

MÉLANIE ANCTIL

**LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS
ET LE SENS DU TRAVAIL**
**Des jeunes en quête d'expressivité au travail
et d'un plus grand équilibre dans la vie**

Mémoire présenté
à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval
dans le cadre du programme de maîtrise en sociologie
pour l'obtention du grade de maître ès arts (M.A.)

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES
UNIVERSITÉ LAVAL
QUÉBEC

2006

Résumé

Parmi les changements de situation que traversent les individus au cours de leur existence, l'insertion professionnelle est sans doute l'une des transitions les plus difficiles et importantes à réaliser. Ce passage vers la vie adulte s'accompagne d'une importante restructuration des valeurs au cours de laquelle les représentations et les aspirations jadis entretenues à l'égard du travail – et de la vie hors travail – se voient confrontées à la réalité désormais vécue en emploi. Ces aspirations jouent en outre un important rôle dans la définition des attitudes et des attentes professionnelles, qui à leur tour influencent les satisfactions et frustrations rencontrées au travail. Cela dit, comment et pourquoi les représentations entretenues envers le travail et les valeurs accordées à celui-ci se transforment-elles, et quelles sont les sources de tels changements? Ce mémoire tente d'élucider ces questions en présentant les résultats d'une récente enquête menée auprès de jeunes travailleurs issus de différents secteurs d'activité et actuellement en processus d'insertion. Au total, quatorze entretiens ont été réalisés dans le cadre de cette étude dont l'objectif est précisément de retracer, à l'intérieur de différents parcours biographiques, les changements d'aspirations sur le plan professionnel et l'implication de l'insertion professionnelle dans ce processus.

Remerciements

Ce n'est véritablement qu'en fin de parcours que l'on apprécie le mieux le chemin parcouru et la façon dont il nous a transformés. Ce mémoire sur le sens et la place du travail dans la vie des nouvelles générations de travailleurs repose à l'origine sur des préoccupations qui me sont très personnelles. Les trois années que j'ai consacrées à la réalisation de ce projet ont par conséquent été enrichissantes sur plusieurs plans.

Ce mémoire n'aurait aujourd'hui pas cette forme s'il n'avait pas bénéficié des précieux commentaires et réflexions de M. Daniel Mercure, directeur de ce mémoire. Le sérieux qu'il a accordé à son rôle de directeur et l'intérêt qu'il a porté à mon projet de recherche m'ont grandement inspirée. Je lui suis à cet égard reconnaissante pour sa grande disponibilité et la façon si minutieuse avec laquelle il a révisé chacune des versions de ce mémoire. Je le remercie par ailleurs pour la latitude et la part d'initiatives qu'il a su me laisser dans la réalisation de ce projet.

Je suis par ailleurs reconnaissante à Mme Madeleine Gauthier, directrice de l'Observatoire Jeunes et Société à l'INRS UCS, qui m'a donné la chance de m'initier à la recherche scientifique en plus de me transmettre sa passion pour la jeunesse. Les travaux que j'ai menés dans le cadre de différents projets ont amorcé les réflexions qui ont par la suite alimenté ce mémoire de maîtrise.

Je remercie d'autre part les quatorze répondants qui se sont montrés intéressés par mon projet et qui ont accepté d'y participer. La réussite de cette étude repose en grande partie sur leurs généreux témoignages. Merci aussi à ces quelques personnes qui m'ont aidé dans ma recherche d'informateurs. Votre aide à tous a grandement été appréciée.

Je remercie en terminant ceux et celles qui m'ont suivi de près pendant ce voyage, qui ont cru en moi et ont su me donner les encouragements nécessaires aux moments opportuns. Merci à ma famille ainsi qu'à Marina, Marie-Odile, Claude, Michel, Ghislain et Julie. Vous m'êtes tous très précieux. Merci aussi à Nicola qui a, sans le savoir, alimenté bien des réflexions au cœur de ce mémoire.

Je tiens en terminant à remercier le Fonds québécois pour la recherche sur la société et la culture dont le soutien financier m'a permis de me mieux consacrer à mes travaux tout au long de ce cycle d'études.

Table des matières

RÉSUMÉ	I
REMERCIEMENTS	II
TABLE DES MATIÈRES	IV
Liste des tableaux et des figures	VII
Liste des annexes	VIII

INTRODUCTION GÉNÉRALE	9
------------------------------------	----------

CHAPITRE I:

LES JEUNES ET LE TRAVAIL À L'HEURE DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE ...12

INTRODUCTION	12
1. LES JEUNES ET LES MUTATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	13
1.1 <i>Les nouvelles caractéristiques de l'emploi chez les jeunes</i>	13
1.2 <i>La place des jeunes sur le marché du travail au Québec</i>	14
1.2.1 Le chômage des jeunes	15
1.3 <i>Les jeunes face aux récentes transformations du marché du travail</i>	18
2. LE TRAVAIL DANS LE SYSTÈME DES VALEURS	21
2.1 <i>La fin du travail? Les thèses en perspective</i>	22
2.2 <i>Quand le travail ne fait plus le poids</i>	24
2.3 <i>La famille, le temps libre et les loisirs</i>	26
CONCLUSION	28

CHAPITRE II:

LA TRANSITION DE L'ÉCOLE À L'EMPLOI.....30

INTRODUCTION	30
1. L'INSERTION PROFESSIONNELLE: UNE NOUVELLE FAÇON DE PENSER LE RAPPORT ENTRE LA JEUNESSE ET LE MONDE DU TRAVAIL.....	31
2. LES ORIGINES DU CHAMP DE RECHERCHE	33
3. LES PERSPECTIVES RÉCENTES DE LA RECHERCHE	34
3.1 <i>Un processus rationnel de recherche d'emploi</i>	34
3.2 <i>Une trajectoire multidimensionnelle</i>	35
3.3 <i>Un processus de socialisation professionnelle</i>	36
3.4 <i>L'insertion professionnelle et les autres dimensions de l'entrée dans la vie adulte</i>	38
3.5 <i>Un phénomène structuré socialement</i>	39
4. LES INDICATEURS DE L'INSERTION	40
4.1 <i>Le point de vue du chercheur</i>	40
4.2 <i>Le point de vue de l'acteur</i>	42

5. LES STRATÉGIES PRIVILÉGIÉES POUR RÉUSSIR SON INSERTION	46
5.1 <i>La poursuite des études</i>	46
5.2 <i>Le cheminement plutôt que la carrière</i>	47
5.3 <i>Le développement de la polyvalence</i>	50
CONCLUSION	50

CHAPITRE III:

LES ASPIRATIONS AU TRAVAIL:

LORSQUE LE RÊVE RENCONTRE LA RÉALITÉ	54
INTRODUCTION	54
1. LES ASPIRATIONS COMME CHAMPS DE RECHERCHE	55
1.1 <i>L'aspiration, une question de besoin?</i>	56
1.2 <i>L'aspiration comme prédisposition à l'action</i>	57
1.3 <i>Les tensions inhérentes aux aspirations</i>	58
1.4 <i>Les aspirations dans le système de la personnalité</i>	60
1.5 <i>Les facteurs susceptibles d'influencer les aspirations</i>	63
2. QUESTIONS DE RECHERCHE ET OBJECTIF	66
3. OPÉRATIONNALISATION DU CONCEPT D'ASPIRATION	68
4. DÉMARCHE D'ANALYSE	72
5. PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE ET DESCRIPTION DU TRAVAIL DE TERRAIN	75
5.1 <i>Justification des critères de sélection des répondants</i>	76
5.2 <i>Le recrutement des répondants</i>	78
5.3 <i>Le déroulement des entretiens</i>	79
CONCLUSION	81

CHAPITRE IV:

LE RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES: LES PREMIERS ÉLÉMENTS

D'UNE DÉFINITION ET D'UNE CLASSIFICATION	83
INTRODUCTION	83
1. LA NOTION DE RAPPORT AU TRAVAIL	84
1.1 <i>Le rapport au travail et la satisfaction au travail</i>	84
1.2 <i>Le rapport au travail et la finalité du travail</i>	87
1.3 <i>Le rapport au travail et la centralité du travail</i>	89
1.4 <i>Vers une définition plus unifiée du rapport au travail</i>	90
2. LE RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES:	
LES PREMIERS ÉLÉMENTS D'UNE CLASSIFICATION	91
2.1 <i>Des rapports au travail de nature instrumentale</i>	92
2.1.1 L'utilitariste	92
2.1.2 Le solidariste.....	94
2.1.3 Le carriériste	95
2.2 <i>Des rapports au travail de nature expressive</i>	96
2.2.1 L'expressif tempéré	98
2.2.2 L'expressif intégré	101
2.2.3 Le passionné	102
CONCLUSION	106

