%
Pas satisfait-e	3.0%

Q65g Indiquez votre degré de satisfaction face à la possibilité de participer aux décisions

Très satisfait-e	12.1%
Assez satisfait-e	46.2%
Peu satisfait-e	33.6%
Pas satisfait-e	8.1%

Q65h Indiquez votre degré de satisfaction face à la reconnaissance du travail

Très satisfait-e	15.6%
Assez satisfait-e	48.4%
Peu satisfait-e	28.0%
Pas satisfait-e	8.1%

Q65i Indiquez votre degré de satisfaction face à l'accès au perfectionnement

Très satisfait-e	11.2%
Assez satisfait-e	42.2%
Peu satisfait-e	32.9%
Pas satisfait-e	13.6%

Q65j Indiquez votre degré de satisfaction face au salaire

Très satisfait-e	8.1%
Assez satisfait-e	57.6%
Peu satisfait-e	20.6%
Pas satisfait-e	13.7%

Q65k Indiquez votre degré de satisfaction face aux avantages sociaux

Très satisfait-e	19.8%
Assez satisfait-e	68.7%
Peu satisfait-e	9.1%
Pas satisfait-e	2.4%

Q65l Indiquez votre degré de satisfaction face à l'aménagement du temps de travail

Très satisfait-e	27.4%
Assez satisfait-e	59.0%
Peu satisfait-e	10.6%
Pas satisfait-e	3.2%

Q65m Indiquez votre degré de satisfaction face à la sécurité d'emploi

Très satisfait-e	28.4%
Assez satisfait-e	41.9%
Peu satisfait-e	12.5%
Pas satisfait-e	17.2%

ANNEXE 3
Résultats des analyses de variance selon
le statut d'emploi et l'ancienneté

Tableau VIII
Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour
les échelles de perceptions intrinsèques selon le statut d'emploi et l'ancienneté

		PERCEPTIONS INTRINSÈQUES							
		Intégration		Nature du travail		Valeur accordée au travail		Réalisation des attentes	
		Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N
Effets principaux									
	STATUT								
	Réguliers	8.24 (2.15)	878	13.26 (2.19)	871	6.38 (1.31)	877	15.92 (2.79)	815
	Occasionnels	8.40 (2.15)	511	13.27 (2.27)	510	6.30 (1.27)	511	16.10 (2.77)	502
	F (sig. F)	1.82 (0.18)		0.00 (0.95)		1.36 (0.24)		1.42 (0.23)	
	ANCIENNETÉ								
	Moins de 3 ans	8.66 (2.08)	442	13.38 (2.23)	440	6.31 (1.25)	442	16.50 (2.66)	431
	3 ans et plus	8.13 (2.16)	940	13.02 (2.21)	934	6.36 (1.32)	939	15.73 (2.81)	879
	F (sig. F)	16.957 (0.00)		2.25 (0.13)		0.045 (0.83)		21.05 (0.00)	
Effet d'interaction									
	STATUT ET ANCIENNETÉ								
	F (sig. F)	3.51 (0.06)		3.55 (0.06)		2.94 (0.09)		0.65 (0.42)	
Effets simples									
	Moins de 3 ans								
	Réguliers	8.48 (2.07)	175	13.23 (2.08)	174	6.26 (1.22)	174	16.43 (2.54)	168
	Occasionnels	8.78 (2.08)	267	13.49 (2.32)	266	6.35 (1.27)	268	16.54 (2.73)	263
	F (sig. F)	--		--		--		--	
	3 ans et plus								
	Réguliers	8.18 (2.15)	699	13.27 (2.20)	693	6.40 (1.32)	699	15.78 (2.83)	643
	Occasionnels	8.13 (2.16)	241	13.02 (2.22)	241	6.23 (1.27)	240	15.61 (2.75)	236
	F (sig. F)	--		--		--		--	

Plus la moyenne est élevée, plus la satisfaction est élevée.

