

Le sentiment d'insécurité de l'emploi en France : entre déterminants individuels et pratiques managériales

Stéphanie Moullet, Zinaida Salibekyan

▶ **To cite this version:**

Stéphanie Moullet, Zinaida Salibekyan. Le sentiment d'insécurité de l'emploi en France : entre déterminants individuels et pratiques managériales. Economie et Statistique / Economics and Statistics, 2019, 507-508, pp.73-92. 10.24187/ecostat.2019.507d.1978 . halshs-02484180

HAL Id: halshs-02484180
https://shs.hal.science/halshs-02484180

Submitted on 20 Feb 2020

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

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

Le sentiment d'insécurité de l'emploi en France : entre déterminants individuels et pratiques managériales

The Perception of Job Insecurity in France: Between Individual Determinants and Managerial Practices

Stéphanie Moullet* et Zinaïda Salibekyan**

Résumé – Dans quelle mesure la perception du risque de perte d'un emploi depuis la crise est-elle affectée par la nature de l'environnement professionnel, la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement employeur, sa situation économique – ou ce que les salariés en connaissent ou en perçoivent ? Comprendre ce qui détermine le sentiment d'insécurité de l'emploi est encore peu souvent l'objet de recherches en économie du travail, alors que ce ressenti a des effets avérés notamment sur le comportement sur le marché du travail et la santé des salariés. L'analyse est menée pour la France, en mobilisant les données couplées salariés-employeurs de l'enquête *REPONSE* 2011. On estime un modèle multiniveau à constante aléatoire, après avoir transformé la variable de risque déclaré de perte d'emploi en une variable « pseudo » continue d'insécurité perçue. On montre que les pratiques managériales basées sur la communication, favorisant les échanges entre salariés et directions, tout comme la participation aux bénéfices ou l'intéressement des salariés, apparaissent atténuer le sentiment d'insécurité de l'emploi.

Abstract – *Since the crisis, to what extent is the perception of the risk of job loss affected by the nature of the work environment, the employer's human resources management policy and its economic situation – or what employees know or perceive about it? Understanding what determines the perception of job insecurity is still rarely the subject of research in labour economics, even though this perception has proven effects, particularly on labour market behaviour and employee health. The analysis is conducted for France, using linked employee-employer data from the* REPONSE *2011 survey. A multilevel random constant model is estimated after transforming the reported risk of job loss variable into a "pseudo" continuous variable of perceived insecurity. We show that managerial practices based on communication, promoting exchanges between employees and management, as well as employee profit-sharing or incentive schemes, appear to reduce the perception of job insecurity.*

Codes JEL / JEL Classification : J81, J28, O15
Mots-clés : Sentiment d'insécurité de l'emploi, pratiques managériales, établissement, modèle de probabilité linéaire, approches multiniveaux
Keywords: perceived job insecurity among employees, managerial practices, workplace, linear probability model, multi-level approach

Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni *a fortiori* l'Insee.

** Aix Marseille Université et CNRS, LEST (stephanie.moullet@univ-amu.fr)*
*** CEET-CNAM au moment de la rédaction de cette étude (zinaida.salibekyan@travail.gouv.fr)*

Reçu le 29 mars 2017, accepté après révisions le 22 mai 2018

Pour citer cet article : Moullet, S. & Salibekyan, Z. (2019). The Perception of Job Insecurity in France: Between Individual Determinants and Managerial Practices. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 507-508, 71–90. https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.507d.1978

Depuis le milieu des années 1970, on observe en France une hausse globale de l'insécurité de l'emploi, entendue comme des alternances fréquentes entre situation d'emploi et de non-emploi. Cette hausse reflète la flexibilisation du marché du travail et le développement des formes particulières d'emploi (Cahuc & Postel-Vinay, 2002), et la crise économique de 2008 a encore renforcé le risque de perte d'emploi et l'incertitude globale des salariés sur l'avenir de leur emploi ; le taux de chômage est en effet un déterminant majeur de la perception de l'insécurité de l'emploi. Erlinghagen (2008) montre pour un ensemble de pays européens que le taux de chômage de longue durée renforce cette perception, indépendamment de la situation des salariés sur le marché du travail.

La première contribution traitant du sentiment d'insécurité de l'emploi, celle de Greenhalgh & Rosenblatt (1984), le définit comme « l'impuissance ressentie à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace sur l'emploi ». Les salariés peuvent alors se sentir menacés même quand leur contrat de travail, à durée indéterminée par exemple, est réputé stable. Ainsi en France, le sentiment d'une insécurité croissante de l'emploi, déjà répandu avant la survenue de la crise, s'est notablement renforcé depuis parmi les salariés du secteur privé en contrat à durée indéterminée : 16 % craignaient de perdre leur emploi en 2005, et 24 % en 2013 (Algava, 2015). Même s'ils constituent la forme « normale »[1] de la relation de travail, plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an pour sur la période 2007-2011 (Paraire, 2015). Plus globalement, le sentiment d'insécurité et la rigueur de la protection de l'emploi, pourtant importante en France (Deloffre & Rioux, 2005), s'avèrent être sans lien une fois contrôlées les caractéristiques des salariés et celles de leur emploi – voire négativement liées (Postel-Vinay & Saint-Martin, 2004). Dans le contexte français de chômage de masse, les salariés sont à la fois très protégés et très anxieux (Maurin, 2009). Leur perception du risque, compte tenu de l'ampleur de la perte possible, nourrirait leur peur : la peur de perte d'emploi (du déclassement pour Maurin) est une notion psychologique et sociale distincte de la réalité du chômage proprement dit. Dit autrement, même quand le risque de perte d'emploi est objectivement faible pour certains, ils perdent pour autant en espérance dans une société où retrouver un emploi est difficile ; le risque découle de l'ampleur de la perte plutôt que de sa probabilité. Par ailleurs, le risque perçu peut être plus ou moins important, de très élevé à nul en passant par une situation intermédiaire où le risque ne peut être évalué comme élevé ou comme faible, autrement dit il est inconnu ou incertain[2].

Jusqu'ici, les travaux en économie du travail ont été peu nombreux à s'intéresser à la dimension subjective de l'insécurité de l'emploi. Comme toute variable de ressenti, ses déterminants sont multidimensionnels, et relèvent aussi d'autres champs disciplinaires comme celui de la psychologie (Fernandez-Ballesteros, 2002). On en sait finalement très peu sur les déterminants de la perception par les salariés de leur insécurité d'emploi alors même que la perception d'un risque de perte de l'emploi a des conséquences aussi importantes sur les comportements que la perte d'emploi elle-même. Il est ainsi tout à fait important de comprendre ce qui gouverne la formation du ressenti (Postel-Vinay & Saint-Martin, 2004). Dès 2005, le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale recommandait que la perception de l'insécurité de l'emploi fasse l'objet de nombreuses études, soulignant que « la perception du risque a des conséquences sur le bien-être et les comportements des agents qui la rendent aussi intéressante que le risque réel » (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, 2005, p. 129). On sait en effet que le sentiment d'insécurité de l'emploi des salariés nuit à leurs performances professionnelles et leur vie familiale (Bohle *et al.*, 2001 ; Böckerman, 2004 ; Sverke *et al.*, 2002) et qu'il conditionne les mobilités volontaires sur le marché du travail. Examiner le sentiment d'insécurité fait donc particulièrement sens d'un point de vue de politique publique. Divers travaux ont également souligné les implications de ce ressenti en termes de bien être en général, à travers ses effets sur la santé physique et mentale des individus (Burgal *et al.*, 2009 ; Ferrie *et al.*, 2005 ; Näswall & De Witte, 2003). Par exemple, pour les pays européens au milieu des années 2000, Burchell (2009) montre qu'à l'accroissement de l'insécurité de l'emploi correspondent l'augmentation des symptômes d'anxiété et de dépression et la baisse de qualité du sommeil. En France en 2013, la moitié des salariés dont la santé est altérée craignent de perdre leur emploi, contre 20 % parmi ceux qui sont en bonne santé (Algava, 2015). Récemment établi par Caroli & Godard (2016), l'effet proprement causal du sentiment d'insécurité de l'emploi sur la santé (une fois traité le caractère potentiellement

1. Selon l'article L1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.
2. L'incertitude se définit comme l'incapacité pour les salariés de prévoir les conséquences des choix et des décisions (Miliken, 1987). Cette incapacité provient du manque d'information.

endogène de ce sentiment d'insécurité) porte essentiellement sur le stress.

À côté du rôle du contexte du marché du travail et des attributs propres des salariés, le sentiment d'insécurité de l'emploi peut également être atténué ou renforcé par des facteurs de nature organisationnelle, tels que le type d'environnement professionnel, le niveau d'insécurité ressentie par les autres salariés du même établissement, le climat social dans ce dernier, sa politique de gestion des ressources humaines et ce que les salariés en connaissent ou perçoivent, et la situation économique propre de l'établissement employeur. Les facteurs de niveau individuel du sentiment d'insécurité sont ainsi imbriqués dans des contextes organisationnels constitués par les différents établissements employeurs. Prendre en considération ce contexte spécifique, au niveau des établissements, permet de faire un pas de plus dans la compréhension de l'insécurité ressentie, encore plus dans la mesure où les déterminants individuels et contextuels pour partie inobservés du sentiment d'insécurité influencent ce qui se produit sur le marché du travail (voir par exemple Abowd *et al.*, 1999), ainsi que la satisfaction professionnelle (Haile, 2015) ou encore la perception du bonheur (Ferrer-i-Carbonnell & Frijters, 2004). L'auto-évaluation de l'insécurité de l'emploi par les salariés ne s'analyse correctement qu'en prenant en compte simultanément les facteurs contextuels au niveau macro (par exemple le taux de chômage), les ressources individuelles des acteurs (par exemple le niveau d'éducation) au niveau micro (Erlinghagen, 2008 ; Esser & Olsen, 2012) et l'établissement employeur au niveau méso. À notre connaissance, les liens entre les déterminants associés au lieu de travail et l'insécurité perçue par les salariés n'ont pas été investigués empiriquement pour la France, à l'exception de Amossé *et al.* (2016) : dans une étude comparative sur l'insécurité d'emploi perçue par les salariés en France et en Grande-Bretagne, ils montrent qu'en contrôlant les caractéristiques des individus et des établissements, il n'y a pas eu de changement significatif dans l'insécurité ressentie depuis la survenue de la crise[3].