CHAPITRE V:	
INSERTION PROFESSIONNELLE ET REDÉFINITION	
DU RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES	108
INTRODUCTION	108
I. ASPIRATIONS ET RAPPORTS AU TRAVAIL DES JEUNES:	
UNE ÉTUDE EN TROIS TEMPS	110
1. LES ÉTUDIANTS ET L'IDÉE DE TRAVAIL	110
1.1 <i>Le cheminement scolaire des répondants</i>	111
1.1.1 Les difficultés rencontrées au cours du cheminement scolaire.....	113
1.2 <i>L'insertion professionnelle : espoirs et appréhensions</i>	114
1.3 <i>Les attentes entretenues à l'égard de leur future situation d'emploi</i>	116
1.4 <i>La signification du travail et sa place dans le système de valeurs</i>	118
1.5 <i>Le rapport au travail des jeunes avant l'entrée en emploi</i>	118
2. LES JEUNES TRAVAILLEURS ET L'IDÉE DE TRAVAIL	119
2.1 <i>La satisfaction au travail</i>	119
2.1.1 Les difficultés rencontrées au cours de la trajectoire professionnelle	122
2.2 <i>La trajectoire professionnelle des répondants : entre continuité et rupture</i>	124
2.2.1 Une trajectoire marquée par la continuité.....	124
2.2.2 Une trajectoire ponctuée de ruptures	125
2.3 <i>La signification du travail</i>	126
2.4 <i>La centralité du travail</i>	128
2.5 <i>Le rapport au travail actuel des jeunes travailleurs</i>	130
3. LES JEUNES TRAVAILLEURS ET L'IDÉE DE TRAVAIL DANS L'AVENIR	131
3.1 <i>Les caractéristiques recherchées en emploi pour l'avenir</i>	131
3.3 <i>La centralité du travail</i>	134
3.2 <i>Le rapport au travail des jeunes envisagé pour le futur</i>	135
SYNTHÈSE.....	136
II. LA REDÉFINITION DU RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES:	
LES TENDANCES OBSERVÉES	137
1. UNE CONCEPTION PLUS EXPRESSIVE DU TRAVAIL	138
2. DES JEUNES PLUS AMBITIEUX UNE FOIS EN EMPLOI	141
3. DES JEUNES EN QUÊTE D'ÉQUILIBRE.....	143
3.1 <i>Le cas du passionné</i>	145
3.2 <i>Le cas de l'expressif tempéré</i>	146
3.2.1 Les difficultés rencontrées au cours du cheminement scolaire.....	148
3.2.1 <i>L'influence du milieu : le rapport au travail des parents</i>	148
4. L'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE VARIABLE À NUANCER	150
CONCLUSION	152
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	154
BIBLIOGRAPHIE.....	159

Liste des tableaux et des figures

TABLEAU 1 : TAUX DE CHÔMAGE EN % CHEZ LES JEUNES DE 15 À 24 ANS SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, QUÉBEC, 1990-2002	16
TABLEAU 2: LES ASPIRATIONS AU TRAVAIL: SCHÉMA CONCEPTUEL.....	71
TABLEAU 3: TYPOLOGIE DU RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES	105
FIGURE 1 : INDICE DE GRAVITÉ DU CHÔMAGE CHEZ LES 15-24 ANS ET CHEZ LES 25 ANS OU PLUS, QUÉBEC, 1976-2000.....	17

Liste des annexes

ANNEXE A: GRILLE D'ENTRETIEN	169
ANNEXE B: FICHE DESCRIPTIVE DU PROJET DE RECHERCHE	174
ANNEXE C: FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	175
ANNEXE D: FICHE DE RENSEIGNEMENTS	177
ANNEXE E: PREMIER CONTACT	178
ANNEXE F: LISTE DES PARTICIPANTS	179
ANNEXE G: LE RAPPORT AU TRAVAIL DES RÉPONDANTS AVANT, PENDANT ET APRÈS L'INSERTION PROFESSIONNELLE	181

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le travail est au cœur du débat que toute société entretient avec elle-même. Ce débat concerne justement la place du travail dans nos vies, les formes revêtues par ce dernier et les conditions à l'intérieur desquelles il s'exerce. Bien que les questions relatives au sens du travail ne soient pas nouvelles, la lumière reste encore à faire sur le rapport au travail des nouvelles générations de travailleurs. Tandis que certains auteurs font une lecture plutôt sombre de la relation qu'entretiennent aujourd'hui les jeunes par rapport au travail, les autres ont plutôt tendance à croire que ce dernier occupe toujours une place privilégiée dans la vie des jeunes, précisément parce qu'il demeure un important repère identitaire, qu'il répond au besoin d'association et d'appartenance, qu'il est source de statut et de reconnaissance.

Parmi les changements de situation que traversent les individus au cours de leur existence, l'insertion professionnelle est sans doute l'une des transitions les plus difficiles et importantes à réaliser. Nombreux sont à cet égard les jeunes qui choisissent, en poursuivant plus longtemps leurs études, de reporter à plus tard leur entrée sur le marché du travail. L'insertion professionnelle représente un moment clé de l'existence. Ce passage vers la vie adulte implique un important changement de rôle et s'accompagne d'une restructuration des valeurs au cours de laquelle les représentations et les aspirations jadis entretenues à l'égard du travail – et de la vie hors travail – se voient confrontées à la réalité désormais vécue en emploi. Compte tenu des conditions à l'intérieur desquelles ils doivent aujourd'hui s'insérer, les jeunes se voient dans l'obligation de réviser leurs attentes et leurs représentations de la réalité professionnelle et d'apprendre à négocier avec les incertitudes et les imprévus inhérents aux nouveaux contextes d'insertion. Cela dit, comment et pourquoi les représentations entretenues envers le travail et les valeurs accordées à celui-ci se transforment-elles, et quelles sont les sources de tels changements?

C'est précisément sur ce remaniement des attentes et des représentations que repose tout l'intérêt de ce projet de recherche. La question des aspirations au travail est au cœur de la démarche théorique développée dans ce mémoire. Ces dernières jouent un important rôle dans la définition des attitudes et des attentes professionnelles, qui à leur tour influencent les satisfactions et frustrations rencontrées au travail. Les aspirations ainsi formulées par un individu à un moment de son existence donnent par ailleurs corps au rapport qu'il entretient vis-à-vis le travail à cette étape de sa vie; la notion d'aspiration ouvre nécessairement sur celle de rapport au travail. Cela dit, cette étude s'intéresse particulièrement à l'évolution des aspirations et du rapport au travail des jeunes au fil du temps, et cherche de surcroît à vérifier l'incidence de l'insertion professionnelle sur les changements observés.

Pour mener ce projet à terme, nous avons opté pour une démarche qualitative. Au total, quatorze entretiens ont été réalisés auprès de jeunes travailleurs issus de différents secteurs d'activité et actuellement en processus d'insertion professionnelle. Trois moments de leur existence étaient ainsi à l'étude : le *cheminement scolaire*, la *trajectoire professionnelle actuelle* et *celle envisagée pour l'avenir*. Une fois ces moments identifiés, il s'agissait ensuite de connaître les aspirations au travail formulées au cours de chacune de ces étapes et de les resituer dans le contexte qui les a vu naître. L'idée de changement – entre ce qui était désiré au cours du cheminement scolaire et ce à quoi les jeunes aspirent pour l'avenir compte tenu de leur situation d'emploi actuelle – est au cœur de notre démarche qui se veut inductive puisqu'il s'agit d'une enquête exploratoire.