Tableau IX
Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour
les échelles de perceptions extrinsèques selon le statut d'emploi et l'ancienneté

		PERCEPTIONS EXTRINSÈQUES			
		Stabilité		Bénéfices	
		Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N
Effets principaux					
	STATUT				
	Réguliers	8.62 (1.51)		8.80 (1.52)	
	Occasionnels	6.21 (1.99)		9.17 (1.58)	
	F (sig. F)	647.5 (0.00)		20.22 (0.00)	
	ANCIENNETÉ				
	Moins de 3 ans	7.44 (2.05)	433	9.17 (1.49)	441
	3 ans et plus	7.89 (2.05)	930	8.83 (1.56)	940
	F (sig. F)	18.51 (0.00)		6.37 (0.01)	
Effet d'interaction					
	STATUT ET ANCIENNETÉ				
	F (sig. F)	11.75 (0.00)		10.13 (0.00)	
Effets simples					
	Moins de 3 ans				
	Réguliers	8.71 (1.52)	173	9.21 (1.43)	175
	Occasionnels	6.60 (1.93)	260	9.14 (1.53)	266
	F (sig. F)	175.70 (0.00)		0.04 (0.83)	
	3 ans et plus				
	Réguliers	8.60 (1.51)	695	8.69 (1.52)	699
	Occasionnels	5.77 (1.97)	235	9.21 (1.59)	241
	F (sig. F)	472.71 (0.00)		31.01 (0.00)	

Plus la moyenne est élevée, plus la satisfaction est élevée.

Tableau X
Moyennes, écarts-types et résultats du test F pour les échelles
de valorisation intrinsèque et extrinsèque selon le statut d'emploi et l'ancienneté

	VALORISATION INTRINSÈQUE				VALORISATION EXTRINSÈQUE				
	Intégration		Nature du travail		Stabilité		Bénéfices		
	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	Moyenne (st.d)	N	
Effets principaux									
	STATUT								
	Réguliers	14.26 (1.46)	885	7.67 (0.69)	883	9.62 (1.45)	878	9.76 (1.48)	883
	Occasionnels	14.47 (1.41)	510	7.58 (0.75)	513	9.59 (1.79)	509	9.78 (1.45)	512
	F (sig. F)	5.89 (0.01)		5.90 (0.01)		0.02 (0.88)		0.03 (0.86)	
	ANCIENNETÉ								
	Moins de 3 ans	14.58 (1.41)	442	7.66 (0.61)	444	9.60 (1.64)	441	9.81 (1.50)	444
	3 ans et plus	14.22 (1.44)	946	7.63 (0.76)	944	9.63 (1.53)	939	9.74 (1.45)	944
	F (sig. F)	14.92 (0.00)		2.38 (0.12)		0.11 (0.74)		0.75 (0.38)	
Effet d'interaction	STATUT ET ANCIENNETÉ								
	F (sig. F)	0.08 (0.77)		3.51 (0.06)		0.00 (0.97)		2.32 (0.13)	
Effets simples									
	Moins de 3 ans								
	Réguliers	14.56 (1.44)	176	7.66 (0.60)	176	9.60 (1.45)	174	9.72 (1.51)	176
	Occasionnels	14.61 (1.39)	266	7.65 (0.61)	268	9.60 (1.76)	267	9.88 (1.50)	268
	F (sig. F)	--		--		--		--	
	3 ans et plus								
	Réguliers	14.19 (1.45)	704	7.68 (0.71)	702	9.63 (1.45)	700	9.77 (1.47)	703
	Occasionnels	14.30 (1.42)	242	7.50 (0.88)	242	9.63 (1.74)	239	9.66 (1.40)	241
	F (sig. F)	--		--		--		--	

Plus la moyenne est élevée, plus la valorisation est élevée.