Dans cet article, on s'attache à examiner l'insécurité de l'emploi ressentie par les salariés en investiguant ses déterminants individuels mais surtout ceux associés à l'établissement employeur. Notre objectif est donc de caractériser le contexte dans lequel les salariés expriment leurs craintes et de mesurer l'effet de celui-ci en mobilisant un ensemble de variables, dont des variables caractérisant les politiques managériales, pour évaluer le rôle spécifique de chacune sur le ressenti des salariés. Pour cela, nous mobilisons les données de l'enquête nationale couplée salariés-employeurs *REPONSE* 2011 (Dares), qui permet de mener de concert l'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines des employeurs et la situation des salariés. L'intérêt de l'enquête est aussi de fournir une mesure graduée du risque de perte d'emploi perçu, qui permet de prendre en compte une intensité de l'insécurité ressentie, en distinguant l'insécurité de la sécurité et d'une situation intermédiaire où le risque est inconnu. L'analyse empirique porte précisément sur les salariés de plus de 15 mois d'ancienneté dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Le reste de l'article est organisé comme suit. La première partie apporte des éléments de la littérature portant sur l'insécurité d'emploi perçue et l'insécurité dite objective. Elle est suivie de la présentation des données et des variables retenues pour l'analyse. Puis l'approche méthodologique mobilisée est exposée. Enfin, les résultats obtenus sont discutés dans une partie finale.

Perception de l'insécurité de l'emploi et insécurité objective

La dimension subjective de l'insécurité de l'emploi à laquelle on s'intéresse a fait l'objet de nombreux travaux qui défendent l'idée selon laquelle l'insécurité ne peut correspondre à un état objectif dans la mesure où elle résulte de ce que les individus ressentent et vivent : une situation économique peut être considérée comme correspondant à un état d'insécurité ou non selon à la fois la perception qu'en ont des individus différents et leurs propres capacités à faire face à l'insécurité. Ceci est en lien avec leurs expériences individuelles et leurs pratiques antérieures dont la composante subjective ou psychologique – le sentiment d'anxiété ou de sureté – est prédominante. Ainsi, dans sa dimension subjective, l'insécurité de l'emploi dépend éminemment de l'individu et peut être ressentie de manière différente par deux salariés différents alors même que leur situation objective d'emploi est identique. Selon Van Vuuren

3. Les données utilisées sont celles de l'enquête REPONSE *et de l'enquête britannique* WERS (Workplace Employment Relations Survey*) 2004/2005 et 2010/2011.*

(1990), l'insécurité de l'emploi comprend aussi une dimension relative à l'incertitude de l'avenir. Ne pas savoir si l'emploi occupé aujourd'hui le sera durablement est une composante centrale de l'insécurité perçue.

Pour Anderson & Pontusson (2007), l'insécurité d'emploi subjective relève d'un aspect cognitif, à savoir le risque perçu par les salariés de perdre leur emploi dans un futur proche. Dans cet article, on adopte précisément cette définition qui se base sur l'appréciation par les salariés eux-mêmes du risque de perdre leur emploi (RPE) dans l'année qui vient. Gallie *et al.* (2016) distinguent l'inquiétude de perdre son emploi (*job tenure insecurity*) de l'inquiétude de perdre certaines caractéristiques de l'emploi importantes pour le salarié (*job status insecurity*). Chung & van Oorschot (2011) abordent aussi l'insécurité de l'emploi (*employment insecurity*) comme la combinaison de l'insécurité de l'emploi perçue par le salarié (les individus pensent qu'ils vont perdre leur emploi dans l'année à venir) et l'insécurité du marché du travail, à savoir le risque de ne pas retrouver un emploi rapidement.

Du côté de l'insécurité de l'emploi dite objective, on trouve également dans la littérature plusieurs définitions. C'est en se basant sur la perte possible de l'emploi plutôt que sur les perspectives d'embauche qu'est appréhendée l'insécurité sur le marché du travail (Dixon *et al.*, 2013). Des travaux définissent la sécurité, et « en creux » son contraire, comme multidimensionnelles (Wilthagen & Tros, 2004) : la sécurité de l'emploi (*job security*) correspond à la possibilité de conserver un emploi donné chez un employeur donné. La sécurité d'emploi et d'employabilité (*employment and employability security*), moins restrictive, est la possibilité de détenir un emploi et donc de ne pas être en recherche d'emploi. La sécurité du revenu (*income security*), plus large encore, correspond au fait de pouvoir disposer d'un revenu tout au long de sa vie, en particulier en l'absence d'emploi. Enfin, la sécurité de conciliation (*combination security*) correspond à la possibilité de concilier tout au long de la vie activité rémunérée et non rémunérée.

L'essentiel des travaux sur l'insécurité d'emploi subjective a été conduit sur la base de données individuelles pour les pays d'Europe de l'Ouest (voir par exemple Rugulies *et al.*, 2006), le Canada (McDonough, 2000), et Taiwan (Cheng *et al.*, 2005). De nombreux travaux montrent que cette insécurité perçue dépend pour partie seulement du risque objectif d'exposition au risque. Ces travaux portent globalement sur l'insécurité générée par la globalisation, le changement technologique et de compétences, et la dualisation du marché du travail (Chung & van Oorschot, 2011 ; Clark & Postel-Vinay, 2009 ; Erlinghagen, 2008 ; Näswell & De Witte, 2003). Par exemple, dans un contexte de croissance de l'emploi atypique, le contrat de travail à durée limitée est associé à davantage d'insécurité ressentie que lorsque sa durée est illimitée (Chung & van Oorschot, 2011, entre autres). Mais la relation entre ancienneté dans l'emploi et insécurité subjective n'est quant à elle pas clairement établie. On peut s'attendre à ce que l'ancienneté, en permettant l'accumulation de capital humain spécifique à l'entreprise (Becker, 1964) et le développement dans le temps de la confiance mutuelle entre salariés et employeurs (Rosen, 1985), protège les salariés du risque de licenciement. Dans le contexte du régime dual du marché du travail français, les salariés protégés aux anciennetés élevées s'opposent à un volant de main-d'œuvre précaire, largement exclue de la formation en entreprise et plus exposée à la mobilité contrainte (Le Barbanchon & Malherbert, 2013). Dans ce cadre, il est aussi possible de penser que nombre de salariés envisagent ces mobilités comme « normales », les pertes d'emploi apparaissant alors moins comme des risques que comme des transitions à gérer.

Par ailleurs, d'autres travaux mettent en lumière des différences de genre en matière d'insécurité perçue, plus élevée chez les femmes et ce en lien avec leur situation globalement plus précaire sur le marché du travail (Green, 2009). Le sentiment d'insécurité est aussi lié à l'âge des salariés (Erlinghagen, 2008 ; Green, 2009), de même qu'à leur niveau d'éducation, proxy des niveaux individuels de capital humain (Green, 2009 ; Postel-Vinay & Turon, 2007). Enfin, des expériences antérieures de chômage accentuent l'insécurité ressentie de l'emploi, dans la mesure où ces interruptions rendent les reprises d'activité plus difficiles (Erlinghagen, 2008 ; Esser & Olsen, 2012). Le recours au chômage partiel, accru depuis la crise de 2008 (Calavrezo & Lodin, 2012), permet aux entreprises de réduire leur volant de main-d'œuvre (les salariés travaillant moins que le temps de travail légal) pour éviter les licenciements. Ce dispositif a sans aucun doute comme effet d'augmenter chez les salariés leur incertitude vis-à-vis de l'avenir et pour certains leur sentiment d'insécurité. *A contrario*, la formation en emploi, possible support de mobilité ascendante, réduit la perception de l'insécurité de l'emploi (Goux

& Maurin, 1997). L'accès à la formation des salariés peut en effet leur permettre d'accroître leur niveau de compétences, d'être plus informés sur les compétences à acquérir et donc de se sentir mieux armés face à des aléas. Pour l'employeur, la formation et le développement des compétences qu'elle permet peuvent être un outil de fidélisation des salariés, dès que ces compétences sont valorisées sur son marché du travail interne. Forth *et al.* (2016) montrent qu'il y a un lien positif entre le fait pour un salarié d'appartenir au marché interne d'un établissement et celui de bénéficier d'une formation formelle[4]. On peut donc s'attendre à ce que la participation à la formation professionnelle accroisse le sentiment de sécurité de l'emploi des salariés et diminue la perception d'incertitude car elle peut être considérée comme un signe pour les salariés de leur appartenance au marché interne de l'établissement.

Par ailleurs, les pratiques managériales ayant pour objet d'améliorer la performance des salariés, telles que les pratiques d'incitation ou la régularité d'entretiens individuels avec les supérieurs hiérarchiques, peuvent avoir un effet sur la perception de l'insécurité de l'emploi (Gallie *et al.*, 2016[5]). Si ces types de pratiques peuvent accroître le RPE dans le cas de sous-performance, elles peuvent aussi réduire l'insécurité perçue. En effet, en cherchant à augmenter la productivité, elles impliquent des investissements plus élevés dans les compétences des salariés et incitent par-là les employeurs à garder leurs salariés (Gallie *et al.*, 2016).