Le premier chapitre de ce mémoire présente une description sommaire de la situation actuelle des jeunes sur le marché du travail ainsi qu'un premier portrait de leur rapport au travail tel que documenté dans la littérature scientifique. Le deuxième chapitre tente pour sa part de cerner l'idée d'insertion professionnelle et de fournir quelques pistes pour saisir l'implication de cette transition sur le plan personnel. Le troisième chapitre s'intéresse par la suite à la question des aspirations au travail et cherche à définir les contours de cette

notion en vue de la rendre opérationnelle sur le terrain. Ce chapitre expose par ailleurs la méthodologie employée pour mener cette enquête ainsi que notre méthode d'analyse. Les deux derniers chapitres présentent pour leur part les principaux résultats de notre étude. Le quatrième chapitre fait d'une part le point sur la notion de rapport au travail telle que définie dans la littérature, puis propose différents types de rapport au travail construits à partir des témoignages de nos répondants. Ce n'est que dans le cinquième et dernier chapitre de ce mémoire que les rapports au travail des jeunes, tels que formulés à trois moments de leur existence, sont mis en relation afin de connaître les changements qui se sont produits sur le plan des aspirations, et l'incidence de l'insertion professionnelle dans ce processus.

Life is work
Henry Ford (1863-1947)

I do the things which my own nature drives me to do
Albert Einstein (1879-1955)

Chapitre I

Les jeunes et le travail à l'heure de la nouvelle économie¹

Introduction

Les conditions à l'intérieur desquelles les jeunes adultes intègrent aujourd'hui le marché du travail se sont considérablement altérées au fil du temps et posent désormais de nouveaux défis pour la jeunesse. Mais quelles sont justement ces conditions et de quelle façon les jeunes s'y adaptent-ils? Ce premier chapitre s'intéresse à la situation des jeunes sur le marché du travail de même qu'à leur orientation au travail; il se divise en deux sections. La première examine les récentes transformations du marché du travail et ses répercussions sur les nouvelles générations de travailleurs. La seconde dresse le bilan des plus récents travaux de recherche à propos de la place du travail dans le système de valeurs des jeunes.

¹ L'essentiel des propos rapportés dans ce premier chapitre sont tirés du document intitulé *La relève dans le secteur des emplois hautement qualifiés : recension des travaux* rédigé par Mélanie Anctil sous la direction de Madeleine Gauthier et Claire Boily de l'Institut National de la Recherche Scientifique (INRS). Avec l'approbation de Mme Gauthier, directrice de l'Observatoire Jeunes et Société, les chapitres 3 et 4 de ce rapport ont ici été reproduits, et considérablement enrichis depuis, pour les fins de ce mémoire. Une version complète du rapport est disponible sur le site de l'INRS Urbanisation, Culture et Société à l'adresse suivante : http://www.inrs-ucs.quebec.ca/pdf/rap2004_02.pdf et sur le site du Conseil de la science et de la technologie : <http://www.cst.gouv.qc.ca/IMG/pdf/INRS-040228.pdf> (sites consultés le 22 février 2006).

1. Les jeunes et les mutations du marché du travail

Il est aujourd'hui généralement admis que le travail et le monde du travail sont en pleine mutation. L'histoire nous enseigne toutefois que le phénomène n'est pas nouveau; le travail humain a vécu et survécu à plusieurs crises et transformations depuis qu'il est devenu, à l'époque de la révolution industrielle, le principal régulateur de l'ordre social (Fournier et Bourassa, 2000). Le dernier quart de siècle a posé des défis particuliers aux jeunes au moment de l'insertion professionnelle. L'emploi standard (régulier, à temps plein et généralement à vie), qui faisait jadis figure de norme, a lentement cédé sa place à l'emploi atypique (contrat à durée déterminée, travail occasionnel ou à forfait, etc.).

Les jeunes d'aujourd'hui, parce qu'ils sont plus sensibles aux changements du marché du travail (Gauthier, 2002a), développent des stratégies qui leur permettent de mieux se positionner en vue de se tailler une place en emploi (Gauthier, 2003). Au Québec comme ailleurs en Occident, le parcours des jeunes apparaît à cet effet moins linéaire qu'autrefois et plus fragmenté, diversifié et complexe (Rouilleau-Berger, 2003). Plus encore, les conditions imposées par le marché du travail semblent acceptées d'entrée de jeu par ces jeunes qui parlent de leur précarité en termes d'opportunités parce qu'elle répond à leur besoin de liberté tout en leur offrant un plus grand nombre de choix (Saint-Pierre, 2001).

1.1 Les nouvelles caractéristiques de l'emploi chez les jeunes

L'image véhiculée par la sociologie du travail de la période d'après-guerre est celle de l'emploi « standard » où l'employé, qui travaillait à temps plein pour un employeur jusqu'à la retraite, pouvait espérer gravir les échelons au sein de l'entreprise (Cornfield et Hodson, 2002). Né d'une stratégie d'internalisation mise en œuvre par les employeurs, l'emploi « standard » avait alors pour fonction de créer un sentiment de stabilité au sein de la main-

d'œuvre. La situation a cependant commencé à changer au cours des années 1980. Préoccupés par une compétition accrue et soucieux de répondre aux nouveaux défis posés par les changements technologiques, les employeurs ont dès lors privilégié la flexibilité en ayant recours à la sous-traitance, aux emplois à contrat déterminé ou à temps partiel (*idem*).

Sur le plan de l'intégration, la flexibilité de gestion introduite dans l'univers du travail a sans doute contribué à l'affaiblissement du lien d'emploi. « *L'employeur pas plus que l'employé ne sont liés à vie et la position du travailleur se définit par la précarité plus que par la stabilité* » (Gauthier, 2000b : 66). Les nouvelles formes d'emploi occupées par les jeunes mettent donc en doute la force d'intégration qui liait jusqu'ici l'employé à son entreprise (*idem*). De façon générale, seul un certain nombre de jeunes parmi les moins scolarisés auraient aujourd'hui tendance à développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise; « *le nomadisme existerait de plus en plus comme conséquence de la flexibilité d'emploi* » (Gauthier, 2004 : 13).

1.2 La place des jeunes sur le marché du travail au Québec

La place des jeunes sur le marché du travail a diminué au cours de la dernière décennie. Le *taux d'activité* des 15 à 24 ans est passé de 65% à 61% entre 1990 et 2000 (Gauthier *et al.*, 2004 : 29). Selon Développement des ressources humaines du Canada (DRHC, 2000), cette diminution serait liée au fait que les jeunes ont tendance à reporter à plus tard leur entrée sur le marché du travail, qu'ils demeurent à l'école plus longtemps qu'auparavant ou y retournent afin de mieux se préparer à y entrer. Pour les mêmes raisons, leur *taux d'emploi*² a aussi diminué au cours de la même période (56% à 53%) (Gauthier *et al.*, 2004 : 29). En ce qui a trait au *taux d'emploi à temps partiel* de cette classe d'âge, il a considérablement

² Le *taux d'emploi* représente le pourcentage des individus qui ont un emploi par rapport à l'ensemble (actifs et inactifs) de la classe d'âge (et non par rapport à la population active [en emploi ou en recherche d'emploi]) (Gauthier *et al.*, 2004 : 29).

augmenté passant de 34% à 45%, ce qui reflète les changements qui ont lieu dans l'organisation du travail et dans les pratiques de recrutement des entreprises (*idem*). Or, les emplois à temps partiel offrent généralement un salaire et des avantages moins élevés que les emplois à temps plein ainsi qu'un moins grand nombre de possibilités d'amélioration des compétences. Cette tendance témoignerait, selon Développement des ressources humaines du Canada, d'une détérioration de la situation des jeunes sur le marché du travail (DRHC, 2000 : 6).

1.2.1 Le chômage des jeunes

Le taux chômage a toujours été un indicateur privilégié de la situation de certains groupes sur le marché du travail. Dans le cas des jeunes québécois, cet indicateur aurait fluctué de manière cyclique depuis 1976 (Vultur, 2003b)³. Des données récentes nous permettent de constater que le taux de chômage des jeunes aurait diminué rapidement depuis 1997 pour se stabiliser autour de 13,5% en 2002 (*idem* : 234). Cela dit, il n'en demeure pas moins que divers facteurs structurels et des variations conjoncturelles ont fait en sorte que le taux de chômage des jeunes est systématiquement demeuré plus élevé que celui des adultes au cours des dernières décennies (*idem*).