BIBLIOGRAPHIE

- AJZEN, I. (1993), "Attitude Theory and the Attitude Behavior Relation", dans (sous la direction de) KREBS, D. et P. SCHMIDT, *New Directions in Attitudes Measurement*, Éditions Walter de Gruyter, Berlin, 41-57.
- ASHFORD, S.J., C. LEE, P. BOBKO (1989), "Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test", *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- ATKINSON, R.L., R.C. ATKINSON, E.E. SMITH et E.R. HILGARD (1987), *Introduction à la psychologie*, 2e édition, Éditions Études Vivantes, Montréal.
- BAECHLER, J., (1989), in *Dictionnaire de la Sociologie*, "hiérarchie", Éditions Larousse, Collection
- BÉLANGER, P.R. et B. LÉVESQUE (1994), "Modernisation sociale des entreprises: diversité des configurations et modèle québécois", dans (sous la direction de) BÉLANGER, P.R., B. LÉVESQUE et M. GRANT, *La modernisation sociale des entreprises*, Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 17-52.
- BENKO, G. (1990), *La dynamique spatiale de l'économie contemporaine*, Éditions de L'espace Européen, La Garenne-Colombes.
- BLAIS, A. et J. CRÊTE (1989), "Can a Party Punish Its Faithful Supporters? The PQ and the Public Sector Employees", *Canadian Public Administration*, 32 (4), 623-632.
- BOUFFARTIGUE, P., J-C. LAGREE, J. ROSE (1989), "Jeunes.: de l'emploi aux modes de vie. Points de vue sur un champ de recherche", *Formation Emploi*, 26, 63-78.
- BOYER, R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe: une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*, Éditions La Découverte, Paris.
- BOYER, R. et J.-P. DURAND (1993), *L'après-fordisme*, Éditions Syros, Collection Alternatives économiques, Paris.
- BROUDIC, P. et J.-M. ESPINASSE (1980), "Les politiques de gestion de la main-d'oeuvre", *Travail et Emploi*, (6), octobre-novembre, 7-16.
- BROUDIC, P., V. MERLE et G. VANDERPOTTE (1982), *Emploi éclaté, hommes dissociés*, La documentation française, Paris.
- CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEQ) (1988), *Vivre la précarité: La réalité méconnue des enseignantes et enseignants à statut précaire*.
- CHERKAOUI, M., (1989), *Dictionnaire de la Sociologie*, "Statut", Éditions Larousse, Collection Essentiels, 190.

- CONSEIL DU TRÉSOR DU QUÉBEC (1988), *Coût global de la rémunération des employés du secteur public et parapublic du Québec*, Québec, Conseil du Trésor, Les Publications officielles.
- CROZIER, M. et E. FRIEDBERG (1977), *L'acteur et le système*, Éditions du Seuil, Collection Points Essais, Paris.
- DANNIFER, D. (1984), "Adult development and social theory: A paradigm reappraisal", *American Sociological Review*, 49, 100-116
- DELSEN, L. (1991), "Atypical employment relations and government policy in Europe" *Labour*, 5(3), 123-149.
- DUFOUR, S., D. FORTIN, J. HAMEL (1994), "Sociologie d'un conflit de jeunesse: La génération du «baby boom» et les «baby busters»", *Cahiers internationaux de Sociologie*, 97, 277-300.
- DURAND, C. (1993), *L'aspiration à la mobilité en emploi chez les professionnels, diverses formes, divers déterminants*, Thèse de doctorat, Département de psychologie, Université de Montréal.
- DURAND, C. (1994), Notes de cours sur l'analyse factorielle dans le cadre du cours analyse multivariée métrique, Département de sociologie, Université de Montréal.
- EVAN, W.M., (1963), "Peer group interaction and organizational socialization: a study of employee turnover", *American Sociological Review*, 28, 436-440.
- FEATHERMAN, D.K., R.M. LERNER (1985), "Ontogenesis and sociogenesis: Problems for the theory and research about development and socialization across the life span", *American Sociological Review*, 50, 659-676.
- FISHBEIN, M. et I. AJZEN (1975), *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Éditions Addison-Wesley, Readings, Massachusetts.
- FOOT, D.K., D. STOFFMAN (1996), *Boom bust and echo*, Macfarlane Walter and Ross, Toronto.
- GAMBIER, D. et M. VERNIÈRES (1985), *Le marché du travail*, Éditions Économica, Paris.
- GAUTHIER, M. (1994), *Une société sans les jeunes?*, Institut québécois de recherche sur la culture, Québec.
- GAUTHIER, M., L. Mercier (1994), *La pauvreté chez les jeunes: Pécarié économique et fragilité sociale*, Institut québécois de recherche sur la culture, Québec.
- GAUTHIER, M. (1996), "Précaire un jour...? ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains", *Sociologie et Sociétés*, 28 (1), 135-146.