Les travaux empiriques examinés ici ont principalement mis en avant les déterminants de niveau individuel du sentiment d'insécurité de l'emploi, qu'il s'agisse des attributs des salariés ou des emplois qu'ils occupent. Ils témoignent aussi de la difficulté à définir et saisir le sentiment d'insécurité, qui, s'il s'oppose à celui de sécurité, est pour partie un sentiment d'incertitude. Notre contribution ici consiste à relier les politiques d'entreprise, les pratiques de gestion des ressources humaines et la perception de l'insécurité de l'emploi avec une mesure distinguant l'insécurité ressentie de l'incertitude.

Le sentiment d'insécurité de l'emploi des salariés : premier regard descriptif

Dans l'enquête *REPONSE* (encadré 1), les salariés sont précisément interrogés sur leur évaluation des risques de perdre leur emploi au cours des 12 prochains mois ; les réponses possibles vont de « nuls » à « très élevés », en incluant une modalité « ne sait pas » (tableau 1). En 2011, près de 13 % des salariés estiment ces risques élevés (8.6 %) ou très élevés (4.1 %), et plus de 67 % les estiment faibles (37.5 %) ou nuls (29.9 %). Près de 20 % déclarent ne pas savoir : cette incertitude sur la durée de l'emploi ou la situation peut être considérée comme une dimension majeure du sentiment d'insécurité de l'emploi, voire d'un sentiment d'impuissance (Dekker & Schaufeli, 1995). Dans cette première approche descriptive, le degré d'insécurité perçue est appréhendé à partir de trois modalités que l'on peut ordonner : élevée, inconnue et faible.

Le niveau d'insécurité ressenti varie selon les caractéristiques des salariés. Les statistiques descriptives font surtout apparaître, sans grande surprise, que le sentiment d'insécurité est le plus répandu d'abord parmi les salariés qui ont

4. Seule la participation à la formation formelle est une information disponible dans l'enquête REPONSE.
5. Gallie et al. *(2016) examinent les liens entre l'insécurité subjective des salariés - leur risque de perte d'emploi - et les contextes organisationnels à partir des données* British Skills and Employment Survey *de 2012. Parce qu'individuelles, ces données ne permettent pas de prendre en compte l'hétérogénéité des établissements.*

Tableau 1
L'évaluation par les salariés des risques de perdre leur emploi (RPE) - Réponses à la question « Selon vous quels sont les risques de perdre votre emploi au cours des 12 prochains mois ? »

(En %)

Très élevés	4.1	RPE élevé ou insécurité	12.7
Élevés	8.6		
Ne sait pas	19.9	RPE inconnu	19.9
Faibles	37.5	RPE faible ou sécurité	67.4
Nuls	29.9		

Note de lecture : en 2011, 29.9 % des salariés considéraient que les risques de perdre leur emploi dans le 12 prochains mois étaient nuls.
Champ : établissements du secteur privé de plus de 11 salariés, ayant au moins 15 moins d'ancienneté. Données pondérées.
Source : Dares, enquête *REPONSE* 2011.

connu du chômage au cours des trois années précédentes, puis parmi ceux qui sont en CDD (tableau 2). À l'autre extrême, c'est parmi les salariés les plus diplômés que le sentiment de sécurité est le plus élevé, augmentant d'ailleurs régulièrement avec le niveau du diplôme ; la proportion de ceux qui déclarent ne pas savoir si le risque est élevé ou faible varie en sens inverse. Si on retient l'idée que ce risque est inconnu quand les individus n'ont pas suffisamment d'information et/ou qu'ils sont incapables de faire la distinction entre les informations pertinentes et non-pertinentes (Giffort *et al.*, 1979), alors les plus diplômés, davantage que les autres, sont à même d'évaluer leur situation d'emploi. *A contrario*, les moins diplômés sont en proportion plus élevée que la moyenne à déclarer ne pas « savoir » leur RPE. Les tendances du ressenti pour les autres caractéristiques des salariés sont moins directement interprétables étant donné la corrélation entre diverses caractéristiques. Il est cependant intéressant de noter que les niveaux de RPE déclarés par les femmes et par les hommes sont tout à fait similaires.

Le sentiment d'insécurité des salariés varie également selon la situation économique et la gestion des ressources humaines de l'établissement employeur (tableau 3). Ainsi, les salariés des établissements dont le volume d'activité a baissé ou qui ont ajusté à la baisse les effectifs au cours des trois dernières années déclarent plus souvent un sentiment d'insécurité de l'emploi et, en toute logique, moins souvent un sentiment de sécurité. Le sentiment d'insécurité apparaît également variable selon le climat social : un climat social tendu est associé à une plus forte proportion de salariés exprimant un sentiment d'insécurité élevé ou d'incertitude. Une conflictualité élevée – mesurée par la fréquence de grèves de courte durée (moins de deux journées) au cours des trois dernières années – semble en revanche associée à de plus faibles proportions de salariés déclarant un RPE élevé ; une explication possible serait que le niveau de conflictualité manifeste un contexte dans lequel les salariés ont la capacité de se mobiliser *vs* un contexte de forte précarité ou de découragement. Une autre explication serait que, sachant que conflictualité

Encadré 1 – **L'enquête *REPONSE***

Les données utilisées pour analyser la perception individuelle de l'insécurité de l'emploi sont issues de l'enquête *Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprises* (*REPONSE*) 2011 menées par la Dares. Depuis 1993, la Dares interroge, tous les six ans, à travers cette enquête, les acteurs des relations sociales dans les établissements. L'enquête de 2011 fournit ainsi pour la 3e fois une photographie des relations sociales dans les entreprises en France.

L'enquête a pour ambition de comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements entre les directions, les institutions représentatives du personnel et les salariés. Cet objectif justifie la multiplicité des acteurs enquêtés. Les établissements enquêtés, échantillonnés aléatoirement, le sont au travers d'un entretien en face à face avec un représentant de la direction. Ces établissements appartiennent aux secteurs privé et semi-public (hors administration et agriculture) représentatifs en termes de taille et de secteur d'activité et ils comptent au moins 11 salariés. Les salariés sont interrogés, par voie postale, à la condition d'avoir au moins 15 mois d'ancienneté dans l'établissement ; ils représentent 87 % des salariés employés dans le secteur marchand non agricole des établissements de 11 salariés et plus. Ce seuil d'ancienneté conduit à surreprésenter dans l'enquête les salariés en contrat à durée indéterminée dont l'insécurité d'emploi objective et probablement l'insécurité ressentie est moindre que pour les autres salariés – avec cette ancienneté minimale, plus de 90 % sont en CDI.

L'enquête permet ainsi de croiser les points de vue des acteurs en interrogeant d'une part un représentant de la direction (volet Direction – plus environ 4 000 entretiens), d'autre part un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un – près de 2 400 entretiens) et par ailleurs un échantillon de salariés (plus de 18 000 enquêtés). Dans la mesure où les déterminants de l'insécurité de l'emploi sont des variables relevant à la fois du niveau des salariés et du niveau de l'établissement (ce niveau plutôt que celui de l'entreprise permet davantage l'analyse des pratiques organisationnelles – Askenazy & Grenet, 2009), on recourt ici aux données couplées des volets « Salariés » et « Directions ».

Une fois supprimées les non réponses relatives à la perception de l'insécurité de l'emploi ainsi que les observations présentant des informations manquantes pour les variables individuelles, on dispose d'un échantillon de 10 033 observations individuelles (salariés) appartenant à 3 506 établissements.

Notons que les salariés qui ne répondent pas à la question sur le risque de perdre leur emploi ont des caractéristiques individuelles plutôt plus proches de ceux qui se disent en insécurité que des autres salariés, hormis leur ancienneté dans l'établissement qui est plus élevée (la part des anciennetés de moins de 5 ans est de 20 % *vs* 28 et 32 % pour les salariés se disant respectivement en sécurité et en insécurité).

Par ailleurs, pour prendre en compte les contextes économiques locaux sur la perception individuelle de l'insécurité de l'emploi, les taux de chômage départementaux en 2011 (Insee) sont imputés aux observations individuelles.

Tableau 2
Insécurité de l'emploi subjective et caractéristiques des salariés

(En %)

	RPE faible Sécurité	RPE inconnu	RPE élevé Insécurité
Type de contrat de travail			
CDI	67.8	19.6	12.6
Intérimaire	73.0	20.6	6.4
CDD	59.8	23.4	16.8
Ancienneté dans l'établissement			
Moins de 5 ans	68.7	18.0	13.3
De 5 à 10 ans	69.5	19.5	11.0
Plus de 10 ans	65.8	21.2	13.0
Chômage partiel au cours des 3 dernières années	54.7	23.6	21.7
Absence de chômage partiel	69.1	19.1	11.8
Formation financée par l'employeur au cours des 3 dernières années	73.4	15.5	11.1
Absence de formation	62.3	23.6	14.1
Homme	67.5	19.3	13.2
Femme	67.2	20.5	13.3
Classe d'âge en 2011			
16-29 ans	74.2	15.0	10.8
30-49 ans	66.0	20.7	13.3
50 et plus	60.4	30.0	9.6
Niveau d'éducation			
Sans diplôme	49.2	39.9	10.8
BEPC	61.2	23.3	15.5
CAP-BEP et Bac.	65.8	21.5	12.7
Bac + 2	74.5	12.6	12.9
Bac + 3/4	76.9	9.1	14.0
Bac + 5 et plus	79.9	7.2	12.9
Ensemble	67.4	19.9	12.7

Note de lecture : en 2011, parmi les salariés en CDI, 67.8 % ont un sentiment de sécurité d'emploi (ou estiment leur RPE faible) alors que ce n'est le cas que de 59.8 % des salariés en CDD.
Champ : établissements du secteur privé de plus de 11 salariés, ayant au moins 15 moins d'ancienneté. Données pondérées.
Source : Dares, enquête *REPONSE* 2011.

et ampleur des négociations vont de pair dans les établissements (Béroud *et al.*, 2008), la présence de représentants du personnel pour négocier et leur capacité à le faire contribueraient au sentiment d'une certaine sécurité pour les salariés. On observe également quelques différences associées à des changements de l'organisation du travail : ainsi, la part du sentiment de sécurité est plus faible quand il y a eu des suppressions de fonctions dans le passé proche, et à l'inverse plus forte parmi les salariés des établissements qui ont mis en place ou modifié un référentiel de compétences au cours des trois dernières années.