Le chômage des jeunes est vraisemblablement « *un phénomène à géométrie variable* » qui nous oblige à prendre en considération une série d'autres facteurs que sont entre autres le groupe d'âge, la fréquentation scolaire et le niveau d'études (*idem*). Cela dit, le moment de quitter les études est particulièrement significatif comme l'indique le Tableau 1. Plus le niveau de scolarité augmente, moins le taux de chômage est important. Il faut toutefois noter que les diplômés d'études secondaires et ceux qui ont effectué des études

³ Selon les données de Vultur (2003b : 234), le taux de chômage des jeunes aurait connu une hausse régulière de 1976 à 1982 pour ensuite décliner jusqu'en 1989 et remonter de nouveau jusqu'en 1993 (22,6%; 13,3%; 18,8%). Il aurait ensuite régressé jusqu'en 1995 et augmenté de nouveau en 1997 (19,3%).

postsecondaires partielles ont des taux de chômage relativement semblables. Il en est ainsi de ceux qui ont un diplôme d'études postsecondaires et de ceux qui ont interrompu les études universitaires. Le diplôme conserve donc une valeur certaine bien qu'à partir des études postsecondaires les écarts ne soient pas si importants.

Tableau 1: Taux de chômage en % chez les jeunes de 15 à 24 ans selon le niveau de scolarité, Québec, 1990-2002

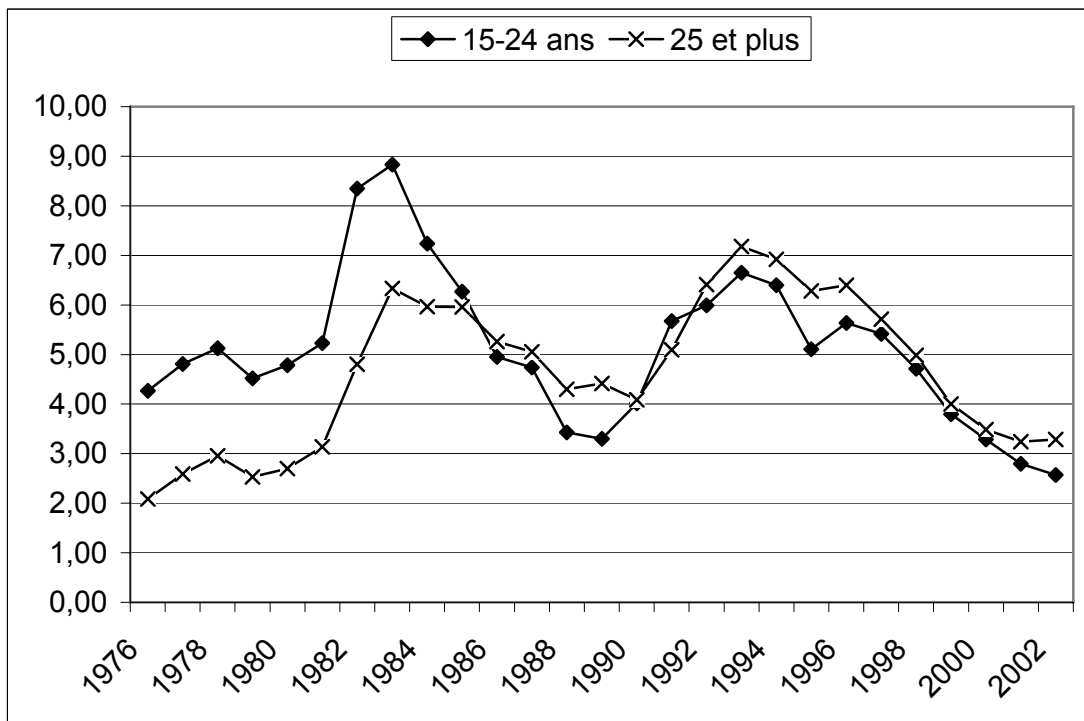
ANNÉE	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
SCOLARITÉ													
<i>0 à 8 années</i>	27,0	35,5	33,8	32,1	32,2	25,6	33,7	36,7	30,1	31,4	32,2	30,7	30,1
<i>Études secondaires partielles</i>	19,7	24,3	26,0	26,8	24,0	24,6	25,8	29,4	25,0	23,5	22,0	21,4	22,9
<i>Études secondaires complétées</i>	16,1	18,3	16,9	17,0	17,4	13,8	19,2	21,0	21,8	16,0	14,3	13,0	11,3
<i>Études postsecondaires partielles</i>	10,7	15,6	14,1	16,5	13,6	15,5	17,2	18,0	18,0	16,0	13,3	13,6	14,1
<i>Diplôme d'études postsecondaires</i>	9,9	12,5	11,7	13,9	10,9	10,6	12,5	12,7	10,5	9,4	8,1	7,9	7,4
<i>Grade universitaire</i>	7,1	9,4	12,9	12,6	9,6	7,7	11,0	8,4	7,8	7,9	6,3	5,4	8,4
<i>Baccalauréat</i>	7,3	9,8	12,7	11,7	9,7	8,0	11,6	8,7	7,5	8,8	6,7	6,8	8,9
TOTAL	14,7	18,1	17,6	18,8	16,8	15,9	18,2	19,3	17,5	15,8	13,9	13,6	13,5

Source: Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 2002.

Le taux de chômage des 15-24 ans demeure par ailleurs toujours plus élevé que celui des 25 ans et plus comme l'illustre le Graphique 1. L'ampleur de l'évolution de cet écart est toutefois relativisée par l'analyse de *l'indicateur relatif du taux de chômage (IRTC)*⁴ qui révèle que depuis 1976 la situation relative de l'emploi des jeunes se serait en quelque sorte améliorée (Vultur, 2003b).

⁴ Cet indicateur représente le rapport entre le taux de chômage des 15-24 et celui des 25 ans et plus.

Figure 1: Indice de gravité du chômage chez les 15-24 ans et chez les 25 ans ou plus, Québec, 1976-2000



Source: Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 2002.
Calculs de Vultur (2003b : 240).

Doit-on voir dans ces courbes un effet démographique, l'arrivée moins nombreuse des jeunes sur le marché du travail ou encore une modification des aspirations au travail des jeunes, modification qui les amènerait à corriger leur trajectoire professionnelle? Ce phénomène pourrait annoncer une importante transformation du marché du travail ainsi que de la place des jeunes dans ce marché. Non seulement le marché du travail et la situation des jeunes pourraient en souffrir, mais la persévérance scolaire, qui représentait jusqu'ici une solution au chômage, pourrait aussi en être affectée.

Traditionnellement redoutable parce qu'il représente la perte de garanties sociales attachées à un emploi et s'accompagne d'une désocialisation menaçant l'identité sociale, le chômage ne semble aujourd'hui plus susciter la même crainte qu'autrefois. Pour une majorité de

jeunes français interrogés, le chômage apparaît aujourd'hui comme une expérience « normale » dans une vie de travail (Achache, 2000 : 26). L'attitude des jeunes par rapport au chômage aurait donc changé. De la même façon, le rôle du travail et l'appartenance à une entreprise semblent avoir perdu de leur importance dans la constitution des identités sociales (*idem*). Bien que l'attitude générale vis-à-vis le chômage se soit dans l'ensemble améliorée, ce dernier continue néanmoins de poser un problème d'identité. Des données québécoises laissent croire que ce qui fait le plus souffrir le jeune chômeur, c'est la perte de sa « gang », du groupe familial qui avait contribué à son intégration à l'entreprise (Gauthier, 2004 : 16).

1.3 Les jeunes face aux récentes transformations du marché du travail

Les jeunes ont connu des situations si difficiles au cours des décennies 1980 et 1990 que des analystes continuent de voir leur insertion professionnelle comme une épreuve de force. L'impartition flexible⁵ du travail (contrat à durée limitée, travail à temps partiel, travail autonome, etc.) (Mercure, 2001) a en effet d'abord été le lot des jeunes et continue d'être le leur pendant les premières années d'expérimentation du monde du travail. À peine sortis de l'emploi contractuel et à temps partiel qui caractérise le segment du marché du travail réservé aux étudiants, les jeunes adultes hautement scolarisés ont appris qu'ils ne pouvaient s'attendre à retirer immédiatement tous les avantages de leur investissement dans les études.

