

Sentiment d'insécurité de l'emploi en France : entre déterminants individuels et pratiques managériales*

Stéphanie Moullet et Zinaïda Salibekyan

Question clé

Les travaux en économie du travail sont encore peu nombreux à s'intéresser à la dimension subjective de la sécurité de l'emploi et à identifier les déterminants des perceptions des salariés de leur sécurité d'emploi. Dans quelle mesure la perception du risque de perte de l'emploi tient à la nature de l'environnement professionnel, à la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement employeur, à sa situation économique ou à ce que les salariés en connaissent ou perçoivent ? En particulier, quelles pratiques managériales peuvent limiter leur sentiment d'insécurité de l'emploi ?

Méthodologie

Les données mobilisées sont issues de l'enquête nationale couplée salariés-employeurs *REPONSE* 2011 (Dares). Afin d'isoler les effets de chacune des variables relatives aux établissements dont leurs pratiques managériales sur le risque que pensent avoir les salariés de perdre leur emploi, on estime un modèle multiniveau à constante aléatoire.

Principaux résultats

- Les salariés d'âge intermédiaire, ceux récemment embauchés dans l'établissement et ceux qui ont connu une expérience antérieure de chômage expriment plus souvent que les autres se sentir en insécurité d'emploi.
- La diminution des effectifs et la suppression de certaines fonctions dans l'établissement accroissent l'insécurité perçue.
- Des pratiques managériales fondées sur l'atteinte d'objectifs précis et quantifiés semblent « insécuriser » les salariés.
- Le risque perçu par les salariés de perdre leur emploi est moindre dans les établissements où ils sont impliqués par la participation au profit et l'existence d'intéressement.
- L'information aux salariés, le fait qu'ils soient consultés ont des effets « sécurisants ».
- Enfin, la perception d'insécurité est d'autant plus répandue que le climat social est tendu et que le contexte économique local est dégradé.

Message

Le risque de perte d'emploi perçu par les salariés, en cohérence avec la situation économique de leur établissement et celle du marché local du travail, est aussi dépendant de la politique des ressources humaines menée dans l'établissement. Les pratiques contribuant à l'implication des salariés *via* l'intéressement, la participation aux bénéfices et les mesures d'information-échanges-consultations sont associées à une moindre insécurité de l'emploi ressentie.