D'autres caractéristiques des pratiques managériales semblent favoriser un sentiment de sécurité de l'emploi. C'est le cas de la communication régulière entre les salariés et leur hiérarchie (existence d'entretiens périodiques), et de la qualité du dialogue social évaluée par l'existence de consultations des salariés et de leurs représentants plutôt que de décisions prises unilatéralement par les directions en cas de difficultés. Le management de l'établissement est caractérisé plus avant par deux indicateurs : l'un porte sur la fixation aux salariés d'objectifs précis et quantifiés ; l'autre sur les pratiques d'incitation (encadré 2). Si aucun lien ne se dégage clairement entre le sentiment d'insécurité et l'existence d'objectifs, les salariés qui bénéficient de pratiques plus incitatives (primes par exemple) expriment moins souvent un sentiment d'insécurité ou d'incertitude et plus souvent un sentiment de sécurité (encadré 2, tableau A).

Après ces premiers constats, il s'agit désormais d'identifier les déterminants de l'insécurité perçue et leurs effets respectifs, en dissociant ceux qui relèvent du salarié lui-même de ceux qui tiennent au contexte professionnel et organisationnel dans l'établissement.

Tableau 3
Insécurité de l'emploi subjective et contexte organisationnel et managérial de l'établissement

(En %)

	RPE faible Sécurité	RPE inconnu	RPE élevé Insécurité
Évolution des effectifs salariés au cours des 3 dernières années			
Augmentation	73.0	18.7	8.3
Maintien	67.0	21.2	11.8
Réduction	59.8	19.9	20.5
Volume de l'activité au cours des 3 dernières années			
Augmentation	74.0	17.3	8.7
Stabilité	66.7	21.9	11.4
Diminution	57.8	21.5	20.7
Référentiel de compétences			
Mise en place ou modification au cours des 3 dernières années	70.7	17.1	12.2
Sans changement	65.6	21.4	13
Suppression de fonctions au cours des 3 dernières années	63.6	17.6	18.3
Pas de suppression	68.5	20.6	10.9
Diffusion à l'ensemble des salariés d'informations sur les perspectives d'évolution de l'emploi			
Régulièrement	69.0	18.6	12.4
Occasionnellement	64.7	22	13.3
Jamais	66.0	21.5	12.5
Entretiens périodiques entre salariés et leurs supérieurs			
Pour tous les salariés	69.8	18.0	12.2
Pas d'entretien ou seulement certains salariés	62.7	23.7	13.6
Climat social de l'établissement			
Calme	68.3	20.4	11.3
Tendu	61.1	16.8	22.1
Fréquences des grèves de moins de 2 jours (au cours des 3 années passées)			
Plus de 5	39.8	44.5	15.7
3 à 5	39.4	43.2	17.4
1 à 2	35.9	44.7	19.4
Aucune	33.4	42.6	24.0
Réaction de la direction en cas de difficulté			
Absence de difficulté	43.9	26.4	29.7
Pas d'initiative particulière	28.4	51.3	20.3
Décisions unilatérales	29.5	46.6	23.9
Consultation des salariés et des RP pour trouver des solutions communes	39.1	41.2	19.7

Note de lecture : en 2011, parmi salariés dans les établissements où l'effectif des salariés a augmenté, 73 % perçoivent une sécurité de l'emploi.
Champ : établissements du secteur privé de plus de 11 salariés, ayant au moins 15 moins d'ancienneté. Données pondérées.
Source : Dares, enquête *REPONSE* 2011.

Quels déterminants de l'insécurité de l'emploi perçue par les salariés ?

Dans la mesure où l'on cherche à comprendre ce qui contribue à la formation du ressenti d'insécurité d'emploi des salariés, tenir compte, au-delà des attributs propres de ces derniers, des éléments du contexte de l'emploi est central. Pour ce faire, l'approche multiniveau (Goldstein, 2003 ; Bryk & Raudenbush, 2002) s'avère appropriée étant donné la structure hiérarchisée des données, où chaque salarié est situé dans un établissement particulier. La variable dépendante, traduisant la perception de l'insécurité de l'emploi, est ainsi mesurée au premier niveau de la hiérarchie et les variables explicatives sont mesurées au niveau individuel et au niveau de l'établissement. Ne pas prendre en compte cette double source d'hétérogénéité conduirait à des biais d'estimation (Haile, 2015).

Stratégie d'estimation

Pour traiter du rôle du contexte de l'emploi, un modèle à effets fixes (modèle 1) est retenu en première approche : il consiste à considérer les effets contextuels non observés spécifiques à

chaque établissement employeur comme autant de paramètres à estimer. Ces derniers cependant absorbent ceux des différentes variables observables relatives aux établissements. Pour isoler alors les effets de chacune de ces variables d'établissement, on recourt en deuxième temps à un modèle multiniveau à constante aléatoire (modèles 2 et 3). Il permet une mesure des associations entre variables caractérisant les pratiques d'établissement notamment et insécurité d'emploi déclarée par les salariés. Il ne s'agit pas tant de contrôler une hétérogénéité du contexte de l'emploi pour limiter les biais d'estimation des effets propres des attributs individuels que de mettre en évidence l'effet des pratiques organisationnelles et RH des établissements sur l'insécurité perçue par les salariés. Par ailleurs, si cette approche permet de considérer la variance du contexte comme une source d'information potentielle, elle suppose la validation d'une hypothèse forte selon laquelle les effets établissements non expliqués (c'est-à-dire au-delà des caractéristiques observables décrivant le contexte) sont indépendants des variables explicatives individuelles. Rappelons que les modèles à effets fixes ne reposent pas sur une telle hypothèse. En revanche, si cette dernière est vérifiée et si l'objectif de l'analyse est avant tout de mettre en évidence des effets de contexte, comme cela est le cas ici, alors le modèle à constante aléatoire est préférable (Givord & Guillerm, 2016).

La variable de perception de l'insécurité d'emploi – l'appréciation par les salariés du risque plus ou moins élevé de perdre leur emploi dans l'année qui vient – repose sur des modalités de réponse ordonnées : risque très élevé, élevé,

Encadré 2 – **Construction des indicateurs de management par objectifs et de pratiques d'incitation**

Pour construire l'indicateur relatif au management par objectifs, nous nous sommes basées sur la littérature sur les pratiques managériales (Bloom & Van Reeven, 2010) et sur le travail d'Askenazy & Forth (2016). L'indicateur est construit à partir des réponses positives à la question suivante :

« Dans chacun des domaines suivants, des objectifs précis et quantifiés ont-ils été fixés ? » [oui/non] : la qualité ; le respect du budget ; le gain de part de marché ; la rentabilité.

L'indicateur vaut 1 si des objectifs sont fixés pour ces 4 domaines, 0.75 s'ils ne sont fixés que pour 3 domaines, 0.5 s'ils sont établis pour 2 domaines, 0.25 pour 1 domaine et 0 s'il n'y a pas d'objectifs fixés explicitement.

L'indicateur de pratiques d'incitation est construit sur le même principe en combinant 4 caractéristiques : la détention par les salariés d'une part du capital de l'entreprise (par exemple en bénéficiant de stock-options), l'existence de primes liées à la performance collective, liées à la performance individuelle et enfin l'existence de lien entre les résultats de l'évaluation périodique des salariés et leurs salaires ou leurs primes. Comme pour l'indicateur ci-dessus, la valeur de l'indicateur va de 0 à 1 selon le nombre de modes d'incitation mis en œuvre.

Le tableau A montre la proportion de salariés par niveau de RPE ressenti pour les différentes valeurs de ces indicateurs.

Tableau A
Management, pratiques d'incitation et RPE

	RPE faible Sécurité	RPE inconnu	RPE élevé Insécurité
Indicateur de management par objectifs			
0	64.1	22.7	13.2
0.25	67.6	19.4	13.0
0.50	68.4	19.6	12.0
0.75	67.7	20.9	11.4
1	67.3	19.5	13.2
Indicateur de pratiques d'incitation			
0	53.2	28.4	18.4
0.25	65.4	22.5	12.2
0.50	67.3	18.4	14.3
0.75	67.9	20.3	11.9
1	71.4	16.9	11.8

Champ : établissements du secteur privé de plus de 11 salariés, ayant au moins 15 moins d'ancienneté. Données pondérées.
Source : Dares, *REPONSE* 2011.

inconnu, faible ou nul. En « cardinalisant » cette variable à expliquer, il est possible de recourir à des modèles de probabilité linéaire (voir en annexe le détail de cette transformation) : les coefficients estimés à partir d'un modèle linéaire à constante aléatoire où la variable dépendante est désormais « pseudo » continue sont équivalents à ceux issus du modèle multinomial ordonné (Origo & Pagani, 2009 ; Van Praag & Ferrer-i-Carbonell, 2006 ; ou encore Van Praag *et al.*, 2004). Il est alors possible d'interpréter les coefficients du modèle linéarisé ainsi obtenus comme des effets marginaux[6].