Un ouvrage collectif faisait récemment la proposition que « la marge » à propos des 18 à 30 ans sur le marché du travail était devenue la norme (Fournier et Bourassa, 2000), entendons

⁵ L'impartition flexible peut brièvement être définie comme une stratégie de rationalisation et de coordination de la production qui introduit une flexibilité globale, sur les plans technique, fonctionnel, numérique et financier, au cœur du système de production. Cette flexibilité doit par ailleurs s'allier à des objectifs de productivité et de sécurité. Nous référons le lecteur à Mercure (2001) pour une définition plus détaillée de l'impartition flexible.

par là que le travail atypique était devenu la norme d'insertion professionnelle des jeunes. L'auteur d'un chapitre de cet ouvrage résume ainsi les représentations de l'insertion professionnelle entretenues par certains diplômés universitaires :

Tout se passe comme si la stabilisation sur le marché du travail était beaucoup moins qu'auparavant liée à la permanence de l'emploi et du poste qu'un individu occupe, mais davantage à l'employabilité de l'individu, à sa capacité d'éviter le chômage, de mettre en valeur ses compétences et sa polyvalence, soit en démontrant que ses compétences correspondent à celles qu'un employeur éventuel recherche, soit en créant son propre emploi. (Trottier, 2000 : 46).

Selon Castel (2003), le principal facteur en cause lorsque les jeunes français rencontrent des difficultés d'insertion n'est pas l'âge, mais bien davantage le fait qu'ils comptent pour la majorité des « nouveaux arrivants » (*new entrants*) sur le marché du travail. L'auteur reconnaît cependant que ces deux caractéristiques vont généralement de pair. À titre de « nouveaux arrivants », les jeunes sont les premiers à ressentir les soubresauts de l'économie même s'ils ne sont pas atteints de la même façon par les mutations du monde du travail, ni touchés avec la même intensité par la précarité.

Au Québec et dans l'ensemble du Canada, la situation de l'emploi a été plus favorable aux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires qu'aux diplômés du secondaire ou aux sans-diplôme, peu importe l'ordre d'enseignement depuis le début des années 1990 (MEQ, 2003; Vultur, Trottier et Gauthier, 2002 ; Trottier, Perron et Diambomba, 1995). Les travaux de Fournier, Béji et Croteau (2002) sur les trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes diplômés du secondaire professionnel, du collégial technique et du baccalauréat spécialisé abondent en ce sens. Ainsi, « *le diplôme d'enseignement supérieur permet à ses détenteurs de bénéficier de situations avantageuses visibles au niveau des taux de placement, au niveau de l'évolution du profil salarial ainsi qu'au niveau du lien entre la formation et l'emploi* » (Fournier, Béji et Croteau, 2002 : 66).

D'après les travaux de Vultur, Trottier et Gauthier (2002), deux principales raisons expliqueraient que les diplômés s'insèrent mieux sur le marché du travail que les non-diplômés. Le diplôme sanctionne d'abord la fin d'un parcours scolaire et atteste l'acquisition de connaissances objectives. Il permet par ailleurs de distinguer les individus selon leurs aptitudes potentielles et constitue ainsi une mesure des capacités productives d'un individu. Fournier, Béji et Croteau (2002) ajoutent cependant que nous sommes loin de la situation des années 1960 et 1970 où il était possible de « *trouver un emploi stable, bien rémunéré, immédiatement après l'obtention du diplôme* » (*idem* : 66). Il faut toutefois nuancer cette dernière affirmation en rappelant que « la crise » de l'emploi des années 1980 était déjà amorcée depuis le milieu des années 1970 (Langlois et Fréchet, 1990). À la lumière de ces explications, il va sans dire que le diplôme demeure un important facteur d'insertion, mais il n'est pas le seul : l'expérience professionnelle, les compétences acquises à l'extérieur du système scolaire, le réseau de relations de l'individu, la concurrence sur le marché de l'emploi ne sont que quelques-uns des nombreux facteurs qui entrent aussi en ligne de compte (Vultur *et al.*, 2002).

Les propos énoncés jusqu'à présent montrent que l'insertion professionnelle ne se reconnaît désormais plus dans les termes qui la définissaient il y a une génération. Scolarisation, polyvalence, mobilité sont autant d'atouts que les jeunes doivent aujourd'hui mettre en jeu s'ils veulent tirer profit de la précarité et de la flexibilité qui caractérisent les premières années de leur vie active. Une telle modification des conditions d'insertion professionnelle est sans doute au cœur des changements observés relativement à la place du travail dans le système de valeurs et le rapport au travail des nouvelles générations.

2. Le travail dans le système des valeurs

Alors que se multiplient les changements dans nos sociétés, certains travaux nous permettent de croire que les valeurs sont quant à elles marquées par une stabilité qui témoigne de l'attachement des jeunes envers les valeurs « traditionnelles » – remodelées selon le contexte d'aujourd'hui – que sont entre autres la famille et le travail (Gauthier et Charbonneau, 2002). À titre de manière idéale d'être ou d'agir, les valeurs modèlent les conduites et les attitudes de l'individu; elles « *constituent son identité profonde, ce qui le mobilise et le fait vivre* » (Bréchon, 2000 : 9). Une meilleure connaissance des valeurs qui animent les jeunes générations s'impose à la compréhension de leur orientation aux études et au travail. Force est toutefois de constater que, tandis que de grandes enquêtes internationales sont menées sur le sujet, les initiatives de ce type se font rares au Québec (Gauthier, 2000a ; Pronovost, 2003). Hormis quelques sondages⁶ témoignant de l'importance de la famille et de la vie sentimentale, notre connaissance des valeurs des jeunes québécois remonte au début des années 1990⁷. La question semble à nouveau gagner en intérêt et les plus récents travaux de recherche laissent croire que les valeurs des jeunes ne sont pas si différentes de celles de leurs prédécesseurs ; il n'y aurait donc pas de « fossé » séparant les valeurs des parents de celles de leurs enfants (Pronovost, 2003).

La situation actuelle des sociétés industrielles développées montre que le travail demeure la pierre angulaire de l'insertion sociale et le principal responsable du développement de l'identité sociale (Lacharité et Pronovost, 2002 ; Saint-Pierre, 2001). En plus d'être garant d'autonomie et de liberté, le travail est au cœur de nos relations avec les autres. Et s'il continue d'être la norme en vertu de laquelle nous investissons la majeure partie de notre

⁶ Un sondage Sondagem-*Le Devoir* révélait en 1999 que la réussite de la vie sentimentale est la première préoccupation d'une importante proportion de Québécois et Québécoises (43 %) (Sansfaçon, 1999 : A1). Après la vie sentimentale, c'est l'emploi qui recueille le plus de voix et ce, particulièrement chez les jeunes de 18 à 24 ans. Une enquête semblable réalisée en 1998 par la firme de sondage Crop faisait quant à elle état d'une remontée de l'engouement pour la famille (Crop cité dans Gauthier, 2000a).

⁷ Un ouvrage collectif sur *Les valeurs des jeunes* (2004) sous la direction de Gilles Pronovost et Chantal Royer est récemment paru dans le cadre des activités de recherche et de diffusion des membres de l'Observatoire Jeunes et Société.

existence dès l'entrée en formation, ses contours s'altèrent cependant au fur et à mesure que change notre façon de nous définir à son égard. L'étude du travail comme valeur n'est toutefois pas simple; le sujet demeure controversé dans les principaux forums de sciences humaines.

2.1 La fin du travail? Les thèses en perspective

Les ouvrages annonçant la *fin du travail* abondent (Gorz, 1988; Rifkin, 1995 ; Méda, 1997). Selon ces auteurs, le travail ne serait plus le vecteur de la vie sociale et individuelle ni le levier d'intégration à la société. Or, le travail qui s'éteint est celui que l'on qualifierait aujourd'hui de « traditionnel », soit l'emploi à temps plein, régulier, à vie et réalisé au sein d'une même entreprise. Celui en émergence, qui est plus souvent le fait des nouveaux arrivants sur le marché du travail, est marqué par la flexibilité, le chômage et l'incertitude. Nombreux sont les auteurs qui font une lecture plutôt sombre de la relation qu'entretiennent aujourd'hui les jeunes par rapport au travail; ces observateurs dénoncent leur désengagement envers le travail. Certains, plus radicaux, vont jusqu'à affirmer que le travail n'a plus aucune signification pour eux. C'est précisément le cas de Zoll (2001) qui, à la lumière d'entretiens réalisés auprès de jeunes allemands, soutient que seule une minorité d'entre eux parvient à exercer le métier idéal et à se réaliser dans le travail alors que la majorité, qui n'occupe pas l'emploi rêvé, s'y investit peu et tourne son intérêt vers la sphère du « non-travail ». Jadis vécu comme la grande aventure de l'existence, le travail ne serait aujourd'hui plus qu'un moyen parmi d'autres de se réaliser (Zoll, 2001 ; Sérieyx, 2002; Achache, 2000).