- GIJSBERS-JOHOEL, G., G., WIN (1989), "Unemployment youth: a lost generation?", *Work, employment and society*, 3 (4), 491-508.
- GILL, S., L. COPPARD, M. LOWTHER (1983), "Mid-life career development theory and research: Implications for work and education", *Aging and Work*, 15-29.
- GOW, J.-I. (1995), "The Career Public Service in Quebec: How to Reinvigorate the Closed Shop", (Chapitre préparé pour un collectif dirigé par E. LINDFUIST sur la fonction publique de carrière au Canada. À paraître).
- GOW, J.-I. (1994), "La gestion des ressources humaines dans une période de compressions budgétaires: la fonction publique du Québec, de 1981 à 1991", dans (sous la direction de) BERNIER, R. et J.-I. GOW, *Un État réduit? A down-sized state?*, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 75-101.
- GOW, J.-I. (1992), "La vie mouvementée de l'administration publique québécoise", dans (sous la direction de) DAIGLE, G., *Le Québec en jeu: comprendre les défis*, Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 669-692.
- GOW, J.-I. (1990), *Mémoire à la commission du budget et de l'administration de l'Assemblée nationale du Québec sur la Loi sur la fonction publique*, Montréal, Université de Montréal.
- GREEN, B. F. (1954), "Attitude measurement", dans (sous la direction de) LINDZEY, G. *Handbook of Social Psychology*, vol. 1, Éditions Addison-Wesley, Reading, Massachusetts, 335-369.
- HENRIET, B. (1981), *Les emplois précaires: évaluations, interprétations et implications*, Centre de recherches en sciences sociales du travail (CRESST), Université de Paris-Sud, Paris.
- HYMAN, R. (1991), "Plus ça Change? The Theory of Production and the Production of Theory", dans (sous la direction de) POLLERT, A., *Farewell to Flexibility*, Éditions Basil Blackwell, Londres, 259-283.
- JACQUES, F. (1993), *Segmentation et précarité d'emploi: le cas des chargés de cours de l'Université Laval*, Presses de l'Université Laval, Collection Instrument de Travail, Sainte-Foy.
- KATZ, R., (1978), "Job longevity as a situational factor in job satisfaction", *Administrative Science Quarterly*, 23, 2, 204-223.
- KIECOLT K.J. (1988), "Recent developments in attitudes and social structure", *Annual Review of Sociology*, 14, 381-403.
- KNIBBE, R.A., DROP, M. J. & MUYTJENS, A. (1987). Correlates of Stages in the Progression from Everyday Drinking to Problem Drinking. *Social Science Medicine*, 24(5): 463-473.

- KONG, S.X., WERTHEIMER, A., McGHAN, W.F. (1992), "Role stress, organizational commitment and turnover intention among pharmaceutical scientists: A multivariate analysis", *Journal of Social and Administrative Pharmacy*, 9(4), 159-171.
- LAVILLE, J-L. (1996), "Jeunesse, travail et identité sociale", *Sociologie et Sociétés*, 28 (1), 63-71.
- LE LOUARN, J.-Y. (1990), "Les emplois atypiques et l'efficacité de la gestion des ressources humaines" dans (sous la direction de) BOIVIN, J., DEOM, E., DESCHÊNES, J.-P., MERCIER, J., POULIN-SIMON, L., *Le défi de la gestion des emplois*, Presses de l'université Laval, Québec.
- LINHART, D. (1994), *La modernisation des entreprises*, Éditions La Découverte, Collection Repères, Paris.
- LIPIETZ, A. (1985), "Les transformations dans la division internationale du travail: considérations méthodologiques et esquisses de théorisation" dans (sous la direction de) DUNCAN, C. ET F. HOULE, *Le Canada et la nouvelle division internationale du travail*, Éditions de l'Université d'Ottawa, Ottawa.
- LIPIETZ, A. (1989), *Choisir l'audace*, Éditions La Découverte, Paris.
- LOJKINE, J. (1996), "Techniciens supérieurs et ingénieurs techniques: une autre jeunesse?", *Sociologie et Sociétés*, 27(1), 107-117.
- MARUANI, M. E. REYNAUD (1993), *Sociologie de l'emploi*, Éditions La Découverte, Collection Repères, Paris.
- MERCIER, J. L. POULIN-SIMON (1990), "La problématique" dans (sous la direction de) BOIVIN, J., DEOM, E., DESCHÊNES, J.-P., MERCIER, J., POULIN-SIMON, L., *Le défi de la gestion des emplois*, Presses de l'université Laval, Québec.
- MICHON, F. (1988), "Flexibilité et segmentation", *Interventions Économiques*, 19, 45-71.
- MONTMOLLIN, B. (1989), *Dictionnaire de la sociologie*, "Attitude", Éditions Larousse, Collection Essentiels, 21-22.
- NORUSIS, M.J. (1990), *SPSS Base system User's Guide*, SPSS Inc., Chicago.
- OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES DU QUÉBEC (1990), *Le vieillissement des effectifs de la fonction publique du Québec*, Québec, ORH.
- OLSON, J.M., M.P. ZANA (1993), "Attitudinal and attitude change", *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
- OMODEI, R.A., (1982), "Beyond the neo-weberian concept of status", *Australia and New-Zealand Journal of Sociology*, 18(2), 196-213.