L'estimation du modèle à effets fixes en première approche (modèle 1) suggère que la prise en compte d'effets d'établissements comme des effets fixes est préférable à une estimation linéaire standard. Le modèle multiniveau à constante aléatoire permet un pas de plus puisqu'il comporte à la fois des variables individuelles et d'établissement et qu'il contrôle l'hétérogénéité non observée à ces deux niveaux. Cette modélisation s'avère être une approche préférable à la simple régression linéaire[7] et l'intégration des variables individuelles (modèle 2) puis des variables caractérisant les établissements (modèle 3) montre que les unes comme les autres figurent au titre des déterminants de la perception de l'insécurité de l'emploi. La part de la variance des perceptions individuelles qui reste alors attribuable à des différences entre établissements est de 14 % (tableau 4). Chaque établissement est à ce stade caractérisé par les variables relatives à sa politique managériale, aux changements organisationnels et au climat social et à la présence syndicale (les variables figurant dans le tableau 3, ainsi qu'une indicatrice de présence syndicale) mais aussi par le secteur d'activité, la taille et l'ancienneté de son existence.

Dans quelle mesure la part du contexte restant inexpliquée est-elle corrélée avec des variables individuelles ? On peut penser que la part des salariés en contrat à durée limitée d'un établissement, contrat plus fréquemment proposé aux jeunes et aux peu diplômés, est en lien avec les variables d'âge et de diplôme. Cette variable s'est avérée sans effet significatif sur l'insécurité de l'emploi perçue. De même, la proportion de cadres, qui peut jouer sur le recrutement et la stabilité d'emploi des plus diplômés, n'a pas non plus d'effet significatif sur le ressenti des salariés. De plus, les coefficients estimés et leur significativité dans les modèles à effets fixes apparaissent très peu différents de ceux obtenus par le modèle à constante aléatoire, ce qui contribue à montrer la robustesse des résultats[8]. Ainsi, la modélisation multiniveau à constante aléatoire apparaît comme étant la plus pertinente.

Nous commentons successivement dans ce qui suit le rôle des caractéristiques des salariés puis celui de leur environnement, l'établissement d'abord et le contexte économique local ensuite. Les résultats sont tirés des estimations des modèles à constante aléatoire, celui où la variable dépendante est « cardinalisée » (modèle 3, tableau 4).

Les salariés récemment embauchés, en contrat à durée déterminée ou ayant connu du chômage expriment plus souvent un sentiment d'insécurité

En premier lieu, l'estimation confirme l'absence de différenciation du sentiment d'insécurité d'emploi selon leur sexe. L'insécurité d'emploi perçue varie en revanche avec l'âge. En effet, pour les plus jeunes (les moins de 30 ans), l'insécurité perçue est plus faible que pour la classe d'âge intermédiaire. C'est aux âges qui correspondent au moment de la construction de carrière et au cœur de la vie active que les salariés expriment plus souvent se sentir en insécurité. À cette période de la vie, la responsabilité d'enfants, encore au foyer ou en études, contribuent certainement à envisager la perte éventuelle d'emploi plus négativement qu'en l'absence d'enfant à charge (De Witte, 1999). Pour Gallie *et al.* (2016), du fait des responsabilités familiales et de l'obsolescence des compétences, les salariés ayant plus de de 35 ans sont significativement plus inquiets d'une possible perte d'emploi. Avoir moins de 30 ans (plutôt qu'entre 30 et 50 ans) réduit de près de 20 %

6. Si la rapidité et flexibilité des estimations du modèle linéaire permettent de mettre en évidence de possibles effets d'interaction entre variables individuelles et variables contextuelles, nous ne poursuivons pas cette voie dans cette contribution.

7. L'estimation préalable d'un modèle sans variable explicative permet d'identifier la part dans la variance des perceptions individuelles qui est attribuable à des différences entre établissements. Le coefficient de corrélation intra-classe (ICC) est alors de 22 % : les différences de ressentis individuels tiendraient pour cette part à l'hétérogénéité des établissements employeurs ou dit autrement, 22 % de la variabilité des ressentis correspond à de la variabilité entre les établissements. L'ampleur de ce coefficient, la significativité de la variance des constantes dans ce modèle vide et le test du ratio de vraisemblance confirment la pertinence de la modélisation multiniveau et l'existence d'un effet établissement sur le ressenti individuel (Bressoux, 2010).

8. Une manière de tester l'indépendance des effets établissements et des variables individuelles consiste à ajouter, selon Mundlak (1978) les moyennes par établissement de chacune de ces variables et la significativité statistique des estimateurs obtenus pour ces variables constitue alors un test de l'hypothèse d'indépendance. Nos résultats montrent que seule la variable relative au chômage partiel est significative. Cette estimation non rapportée ici est disponible auprès des auteurs.

Tableau 4
Modèle linéaire - Estimation du niveau d'insécurité perçue

	Modèle 1 Effets Fixes	Modèle 2 Constante aléatoire	Modèle 3 Constante aléatoire
Variables individuelles			
Femmes (réf. Hommes)	0.01 (0.02)	- 0.02 (0.02)	0.00 (0.02)
Tranche d'âge (réf. 30-49 ans)			
16-29 ans	- 0.19*** (0.03)	- 0.23*** (0.03)	- 0.24*** (0.03)
50 ans et plus	- 0.07 (0.09)	- 0.13 (0.08)	- 0.12 (0.08)
Niveau d'éducation (réf. CAP-BEP et Bac)			
sans diplôme	0.03 (0.03)	0.06** (0.03)	0.08*** (0.07)
BEPC	0.13*** (0.05)	0.12*** (0.04)	0.13*** (0.10)
Bac + 2	- 0.07** (0.03)	- 0.05** (0.03)	- 0.06** (0.06)
Bac + 3/4	- 0.03 (0.04)	- 0.02 (0.03)	- 0.02 (0.08)
Bac + 5 et plus	- 0.08** (0.04)	- 0.08** (0.03)	- 0.07** (0.07)
Type de contrat (réf. CDI)			
CDD	0.21*** (0.06)	0.17*** (0.05)	0.23*** (0.05)
Contrat d'intérim	- 0.68*** (0.20)	- 0.35*** (0.11)	- 0.26*** (0.11)
Ancienneté dans l'établissement (réf. Plus de 10 ans)			
Moins de 5 ans	0.03 (0.03)	0.04 (0.02)	0.08*** (0.03)
5 à 10 ans	0.02 (0.03)	0.02 (0.02)	0.04* (0.02)
A connu un chômage partiel	0.31*** (0.05)	0.31*** (0.03)	0.21*** (0.03)
N'a pas bénéficié d'une formation continue	0.10*** (0.02)	0.14*** (0.02)	0.10*** (0.02)
Variables d'établissement			
L'établissement n'est pas à Paris			0.11*** (0.03)
Volume de l'activité (réf. Augmentation)			
Stable			0.09*** (0.03)
En diminution			0.22*** (0.03)
Effectif salaries au cours des 3 dernières années (réf. Augmentation)			
Stable			0.04 (0.03)
En diminution			0.16*** (0.08)
Entretiens systématiques avec les salariés cadres et non cadres			- 0.05* (0.03)
Mise en place ou modification d'un référentiel de compétences			- 0.05** (0.02)
Suppression de fonctions au cours des 3 dernières années			0.17*** (0.03)
Diffusion régulière d'information sur les perspectives d'évolution de l'emploi			- 0.04*** (0.02)
Index d'objectifs précis et quantifiés			0.09*** (0.04)

➔

Tableau 4 (suite)

	Modèle 1 Effets Fixes	Modèle 2 Constante aléatoire	Modèle 3 Constante aléatoire
Index de pratiques d'incitation			- 0.10** (0.05)
Présence syndicale			0.10*** (0.03)
Fréquence des grèves de moins de 2 jours au cours des 3 années passées (réf. Aucune)			
Plus de 5			- 0.18*** (0.05)
De 3 à 5			- 0.15*** (0.05)
1 à 2			- 0.01 (0.04)
Réactions de la direction (réf. Consultation des salariés et RP pour solutions communes)			
Décisions unilatérales			0.25*** (0.02)
Pas d'initiative particulière			0.27*** (0.03)
Jamais de difficulté			- 0.04 (0.04)
Climat social tendu (réf. Calme)			0.21*** (0.03)
Taux de chômage du département de l'établissement			0.04*** (0.02)
Constante	- 0.07*** (0.02)	- 0.07*** (0.02)	- 0.28*** (0.1)
Variance (établissement)		0.17 (0.01)	0.11 (0.01)
Variance (individu)		0.67 (0.01)	0.65 (0.01)
ICC		0.21 (0.01)	0.14 (0.01)
ICC modèle vide		0.22 (0.01)	0.22 (0.01)
R^2 ajusté	0.24		
F(14.6513)	10.89		
Prob. > F	0.00		
Log Likelihood		- 13 193.80	- 11 977.36
Wald Chi2		304.49	1 002.18
Prob. > Chi2		0.00	0.00
F(3505. 6513)	1.77		
Prob. > F	0.00		
LR test versus régression linéaire Chi2 (01)		447.10	210.5
Prob > Chi2		0.00	0.00
Nombre de salariés	10 033	10 033	9 396
Nombre d'établissements	3 506	3 506	3 281

*** p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1 ; les écarts-type sont indiqués entre parenthèses.
Note : les modèles 2 et 3 incluent des variables de contrôle pour les secteurs d'activité en 11 modalités, la taille en 6 modalités (moins de 20, de 20 à 49, 50 à 99, 100 à 249, de 250 à 499, plus de 500), l'ancienneté d'existence de l'établissement en 4 modalités (moins de 5 ans, de 5 à 9, de 9 à 19, de 20 à 49, 50 et plus).
Source : Dares, enquête *REPONSE* 2011.

le niveau d'insécurité perçue. Les plus jeunes, plus sensibles aux variations conjoncturelles que les autres salariés, sont objectivement plus soumis, pour un certain nombre d'entre eux en début de vie active, à des trajectoires professionnelles chahutées, donc à un avenir de leur emploi actuel plus incertain, mais aussi, manifestement, à un plus grand risque objectif de perdre leur emploi (Beduwé & Dupray, 2018).