Plus près de nous, Hamel soutient une position similaire : les jeunes qui occupent des « petits boulots » ne trouvent pas de satisfaction ou d'intérêt dans le travail et sont, semble-t-il, nombreux à penser qu'ils n'arriveront pas à dénicher un emploi correspondant à leurs études et à leurs désirs. Et si le travail perd progressivement son « *momentum* », c'est aussi

parce qu'il entre en compétition avec d'autres valeurs que sont les loisirs, les amis, le couple, la famille, etc. « *Les jeunes seraient donc les artisans d'une nouvelle conception du travail en vertu de laquelle sa seule valeur est celle d'être le moyen nécessaire pour payer son loyer et sa croûte* » (2000 : 18).

Une telle position est toutefois tempérée par les propos d'autres observateurs de la jeunesse. Malgré les bouleversements qui ont altéré la représentation du travail au cours du dernier quart de siècle, l'affirmation selon laquelle le travail est aujourd'hui plus problématique pour les jeunes ne tient toutefois pas la route lorsqu'il s'agit de prouver que le travail n'occupe plus un rôle central dans leur vie (Castel, 2003). Les plus optimistes (Gauthier, 2002b ; Fournier et Bourassa, 2000 ; Trottier, 2000) croient plutôt que le travail occupe toujours une place privilégiée dans la vie des jeunes parce qu'il demeure un important repère identitaire, qu'il répond aux besoins d'association et d'appartenance et qu'il est toujours source de statut et de reconnaissance sociale. « *Loin d'avoir diminué l'importance accordée au travail, la crise de l'emploi chez les jeunes a plutôt renforcé leurs valeurs à l'égard du travail* » (Trottier, 2000 : 38). Ces observateurs de la jeunesse semblent encore loin de l'affirmation selon laquelle le travail serait « *a value on its way out* » (Castel, 2003 : 312). S'il n'est plus l'unique lieu où s'accomplit la réalisation de soi, Vergne (2001) soutient néanmoins qu'il demeure nécessaire puisqu'il structure le reste de l'existence sur les plans familial, individuel et social. Selon cet auteur, cela explique pourquoi le désir de dénicher un emploi est placé au premier rang des priorités, alors que le travail ne représente plus ce qui est « *le plus important dans la vie* » (*idem* : 42).

Notons par ailleurs que l'âge, de même que le niveau de scolarité ou de diplomation, influencent les valeurs des jeunes à l'égard du travail. C'est ainsi que, comme le montre l'enquête de Belleau et Bayard (2002) sur les valeurs de jeunes de 12 à 18 ans⁸, contrairement aux cohortes les plus scolarisées, les non-diplômés du secondaire accordent

⁸ Pour les fins de l'enquête, 1177 jeunes issus de trois établissements scolaires de niveau secondaire du quartier Bordeaux-Cartierville de Montréal ont répondu à un questionnaire.

davantage d'importance aux éléments extrinsèques à la tâche (heures de travail, avantages matériels, rémunération) lorsqu'ils définissent ce qu'ils entendent par un « emploi intéressant ».

2.2 Quand le travail ne fait plus le poids

Si les jeunes continuent d'accorder une place de choix au travail dans leur existence, ils ne sont toutefois pas prêts à s'y vouer corps et âme sans restriction⁹. Ainsi, ce n'est peut-être pas tant la place du travail à titre de valeur qu'il faille interroger, mais bien la montée en importance des autres domaines de la vie. La nouveauté c'est que le travail n'est plus l'unique source de réalisation de soi et que l'actuelle génération de jeunes souhaite avoir une qualité de vie à l'extérieur du travail (Zemke, Raines et Filipczak, 2000). Son idéal : dénicher un travail plaisant qui puisse s'harmoniser avec les obligations familiales et les autres domaines de la vie. Le fait le plus surprenant est sans doute l'importance accrue accordée à la qualité des relations humaines dans le milieu de travail. À défaut de trouver un emploi « intéressant », les jeunes les moins scolarisés cherchent ailleurs un sens au travail. Et, comme l'exprime Zoll, s'ils ne peuvent trouver le plaisir « dans le travail », c'est « au travail », dans leur relation avec le groupe de collègues, qu'ils éprouveront du plaisir (2001 : 266).

À la suite d'une enquête menée auprès de jeunes allemands, Beathge (1994) distingue dans le même ordre d'idées quatre façons de se définir par rapport au travail. Une première catégorie de jeunes place l'activité professionnelle au premier plan de leurs projets actuels et futurs. D'autres désirent plutôt établir un équilibre entre le travail et la vie privée; ils aspirent se réaliser dans ces deux sphères sans nécessairement devoir subordonner l'une à l'autre. Ceux pour lesquels le couple et la famille constituent l'élément structurant du projet

⁹ Une nette majorité de jeunes français (68 %) considèrent que ce serait une bonne chose que « *le travail prenne une place moins importante dans leur vie* » (Galland et Roudet, 2001).

de vie appartiennent à une troisième catégorie. Le travail est pour eux secondaire. Enfin, pour d'autres encore c'est le loisir qui polarise le projet de vie. Ceux-ci iront jusqu'à refuser de travailler ou s'investiront peu au travail. Les deux premières conceptions apparaissent nettement prédominantes dans cette étude. C'est donc dire que le travail occupe une place prépondérante, ou du moins égale, à la vie de couple ou à la vie familiale pour ces jeunes allemands. Mais qu'en est-il du rapport au travail des jeunes québécois ?

Au terme d'une étude sur l'attitude à l'égard du travail de jeunes diplômés québécois issus de l'enseignement professionnel, technique ou d'un premier grade universitaire au cours des années 80, Fournier et Croteau (1998, cités dans Vultur, Trottier et Gauthier, 2002) arrivent à la conclusion que la moitié des jeunes de leur échantillon accordent plus d'importance au travail dans leur projet de vie qu'aux autres sphères d'activité; 20 % situent le travail au deuxième ou troisième rang de leurs préoccupations ; 10 % le considèrent d'autant plus important qu'ils sont à l'étape du démarrage de leur carrière alors que 20 % des diplômés affirment ne détenir un emploi que par nécessité.

En ce qui concerne les jeunes en difficulté d'apprentissage et d'adaptation ainsi que les diplômés et les non-diplômés de la formation générale du secondaire, Charest (1997, cité dans Gauthier *et al.*, 2004 : 41) a constaté que les deux tiers de ces jeunes accordent une grande importance au travail comme moyen de développement personnel. Les aspects utilitaires du travail (salaire et conditions de travail) arrivent au deuxième rang. Les non-diplômés de la formation générale sont cependant moins nombreux à adhérer à cette conception expressive du travail lorsqu'on les compare aux diplômés. Ils sont par ailleurs moins exigeants que les diplômés en ce qui a trait aux conditions de travail, bien que leurs attentes au sujet du salaire soient sensiblement les mêmes.

2.3 La famille, le temps libre et les loisirs

L'harmonisation du « temps de travail » et du « temps familial » est aujourd'hui d'autant plus problématique que les deux parents sont désormais actifs sur le marché du travail (Mercure, 2001). Si les données relatives aux valeurs des jeunes québécois se font rares, l'étude de Simard (2003) sur les jeunes immigrants en milieu rural, menée dans le cadre des travaux du Groupe de recherche sur la migration des jeunes¹⁰, fournit de précieuses informations qui confirment la tendance observée jusqu'ici sur le rapport au travail des jeunes.

Parce qu'ils sont attentifs aux restructurations du marché du travail, qui allient précarité et flexibilité, les jeunes ont appris que le travail ne serait pas l'aventure de leur existence même si ce dernier demeure le vecteur de leur insertion sociale ainsi qu'un élément déterminant dans la construction de leur identité. Si le travail est le principal élément structurant l'existence, il n'est désormais plus le seul. Le temps libre, voué aux loisirs, à la famille, aux amis, au voyage, prend désormais une signification toute particulière. Les jeunes adultes cherchent à maximiser leur temps libre par la participation à toutes sortes d'activités qui contribuent, tout autant que le travail, à leur accomplissement personnel :

Clearly for them, salaried work is no longer the only preferred way of giving meaning to life. What emerges here is a transformation in the relationship between work and life outside work. [...] Unlike the preceding generations, their lives are not essentially focused on their professional careers, but rather on the acquisition of new social, cultural, and occupational experiences that enable them to create an overall quality of life themselves (Simard, 2003: 221- 222).