- OSKAMP, S. (1977), *Attitudes and Opinions*, Éditions Prentice-Hall, Englewood-Cliffs, New-Jersey.
- PERRON, B. (1995), "La mesure des attitudes chez les membres de groupes verts", Réponse à une question générale de doctorat, Département de sociologie, Université de Montréal.
- POLLERT, A. (1991), "The Orthodoxy of Flexibility", dans (sous la direction de) POLLERT, A., *Farewell to Flexibility*, Éditions Basil Blackwell, Londres, 3-31.
- RAPPORT LEMIEUX-LAZURE (1990), *Au service du citoyen, la raison d'être de la fonction publique du Québec*, Rapport de la Commission du budget et de l'administration de l'Assemblée nationale, Québec, Assemblée nationale.
- RICCA, S. (1990), "Le comportement de l'état face au travail précaire", dans (sous la direction de) ROGERS, G., J. ROGERS, *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: La croissance des emplois atypiques en Europe de l'Ouest*, Institut International d'Études Sociales, Genève, 257-264.
- RHODES, S.R. (1983), "Age-related differences in work attitudes and behaviour : a review and conceptual analysis", *Psychological bulletin*, 93, 328-367.
- ROCHER, G. (1969), *Introduction à la sociologie générale*, Éditions HMH, Ville Lasalle.
- RODRÍGUEZ-MARÍN, J. MIRA, J.J., ARANAZ, J., VITALLER, J. (1992), "Satisfaction of health care providers and quality assurance in Spanish hospitals", *Work and Stress*, 6 (3), 229-238.
- SAINSAULIEU, R. (1977), *L'identité au travail*, Presses de la FNSP, Paris.
- SALENGROS, P., C. van de LEEMPUT, L. MUBIKANGIEY (1990) "Perspectives psychologiques et sociologiques du travail précaire en Belgique", in ROGERS, G., J. ROGERS, *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: La croissance des emplois atypiques en Europe de l'Ouest*, Institut International d'Études Sociales, Genève, 187-215
- SCHEIN, E.H., (1971), "The individual, the organization, and the career: a conceptual scheme", *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.
- SCHNAPPER, D., (1989), "Rapports à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux", *Revue française de sociologie*, 1, 3-29.
- SCHUESSLER, K.F. (1993), "Scaling Social Life Feelings: Persistent Issues", dans (sous la direction de) KREBS, D. et P. SCHMIDT, *New Directions in Attitudes Measurement*, Éditions Walter de Gruyter, Berlin, 21-40.
- SHUMAN, H., M.P. JOHNSON (1976), "Attitudes and behavior", *Annual Review of Sociology*, 2, 161-207.

- SIMARD, C. (1994), "L'état réduit: le cas de la fonction publique fédérale", dans (sous la direction de) BERNIER, R. et J.-I. GOW, *Un État réduit? A down-sized state?*, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 55-73.
- SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ) (1989), *Les employées et employés occasionnels: guide d'utilisation de la convention collective et informations complémentaires*, Québec.
- TABACHNICK, B.G, L.S. FIDELL (1989), *Using Multivariate Statistics* (deuxième édition), Harper Collins Publishers, New-York, 339-343.
- TREMBLAY, D.-G. (1992), "Les nouveaux visages de l'emploi au Québec: diversification et précarisation des formes d'emploi", dans (sous la direction de) BÉLANGER, Y. et P. HAMEL, *Québec 2000, Quel développement?*, Presses de l'Université du Québec, Sillery, 129-157.
- TURNER, B.S., (1988), *Status*, Open University Press, Milton Keynes.
- VERRET, M. (1988), *La culture ouvrière*, ACL Éditions, Nantes.
- WEBER, M. (1922), *Essais sur la théorie de la science*, Éditions Plon, Paris.
- ZEITZ, G. (1990), "Age and work satisfaction in a government agency: A situational perspective", *Human Relations*, 43(5), 419-438.