En termes de niveau de diplôme détenu, globalement plus ce niveau est élevé et plus le sentiment d'insécurité se réduit. Les plus diplômés (de niveau bac + 5) sont ceux pour qui la perte prochaine de leur emploi est perçue comme la moins probable. Cette population a une meilleure idée de son avenir professionnel et elle est aussi celle pour qui les mobilités externes, quand elles ont lieu, sont davantage choisies. L'insécurité est également plus faible pour les détenteurs de diplômes de niveau bac + 2 que pour les salariés moins diplômés.

Le type de contrat de travail est à considérer avec précaution dans la mesure où le CDI est surreprésenté dans l'enquête. On montre cependant que le fait d'avoir un CDD plutôt qu'un CDI « prédispose » à un plus fort sentiment d'insécurité vis-à-vis du futur[9]. *A contrario*, le sentiment d'insécurité est plus faible avec un contrat d'intérim qu'avec un CDI. La perception que les salariés ont du risque de perdre leur emploi dépend des conséquences en termes de chômage (de sa durée) et de la perte de revenus associée. Si ces salariés, les plus stables du point de vue de leur contrat de travail, se sentent plus souvent en insécurité que ceux en intérim, cela peut témoigner d'une incertitude plus forte sur l'éventualité d'un licenciement[10] – les entreprises d'intérim licencient très rarement – mais aussi du fait qu'ils auraient davantage à perdre d'un éventuel licenciement dans un contexte de crise : la perception du risque de perte de l'emploi est influencée par la durée possible du chômage et par la perte de revenus associée (Gautié, 2009).

On observe aussi que les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est faible ont une probabilité plus importante de se sentir en insécurité. Ce constat est en correspondance avec le rôle globalement protecteur de l'ancienneté sur le marché du travail français (Behagel, 2003)[11].

La formation professionnelle semble jouer un rôle spécifique. En effet, la probabilité de déclarer un sentiment d'insécurité est réduite parmi les salariés qui ont bénéficié d'une formation professionnelle durant les trois dernières années. Autrement dit, pour les salariés, l'accès à la formation améliorerait le niveau de sécurité ressentie : d'un côté, l'investissement en formation serait un gage de maintien durable dans l'emploi, l'employeur attendant un retour sur investissement, et de l'autre un gage d'employabilité pour le salarié en cas de licenciement.

Enfin, l'expérience de chômage partiel au cours des trois dernières années a l'effet attendu sur le ressenti des salariés, conformement à d'autres travaux (Heckman & Borjas, 1980). L'expérience antérieure du chômage est un facteur favorisant la crainte d'une nouvelle perte d'emploi (Clark, 2001 ; Gallie *et al.*, 2016), et contribue aussi à rendre les salariés moins confiants dans l'avenir et plus « sensibles » au risque de chômage. Le surcroit d'insécurité ressentie dépasse même celui lié à la détention d'un CDD plutôt qu'un CDI.

La situation de l'établissement et les pratiques managériales influencent le sentiment d'insécurité de l'emploi

Qu'en est-il du rôle des pratiques de management des ressources humaines sur la perception de l'insécurité de l'emploi, une fois contrôlé le rôle des caractéristiques des salariés ? Pour répondre à cette question, on contrôle également le secteur d'activité et la taille de l'établissement ainsi que l'ancienneté de son existence, ces caractéristiques étant susceptibles d'influencer les pratiques de gestion des ressources humaines.

La transformation des emplois et la baisse des effectifs salariés, sources logiques de sentiment d'insécurité

Les variations à la baisse du volume de la main-d'œuvre d'un établissement sont un facteur attendu parmi les déterminants du sentiment d'insécurité de l'emploi (Gallie *et al*., 2016 ; Reichert & Tauchmann, 2017). On montre ici que, logiquement, la diminution des effectifs est associée à plus d'insécurité exprimée que

9. Cela peut s'expliquer par le faible taux de conversion des CDD en CDI (OCDE, 2016).

10. Duhautois & Petit (2015) montrent d'ailleurs que le niveau de licenciement pour motif économique est plutôt élevé en France, ce qui suggère que les contraintes légales imposées aux employeurs ne sont pas aussi strictes qu'on le pense souvent.

11. Néanmoins, en début de vie active, l'inquiétude des jeunes vis-à-vis de leur avenir professionnel augmente avec l'ancienneté dans l'entreprise. Cela peut être expliqué par la crainte de perdre une situation relativement privilégiée (Beduwé & Dupray, 2018).

leur hausse ou leur stabilité. Mais l'effet de la diminution du volume d'activité est plus important encore (le niveau d'insécurité ressentie augmentant respectivement de 22 % et 16 %)[12]. De façon attendue, les transformations touchant les emplois, telles que la suppression de certaines fonctions dans l'établissement dans un passé récent (au cours des trois dernières années), accroissent le niveau d'insécurité perçue (de 17 %). Concernant la gestion des effectifs employés, Greenhalgh & Rosenblatt (1984) soutiennent que le risque subjectif de perte d'emploi dépend notamment du déclin de l'organisation qui conduit à des ajustements susceptibles d'affecter la continuité de la situation professionnelle des salariés[13].

Les incitations financières réduisent l'insécurité perçue, le management par objectifs la renforce

En ce qui concerne l'effet des pratiques d'incitation (mesurées avec l'indicatrice décrite dans l'encadré 2), on montre que leur mise en œuvre dans l'établissement est associée au sentiment de sécurité d'emploi[14]. Autrement dit, ces modes d'implication semblent contribuer à réduire le risque de perte de leur emploi perçu par les salariés. Ce résultat rejoint celui de Bryson *et al*. (2016), qui montrent que les pratiques d'incitation ont un effet positif et significatif sur la qualité de l'emploi en France.

D'autres pratiques managériales peuvent jouer un rôle important sur la réduction de l'inquiétude : par exemple, des entretiens réguliers avec leur supérieur hiérarchique peuvent informer les salariés sur leurs compétences, sur leurs perspectives d'emploi ou de carrière, et aussi leur apporter de l'information plus générale (et par là, réduire potentiellement l'incertitude et l'insécurité subjective) sur les changements organisationnels et les possibles mobilités ascendantes (Milkovich *et al.*, 1976). Le sentiment d'insécurité de l'emploi est dépendant du sentiment d'impuissance qui peut naître du déficit d'information sur le niveau de performance à atteindre. On montre ici que le fait d'avoir périodiquement des entretiens avec leur supérieur hiérarchique contribue à une forme de sécurisation : le niveau d'insécurité de l'emploi s'en trouve diminué, même si cela n'est que faiblement, toutes choses égales par ailleurs. Ces pratiques peuvent aussi traduire des formes d'engagement des employeurs vis-à-vis de leurs salariés (Renwick, 2003 ; Herriot *et al*., 1997). Ce résultat est à rapprocher de celui qui apparaît pour le dialogue social de l'établissement. En effet, quand, plutôt que de consulter les salariés et leurs représentants en période de difficulté pour élaborer des solutions communes, les directions prennent des décisions unilatéralement ou encore n'ont pas d'initiative particulière, l'insécurité perçue s'accroît, et ce relativement fortement. Gage de qualité du dialogue social, le fait que les salariés (ou leurs représentants) soient consultés ou puissent influencer les décisions des directions contribue à un plus faible niveau d'insécurité ressentie[15].

Quant aux pratiques managériales basées sur la fixation d'objectifs précis et quantifiés, elles semblent au contraire « insécuriser » les salariés. On montre en effet que l'existence de tels objectifs fixés aux salariés contribue à élever leur perception du RPE : ce risque est alors ressenti d'autant plus fortement que ces objectifs sont présents et nombreux (au sens où ils portent sur plusieurs dimensions).

Enfin, en matière de communication de la direction auprès de l'ensemble des salariés, la diffusion d'information sur les perspectives d'évolution de l'emploi, quand elle est régulière, diminue l'insécurité ressentie. Au niveau des postes de travail, la mise à jour ou la mise en place d'un référentiel de compétences (au cours des trois dernières années) est aussi un facteur associé de manière significative à davantage de sécurité ressentie. L'existence de référentiels de compétences des emplois de l'établissement peut être utilisé comme outil de développement de compétences, positivement lié à la perception par les salariés de leur employabilité (par exemple Wittekind *et al.*, 2010). On peut penser que ces outils de gestion aident les employés à avoir une vision plus objective de leur niveau de compétences et ainsi contribuent à diminuer leur sentiment d'insécurité de l'emploi (ou leur incertitude). La diffusion d'information par les directions tout comme l'existence de référentiel de compétences ne jouent cependant que faiblement sur le niveau d'insécurité ressenti par les salariés.

---

12. Après appariement des données avec les DMMO 2010, les variables de taux de turnover ou de taux de licenciement économique dans les différents établissements en 2010 se sont révélées sans effet significatif sur le RPE ressenti (résultats non rapportés ici).

13. En matière d'organisation du travail encore, l'indicateur d'un mode de production de type just in time *s'est avéré, quant à lui, sans effet significatif sur le RPE.*

14. Le fait que l'établissement relève d'une entreprise familiale est sans effet sur le sentiment d'insécurité contrairement à ce que montrent Bassanini et al. *(2013) pour qui la sécurité de l'emploi est plus élevée dans ce type d'entreprise. Ils montrent que le taux de licenciement est plus faible dans les entreprises familiales que dans les entreprises non familiales.*

15. Gallie et al. *(2016) montrent en particulier que l'insécurité d'emploi est moindre quand les salariés peuvent influencer les décisions portant sur la réorganisation du travail.*

Un contexte économique ou social local dégradé élève l'insécurité perçue

De façon peu surprenante, on observe également que plus le taux de chômage est élevé dans le département de localisation de l'établissement, et plus le niveau d'insécurité ressentie est élevé ; on retrouve ici le résultat de Green (2009) qui montrait le lien entre les taux de chômage régionaux et la perception de l'insécurité de l'emploi. Dans la même ligne, on observe un lien négatif et significatif entre le niveau d'insécurité perçue et la localisation de l'établissement dans la région parisienne) : les opportunités locales d'emploi et la part d'emplois qualifiés bien plus élevées qu'ailleurs contribuent certainement ce moindre sentiment d'insécurité des salariés.