De telles considérations portent à croire que la vie privée prend aujourd'hui tout son sens. La famille, suivie de près par le travail, apparaît comme la valeur dominante d'une enquête sur les valeurs de Français âgés de 18 à 29 ans (Galland et Roudet, 2001). La même

tendance s'observe au Québec où, au regard de leur avenir, les jeunes valorisent l'institution familiale davantage que toute autre valeur (Pronovost, 2003 ; Roy, 2003). Dans une étude¹¹ menée auprès d'étudiants du collégial, Roy (2003) note que cette valeur prime davantage chez les filles que chez les garçons. Il est évident que les projets familiaux prennent une couleur particulière pour les jeunes femmes qui doivent intégrer la maternité à un projet de vie complexe qui combine à la fois succès professionnel, famille et loisirs. L'enquête de Gemme (2002), menée auprès d'étudiantes inscrites en *Technique de l'informatique* au collégial, montre à cet effet que ces femmes, qui ont opté pour des carrières non traditionnelles, caressent des projets de vie familiale et des ambitions professionnelles modestes qui laissent une large place à la famille et à la stabilité. Belleau et Bayard (2002), qui ont interrogé des adolescents âgés de 12 à 18 ans, tirent toutefois des conclusions contraires : lorsqu'elles se projettent dans l'avenir, les jeunes filles mentionnent d'abord la carrière contrairement aux jeunes hommes qui sont plus nombreux à parler de la famille.

De tels propos nous laissent croire que l'organisation du travail comporte son lot d'obstacles lorsqu'il est question de la conciliation travail/famille. La flexibilité de l'emploi a de multiples conséquences sur la famille comme le souligne le Conseil de la famille et de l'enfance dans son dernier avis¹². Ces conséquences s'étendent du report de la venue d'un enfant au stress ressenti par les bambins face aux emplois irréguliers de leurs parents. De façon générale, les femmes quittent de moins en moins le marché du travail, même lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Il semble aussi que certains travailleurs atypiques se priveraient de vacances parce que leur mode de rémunération ne prévoit pas de salaire pendant cette période (Conseil de la famille et de l'enfance, 2002).

¹⁰ Pour les détails méthodologiques de cette enquête, voir la note de bas de page numéro 9.

¹¹ Cette enquête par questionnaire a été conduite auprès de 563 étudiants à l'automne 2001. Un certain nombre d'entre eux ont par la suite participé à des « focus groups » en 2002.

¹² Voir aussi les actes du colloque du Conseil de la famille et de l'enfance (2001).

Conclusion

Quel est le sens aujourd'hui conféré au travail par les nouvelles générations de travailleurs? Bien que sa place dans l'existence fasse actuellement l'objet de débats, le travail demeure l'un des principaux éléments structurant la vie sociale. Le travail a ceci de particulier qu'il structure le temps social entre des moments de labeur et de temps libre, il contrôle le caractère des interactions avec les autres, il pourvoit l'individu d'une situation financière qui détermine son style de vie (Haller et Miller, 1971). S'il a un peu perdu de son « *momentum* » par rapport aux autres domaines de la vie, il demeure l'un des principaux vecteurs du développement personnel d'une large majorité. Les jeunes sont en effet à la recherche d'un emploi qui soit d'abord intéressant, et cela est d'autant plus vrai pour les individus les plus scolarisés; à un niveau de scolarité plus élevé correspond généralement une importance accrue accordée à la dimension expressive du travail. Il convient toutefois d'ajouter que le travail prend désormais la couleur du contexte d'aujourd'hui caractérisé par la montée en importance d'autres domaines de la vie que sont entre autres la famille, les amis, le temps libre et les loisirs.

Nous avons jusqu'à présent interrogé la littérature au sujet de la place du travail dans le système de valeurs des jeunes, mais nous avons intentionnellement négligé la question de l'insertion professionnelle et de son implication dans la définition du rapport au travail des nouvelles générations de travailleurs. Comme de nombreuses autres étapes de la vie, l'insertion professionnelle marque la transition d'un état vers un autre; elle est ce passage obligé entre l'école et l'emploi qui ouvre la porte sur l'inconnu, inconnu qui peut s'avérer source d'importantes angoisses et appréhensions. La traversée n'est par ailleurs pas toujours réussie; elle s'étire parfois en longueur et certains y risquent l'exclusion. Dans ce contexte, les implications de l'insertion professionnelle dans la formulation des attentes à l'endroit de la situation professionnelle ne peuvent qu'être nombreuses et l'étude de l'un ne peut se faire indépendamment de l'étude de l'autre dans le cadre de ce mémoire. Cela dit, le chapitre suivant fait état des plus récents travaux au sujet de l'insertion professionnelle en

vue d'en délimiter les frontières et de connaître les stratégies privilégiées par les jeunes pour tirer leur épingle du jeu de cette période d'instabilité.

Chapitre II

La transition de l'école à l'emploi

Introduction

La question de l'insertion professionnelle a beaucoup gagné en intérêt au cours des dernières décennies. La montée du chômage, et la vulnérabilité des jeunes à son égard, de même que l'organisation du système éducatif (Trottier, Perron et Diambomba, 1995; Vincens, 1997) et les problèmes liés à l'exclusion (Dubar, 1999; Vincens, 1997) comptent parmi les préoccupations qui ont stimulé l'intérêt pour le sujet. L'insertion est véritablement devenue l'objet de recherches sociologiques à partir des années 70 (Dubar, 1999). En dépit de ces nombreuses enquêtes, les cheminements scolaires, l'insertion professionnelle et leurs rapports demeurent un champ de recherche peu organisé, voire encore en voie de constitution (Trottier, Perron et Diambomba, 1995). Bien que le concept soit aujourd'hui utilisé de façon courante, il faut reconnaître que les chercheurs ne s'entendent toujours pas sur sa définition (Fournier, Monette, Pelletier et Tardif, 2000). Les récents travaux sur le sujet appellent à une réflexion théorique et méthodologique en vue de définir un champ de recherche qui reste flou (Vincens, 1997).

L'insertion professionnelle représente un moment clé de l'existence des individus et s'avère déterminante dans la redéfinition des aspirations professionnelles formulées au cours du cheminement scolaire. Le présent chapitre revient sur la notion d'insertion professionnelle afin d'en retracer les origines, de mettre en lumière les perspectives récentes de la recherche sur le sujet et de connaître les indicateurs permettant d'en saisir les contours. Ce

sera aussi l'occasion de faire état des stratégies privilégiées par les acteurs et de dresser un portrait des différents profils d'insertion.

1. L'insertion professionnelle : une nouvelle façon de penser le rapport entre la jeunesse et le monde du travail

L'entrée dans l'univers du travail n'a pas toujours pris la forme qu'on lui connaît aujourd'hui, soit celle qui implique une période, plus ou moins longue, de transition entre l'école et l'emploi. Comme nous l'enseignent Charlot et Glasman, « *travailler, aller travailler, s'engager dans un processus d'insertion : ce sont là des figures historiquement différentes et des façons diverses de penser les rapports entre la jeunesse et le monde du travail* » (1999 : p.12). Il fut un temps où l'enfant, engagé dès son plus jeune âge dans une activité agricole, commerciale ou artisanale, travaillait. Il était alors initié au travail dans le cadre d'une unité de production indissociable de la famille (Vincens, 1997). L'idée d'insertion professionnelle n'avait dans ce contexte aucun sens puisqu'il n'y avait pas de séparation stricte entre les divers domaines de l'existence. Vie, travail et formation étaient ici intimement imbriqués.

La question de l'insertion professionnelle apparaît progressivement, en des termes forts différents des termes actuels, au fur et à mesure qu'une distance s'installe entre l'espace professionnel et l'espace familial (Charlot et Glasman, 1999). Cette fragmentation d'un monde jusqu'ici unifié s'impose au cours du XIX^e siècle et engendre la création d'un nouvel espace spécifique pour la jeunesse, l'école. La création de ce nouvel espace pose dès lors la question du passage de l'un à l'autre (*idem*). L'éducation aura ainsi pour effet de retarder l'entrée sur le marché du travail et d'établir des liens entre les études et les attentes concernant la vie active (Vincens, 1997).