Enfin, le sentiment d'insécurité de l'emploi apparaît associé au climat social dans l'établissement (évalué dans l'enquête par les représentants des directions) : un climat tendu va avec un risque de perte d'emploi ressenti plus élevé. Cet effet est aussi important que celui d'une baisse du volume d'activité. Mais l'impact d'un climat social tendu sur le ressenti d'insécurité des salariés pourra être plus que contrebalancé par les pratiques d'échange entre salariés et managers (entretiens périodiques), et la consultation des salariés dans l'élaboration de solutions aux difficultés de l'établissement. Il est toutefois délicat d'interpréter davantage ces associations : en effet, si le sentiment d'insécurité est plus fort quand le climat social est tendu, ce ressenti lui-même peut contribuer à un climat tendu. Une telle limite à l'interprétation affecte également les résultats obtenus sur le lien entre insécurité ressentie et présence syndicale ou grèves dans l'établissement. On observe en effet que la présence syndicale dans l'établissement accentue le sentiment d'insécurité d'emploi des salariés. On peut penser ici à une causalité inverse : si le sentiment d'insécurité de l'emploi encourage la syndicalisation, la présence syndicale serait plus fréquente là où l'insécurité perçue est répandue. Bryson & Freeman (2013) ont en effet montré que des conditions de travail dégradées renforcent le désir de représentation syndicale et par conséquent, il n'est pas surprenant selon eux de trouver une association négative entre l'adhésion syndicale et la perception de l'insécurité de l'emploi[16]. Amossé *et al.* (2016) montrent, quant à eux, que ni la présence syndicale dans l'établissement ni le taux de syndicalisation n'agissent sur la sécurité d'emploi perçue. Le résultat obtenu ici selon lequel la présence syndicale est associée à davantage d'insécurité ressentie chez les salariés est confirmé lorsqu'on contrôle la conflictualité dans l'établissement. Quant à la fréquence des grèves de courte durée, elle est négativement associée à l'insécurité perçue[17] : plus leur nombre a été important au cours des trois dernières années et plus le niveau d'insécurité perçue est faible. Cela pourrait témoigner d'un effet « rassurant » de l'existence d'un rapport de force (dont les grèves sont la manifestation) ou encore d'une issue favorable de ces grèves si elles ont infléchi certaines pratiques ou influencé des décisions – mais nos données ne permettent pas d'aller plus avant.

* *
*

Sur la base des données couplées établissements et salariés de l'enquête *REPONSE* 2011, qui permet de prendre en compte l'hétérogénéité au niveau de l'établissement d'appartenance, nous avons pu montrer que le sentiment d'insécurité de l'emploi dépend des caractéristiques de l'établissement dans lequel le salarié est employé. Les résultats obtenus suggèrent que la perception du risque de perte d'emploi par les salariés est liée à la situation économique de leur établissement et à celle du marché local du travail : une baisse du volume d'activité, du volume de main-d'œuvre, un climat tendu dans l'établissement, un chômage local élevé sont autant de facteurs qui, fort logiquement, entretiennent l'inquiétude des salariés sur leur emploi.

Les pratiques managériales peuvent influencer la perception des risques. Celles qui contribuent à l'implication des salariés, que ce soit en termes financiers, à travers des primes ou des systèmes d'intéressement ou de participation aux bénéfices, ou par le mode de relations avec les salariés (échanges réguliers entre les salariés et leur hiérarchie, consultations, etc.), sont associés à un sentiment d'insécurité ou une incertitude moindres. Ces résultats complètent ceux d'Amossé *et al*. (2016), qui s'intéressaient aussi au lien entre caractéristiques des établissements et perception de l'insécurité de l'emploi par les salariés, mais ne traitaient pas de l'impact des différentes pratiques managériales sur cette perception. Gallie *et al*. (2016) exploraient pour leur part ce dernier aspect, mais en revanche ils

16. Même si à titre individuel, être syndiqué apparait réduire le sentiment d'insécurité (Bryson et al.*, 2011).*
17. Les autres manifestations de la conflictualité comme les grèves du zèle, débrayage sont sans effet significatif.

ne pouvaient prendre en compte l'hétérogénéité non observée entre les différents établissements dans une approche multiniveau, faute de disposer de données couplées telles que celles mobilisées dans cet article.

Nos résultats restent cependant limités, du fait de possibles biais de variables omises, inhérents à toute analyse descriptive du type de celle menée ici. D'autres caractéristiques des établissements qui ne sont pas observables avec les données de l'enquête, pourraient contribuer aux effets obtenus pour les pratiques managériales. S'il est ici possible d'interpréter l'insécurité d'emploi ressentie en la reliant à un contexte (conjoncture du marché du travail local, situation économique et sociale de l'établissement, politique de gestion des ressources humaines et de management), il reste que la question de l'affectation, qui est non aléatoire, des salariés à des environnements professionnels différents du point de vue de la sécurité d'emploi qu'ils offrent n'est pas considérée. Enfin, pour aller plus loin, il s'agirait de prendre en compte d'éventuels effets d'interaction entre des variables individuelles et des caractéristiques d'établissement susceptibles d'enrichir encore l'analyse. □

BIBLIOGRAPHIE

Abowd, J., Kramarz, F. & Margolis, D. (1999). High Wage Workers and High Wage Firms. *Econometrica. Journal of the Econometric Society*, 67(2), 251–333. https://doi.org/10.1111/1468-0262.00020

Algava, E. (2015). Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail. *DARES analyses* N° 092. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-092.pdf

Amossé, T., Bryson, A. & Petit, H. (2016). How did workplaces respond to recession? In: Amossé, T., Bryson, A., Forth, J. & Petit, H. (Eds.), *Comparative Workplace Employment Relations: An Analysis of Practice in Britain and France*. London: Palgrave Macmillan.

Anderson, C. & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and employment insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211–235. https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x

Askenazy, P. & Forth, J. (2016). Work Organisation and Human Resource Management: Does Context Matter? In: Amossé, T. Bryson, A., Forth, J. & Petit, H. (Eds.), *Comparative Workplace Employment Relations: An Analysis of Practice in Britain and France*, pp. 141–278. London: Palgrave Macmillan.

Askenazy, P. & Grenet, J. (2009). Les managers connaissent-ils leurs entreprises ? Les leçons de l'enquête REPONSE. *Économie et Statistique*, 421, 53–82. https://doi.org/10.3406/estat.2009.7737

Bassanini, A., Breda, T., Caroli, E. & Reberioux, A. (2013). Working in Family Firms: Less Paid but More Secure? Evidence from French Matched Employer-Employee Data. *Industrial and Labor Relations Review*, 66(2), 433–466. https://doi.org/10.1177%2F001979391306600206

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Beduwé, C. & Dupray, A. (2018). D'une génération à l'autre : l'inquiétude des jeunes en question. Céreq, *Bref* N° 361. http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/D-une-Generation-a-l-autre-l-inquietude-des-jeunes-en-question

Behagel, L. (2003). Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? *Économie et Statistique*, 366, 3–29. https://doi.org/10.3406/estat.2003.7312

Béroud, S., Denis, J.-M., Guillaume Desage, G., Giraud, B. & Pélisse, J. (2008). *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*. Bellecombe-en-Bauge : Éditions du Croquant.

Bloom, N. & Van Reenen, J. (2010). Why Do Management Practices Differ Across Firms and Countries? *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203–224. https://doi.org/10.1257/jep.24.1.203

Böckerman, P. (2004). Perception of Job Instability in Europe. *Social Indicators Research*, 67(3), 283–314.

Bohle, P., Quinlan, M., & Mayhew, C. (2001). The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of the Evidence. *Economic and Labour Relations Review*, 12(1), 32–60. https://doi.org/10.1177/103530460101200104

Bressoux, P. (2010). *Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales*. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.

Bryk, A. & Raudenbush, S. W. (2002). *Hierarchical Linear Models, Applications and Data Analysis Methods*, 2nd Edition. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Bryson, A, Forth, J., & Laroche, P. (2011). Evolution or revolution? The impact of unions on workplace performance in Britain and France. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 171–87. https://doi.org/10.1177/0959680111400907

Bryson, A., & Freeman, R. B. (2013). Employee Perceptions of Working Conditions and the Desire for Worker Representation in Britain and the US. *Journal of Labor Research*, 34(1), 1–29. http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12122-012-9152-y

Bryson, A., Erhel, C. & Salibekyan, Z. (2016). Job quality. In Amossé, T., Bryson, A., Forth, J. & Petit, H. (Eds.), *Comparative Workplace Employment Relations: An Analysis of Practice in Britain and France*, pp. 179–210. London: Palgrave Macmillan.

Bruchell, B. (2009). Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being. Cambr*idge Journal of Regions Economy and Society*, 2(3), 365–378. https://doi.org/10.1093/cjres/rsp021

Burgard. S. A., Brand, J. E. & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777–785. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.06.029

Cahuc, P. & Postel-Vinay, F. (2002). Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour Economics*, 9(1), 63–91. http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00051-3

Calavrezo, O. & Lodin, F. (2012). Les recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 : forte augmentation de la fin 2008 à l'automne 2009, diminution ensuite, *Dares Analyses* N° 4. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/le-recours-au-chomage-partiel-entre-2007-et-2010-forte-augmentation-de-la-fin

Caroli, E., & Godard, M. (2016). Does job insecurity deteriorate health? *Health Economics*, 25(2), 131–147. https://doi.org/10.1002/hec.3122

Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (2005). La sécurité de l'emploi. Face aux défis des transformations économiques. *Rapport* N° 5. Paris: La documentation Française.

Cheng, Y., Chen, C.-W., & Chiang, T.-L. (2005). Job Insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine*, 61(1), 41–52. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.039

Chung, H. & van Oorschot, W. (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 287–30 https://doi.org/10.1177/0958928711412224

Clark, A. E. (2001). What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data. *Labour Economics*, 8(2), 223–242. https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00031-8

Clark, A. & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection, *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207–239. https://doi.org/10.1093/oep/gpn017

Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63. https://doi.org/10.1080/00050069508259607

Deloffre, A. & Rioux, L. (2005). Les travailleurs évaluent-ils correctement le degré de sécurité de leur emploi ? Une comparaison européenne. Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, *Document de travail* N° 2.

De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being », Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. https://doi.org/10.1080/135943299398302

Dixon, J. C., Fullerton, A. S. & Robertson, D. L. (2013). Cross-National Differences in Workers' Perceived Job, Labour Market, and Employment Insecurity in Europe: Empirical Tests and Theoretical Extensions. *European Sociological Review*, 29(5), 1053–1067. https://doi.org/10.1093/esr/jcs084

Duhautois, R. & Petit, H. (2015). Are worker flows in France and the US so different? Revisiting French empirical evidence. *Economics Letters*, 130, 60–62. https://doi.org/10.1016/j.econlet.2015.02.032

Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197. https://doi.org/10.1093/esr/jcm042

Esser, I. & Olsen, K. M. (2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-

Level Framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443–454.
https://doi.org/10.1093/esr/jcr009

Fernandez-Ballesteros, R. (2002). Challenges of Applied Psychology for the Third Millennium: Introduction to the Special Issue. *Applied Psychology*, 51(1), 1–4.
https://doi.org/10.1111/1464-0597.0075z

Ferrer-i-Carbonnell, A. & Frijters, P. (2004). How Important is Methodology for the Estimates of the Determinants of Happiness. *The Economic Journal*, 114(497), 641–659.
https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2004.00235.x

Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A. & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: Potential explanations of the relationship. *Social Science & Medicine*, 60(7), 593–602.
https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.08.006

Forth J., Petit, H. & Salibekyan, Z. (2016). Tenure, Skill Development and Pay – The Role of Internal Labour Markets. In: Amossé, T. Bryson, A., Forth, J. & Petit, H. (Eds.), *Comparative Workplace Employment Relations: An Analysis of Practice in Britain and France*. London: Palgrave Macmillan.

Gallie, D., Felstead, A., Green, F. & Inanc, H. (2016). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.
https://doi.org/10.1177/0950017015624399

Gautié, J. (2009). De la sécurité de l'emploi à la flexicurité. In: Conter, B., Lemistre, P. & Reynes, B. (Eds.), *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité*. Toulouse : Presses Universitaires de l'université des sciences sociales.

Gifford, W. E., Bobbitt, H. R. & Slocum, J. W. (1979). Message Characteristics and Perceptions of Uncertainty by Organizational Decision Makers. *Academy of Management Journal*, 22(3), 458–481.
https://doi.org/10.5465/255738

Givord, P. & Guillerm, M. (2016). Les modèles multiniveaux. Insee, *Document de travail série Méthodologie statistique* N° M2016/05.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2022152

Green, F. (2009). Job Insecurity, Employability, Unemployment and Well-being. University of Kent, *Discussion Paper* N° 09, 18.
http://hdl.handle.net/10419/50570

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448

Goldstein, H. (2003). *Multilevel statistical models,* 3rd edition. London: Institute of Education.
http://www.bristol.ac.uk/cmm/team/hg/msm-3rd-ed/

Goux, D. & Maurin, E. (1997). Determinants and Outcomes of Participation in Firm Provided Training. *Communication présentée à l'Association Internationale de Sociologie*, Tel-Aviv, mai.

Haile, G. A. (2015). Workplace Job Satisfaction in Britain: Evidence from Linked Employer–Employee Data, *Labour*, 29(3), 225–242.
http://hdl.handle.net/10419/35757

Heckman, J. J. & Borjas, G. J. (1980). Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence. *Economica*, 47(18), 247–283.
https://doi.org/10.2307/2553150

Herriot, P., Manning, W. E. G. & Kidd, J. M. (1997). The Content of the Psychological Contract. *British Academy of Management*, 8(2), 151–162.
https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047

Le Barbanchon, T. & Malherbet, F. (2013). An anatomy of the French labour market: country case studies on labour market segmentation. *ILO Working Papers* N° 142.
https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_218969/lang--en/index.htm

Milkovich, G. T., Anderson, J.-C., & Greenhalgh, L. (1976). *Careers in organizations: Individual planning and organizational development*. Ithaca, N. Y.: N.Y. State School of Industrial & Labor Relations, Cornell University.

McDonough, P. (2000). Job Insecurity and Health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453–476.
https://doi.org/10.2190/BPFG-X3ME-LHTA-6RPV

Maurin, E. (2009). *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*. Paris : Seuil.

Milliken, F. J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133–143.
https://doi.org/10.2307/257999

Mundlak, Y. (1978). On the Pooling of Time Series and Cross Section Data, *Econometrica*, 46(1), 69–85.
https://doi.org/10.2307/1913646

Näswall, K. & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.
https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003

OCDE (2016). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016.* Paris : Éditions OCDE.
http://dx.doi.org/10.1787/6cdd380d-fr

Origo, F. & Pagani, L. (2009). Flexicurity and Job Satisfaction in Europe: The Importance of Perceived and Actual Job Stability for Wellbeing at Work. *Labour Economics* 16, 547–555.
https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.02.003

Postel-Vinay, F. & Saint-Martin, A. (2004). Comment les salariés perçoivent ils la protection de l'emploi ? *Économie et Statistique*, 372, 41–59.
https://doi.org/10.3406/estat.2004.7266

Paraire, X. (2015). Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an. *Dares Analyses* N° 005.
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-005.pdf

Postel-Vinay, F. & Turon, H. (2007). The Public Pay Gap in Britain: Small Differences that (Don't?) Matter. *The Economics Journal*, 117(523), 1460–1503.
https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02091.x

Reichert, A. R. & Tauchmann, H. (2017). Workforce reduction, subjective job insecurity, and mental health. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, 187–212.
https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.10.018

Renwick, D. (2003). HR managers: Guardians of employee wellbeing? *Personnel Review*, 32(3), 341–359.
https://doi.org/10.1108/00483480310467651

Rosen, S. (1985). Implicit Contracts: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 23(3), 1144–1175.
https://econpapers.repec.org/RePEc:aea:jeclit:v:23:y:1985:i:3:p:1144-75

Rugulies, R., Bultman, U., Aust, B. & Burr, H. (2006). Psychosocial Work Environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *American Journal of Epidemiology*, 163, 877–887.
https://doi.org/10.1093/aje/kwj119

Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242

Van Praag, B., Frijter, P. & Ferrer-Carbonell, A. (2004). *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculus Approach*. Oxford: Oxford University Press.

Van Praag, B. M. S. & Ferrer-i-Carbonell, A, (2006). An almost integration-free approach to ordered response models. Tinbergen Institute *Discussion Paper* N° 2006-047/3.
http://hdl.handle.net/10419/86506

Van Vuuren, T. (1990). Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie. Amsterdam: VU Uitgeverij.

Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586.
https://doi.org/10.1002/job.646

Wilthagen, T. & Tros, F. (2004). The concept of "Flexicurity": A new approcah to regulating employment and labour markets. Transfer: *European Review of Labour and Research*, 10, 166–186.
https://doi.org/10.1177/102425890401000204

ANNEXE

MODÈLE DE PROBABILITÉ LINÉAIRE – *PROBIT ADAPTED OLS (POLS)*

La méthode proposée par Van Praag & Ferrer-i-Carbonel (2006) consiste à « cardinaliser » une variable ordinale. Il s'agit d'un changement d'échelle de la variable dépendante catégorielle en dérivant les valeurs Z de la distribution normale standard qui correspondent aux fréquences cumulées de la variable ordinale initiale. Pour une valeur donnée de cette variable d'origine, la valeur de la variable dépendante « cardinalisée » est l'espérance d'une variable standard normalement distribuée à la condition qu'elle soit dans l'intervalle entre ces deux valeurs Z qui correspondent à classe de la valeur de la variable d'origine.

Z est donc une variable catégorielle ordonnée reliée à la variable non observée continue $Z*$ de la sorte :

$$Z = j \text{ si } \mu_{j-1} < Z* < \mu_j \text{ pour } j = 1,2,\ldots k.$$

Cette variable latente est partitionnée en k intervalles de sorte que si la modalité j est observée alors $Z*$ se trouve dans l'intervalle entre μ_{j-1} et μ_j.

Même sans connaître les valeurs exactes de la variable latente, on peut calculer son espérance conditionnelle en utilisant les propriétés de la distribution normale. Le calcul de la variable cardinalisée Y_C est alors :

$$Y_C = E(Z* / \mu_{j-1} < Z* < \mu_j) = \left[\phi(\mu_{j-1}) - \phi(\mu_j)\right] / \left[\phi(\mu_j) - \phi(\mu_{j-1})\right]$$

où ϕ est la fonction de densité de probabilité normale standard et ϕ est la fonction de densité cumulative normale standard. Un des avantages de cette transformation est que le temps de calcul est considérablement réduit, notamment dans le cas de la modélisation multiniveau, le modèle estimé étant désormais linéaire (Van Praag & Ferrer-i-Carbonnell, 2006).