Les préoccupations en termes d'insertion professionnelle ne s'imposeront réellement qu'à partir des années 1960. Il ne s'agit alors plus d'entrer au travail parce que l'heure est venue de passer d'un monde à l'autre, mais bien de trouver, à la sortie du système scolaire, sa place dans un marché concurrentiel. On ne passe désormais plus du milieu familial au travail, mais du système scolaire au marché du travail. À la différence des modes d'entrée dans la vie active des époques antérieures, ce passage représente un changement radical puisque le parcours n'est plus continu, il s'agit maintenant de franchir une frontière. L'école, à titre d'espace de préparation au travail, aura dès lors beaucoup à jouer dans la détermination de la position qu'occupera plus tard l'individu dans la division sociale et professionnelle du travail. Le processus d'insertion prépare ainsi l'articulation des aptitudes et des savoirs acquis en cours de formation en regard des besoins de la société. Penser en termes d'insertion revient ici à réduire la société à un assemblage de positions auquel l'individu doit s'insérer pour trouver sa place. Dans ce contexte, c'est la définition même du social qui est en jeu; l'individu n'existe désormais socialement qu'à travers sa position sociale.

Le contexte économique de la fin des années 1970, marqué par la précarité, l'instabilité et l'insécurité en ce qui concerne l'emploi, modifiera considérablement les modalités d'insertion de la décennie précédente. Il n'y a plus de place pour tout le monde sur le marché du travail. L'enjeu n'est désormais plus de trouver la meilleure place possible, mais du moins d'en obtenir une. L'insertion, jusqu'alors perçue comme un moment où l'on franchit une frontière, s'apparente maintenant davantage à une période. Elle relève d'une logique de parcours où les frontières entre les espaces et les statuts deviennent floues, où le voyage s'effectue sans boussole. L'identité sociale et professionnelle n'est plus donnée comme autrefois, mais doit se construire au fil des opportunités.

2. Les origines du champ de recherche

L'étude de l'insertion professionnelle s'inscrit dans le champ plus large des relations entre le système éducatif et le système productif (Trottier, Perron et Diambomba, 1995). Du point de vue du système éducatif, l'accès à l'emploi dépend, du moins en partie, du type et du niveau de formation atteint. Le système éducatif apparaît ici comme une « agence de sélection », un « mécanisme de différenciation » des élèves qui participe à la distribution des individus dans la structure des occupations, voire dans la stratification sociale. Les études adoptant cette approche ont contribué à montrer l'incidence de la sélection sociale exercée par le système éducatif de même qu'à proposer des liens entre éducation, emploi et stratification sociale.

Du point de vue du système productif, l'intérêt pour l'insertion professionnelle repose davantage sur la sortie du système éducatif et son lien avec l'emploi. Les études adoptant cette perspective, qui remontent au début des années 1970, se sont surtout intéressées aux trajectoires suivies par les sortants du système éducatif lors de leur entrée dans la vie active, à leur insertion professionnelle et à l'adéquation entre la formation et l'emploi. À l'origine, les travaux qui relevaient de cette seconde approche visaient avant tout à répondre aux besoins de gestion et de planification des gouvernements et des établissements scolaires. Les enquêtes de Statistique Canada et les Relances du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science au niveau provincial, en sont de bons exemples. Le passage du système éducatif au système productif apparaît dans cette perspective comme un processus complexe qui se déroule sur une période où s'enchevêtrent des situations de recherche d'emploi, d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité. L'apport de ces études, qui demeurent somme toute très près des préoccupations des gestionnaires et des planificateurs, est considérable. Grâce à elles, nous disposons aujourd'hui d'un ensemble d'indicateurs sur l'entrée dans la vie active. Ces indicateurs se sont avérés particulièrement utiles dans la planification et la gestion du système éducatif, ils ont permis aux chercheurs de définir l'insertion comme un processus

plutôt que comme un moment de l'entrée dans la vie active, ils ont mis en relief la diversité des modes de fréquentation du système scolaire et d'insertion professionnelle, et ont permis d'identifier les paramètres et les variables qui influencent l'insertion.

3. Les perspectives récentes de la recherche

La diversité du vocabulaire utilisé lorsqu'il est question de l'insertion professionnelle (intégration, transition, entrée dans la vie active, trajectoire, parcours, etc.) traduit la multiplicité des approches et des préoccupations sur le sujet, mais est sans doute aussi à l'origine du flou qui règne dans ce domaine de recherche. Le contexte économique actuel a fait du passage de la scolarité à l'emploi un processus à long terme plutôt qu'un événement ponctuel. Il est dorénavant malaisé d'attribuer un point de départ ou d'arrivée à la transition vers la vie active, de la même façon qu'il est difficile d'en connaître les critères de « réussite » (Fournier *et al.*, 2000). Nombreux sont les chercheurs qui, devant un tel constat, ont défini de nouvelles orientations, proposé de nouvelles approches pour aborder la question de l'insertion professionnelle. Nous proposons de retracer les grandes lignes de ces nouvelles orientations en nous inspirant de la recension des travaux réalisée par Trottier (1995).

3.1 Un processus rationnel de recherche d'emploi

Une première façon de penser l'insertion professionnelle a été de définir ce processus à partir du comportement de l'acteur et d'explorer l'idée que l'individu a une intention, sinon un objectif précis et tangible, quant au cheminement de « carrière » souhaité. Inspirée de Vincens (1981), cette approche envisage l'insertion comme une « quête d'emploi » qui débute lorsqu'une personne consacre son temps à la recherche d'un emploi et se termine

lorsqu'elle détient un emploi en lien avec sa formation et son projet de vie personnelle. Cette approche repose sur l'idée que la période d'entrée dans la vie active est marquée par un changement dans l'utilisation du « temps », c'est-à-dire que l'individu cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le travail non rémunéré pour le consacrer à un emploi rémunéré ou à la recherche d'un emploi. Une telle perspective suppose que l'individu a un comportement rationnel dans sa recherche d'emploi, c'est-à-dire qu'il essaie de trouver un travail correspondant à son projet de vie. Selon cette perspective, l'insertion ne peut pas par ailleurs se réduire à un moment précis, soit celui où l'individu devient « actif », de même qu'elle ne se définit pas comme la période qui commence avec la recherche d'emploi et se termine avec l'obtention d'un emploi.

3.2 Une trajectoire multidimensionnelle

D'autres chercheurs envisagent pour leur part l'insertion professionnelle comme un champ délimité par le système scolaire et le système productif. L'insertion se situerait précisément à l'intersection entre la « préparation professionnelle » (connaissances acquises et expérience), la « transition professionnelle » (recherche d'emploi) et l'« intégration professionnelle » (stabilité d'emploi, attente d'un emploi, précarité d'emploi, marginalisation ou exclusion du marché du travail). Cette approche tient compte des composantes structurelles et conjoncturelles du contexte dans lequel s'inscrivent, sur le plan personnel, les stratégies et les trajectoires d'insertion des acteurs. Elle s'intéresse à la fois au contenu de la formation, aux orientations prises par l'individu, aux comportements des agents de socialisation avant l'entrée en emploi et, une fois l'insertion réalisée, à la culture des occupations et des organisations dans lesquelles s'accomplit la transition. Cette perspective de Laflamme et Baby (1993) met ainsi en relief le caractère multidimensionnel de la trajectoire et va dans le même sens qu'une approche qui envisage l'insertion comme un processus de socialisation au monde du travail, processus qui s'étire sur toute la vie professionnelle.

3.3 Un processus de socialisation professionnelle

Une autre tendance des études récentes relatives à l'insertion professionnelle a été de l'envisager comme un processus de socialisation professionnelle. Le fait de consacrer la majeure partie de notre existence à la préparation professionnelle, à la transition vers l'emploi puis au travail lui-même, ferait du processus d'insertion professionnelle, et de l'occupation d'un emploi par la suite, un lieu privilégié de socialisation. Rocher (1969) nous enseigne à ce sujet que la socialisation correspond au « *processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise tout au cours de sa vie les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité sous l'influence d'expériences et d'agents sociaux significatifs et par là s'adapte à l'environnement social où elle doit vivre* » (*idem* : 105). Une telle définition implique que le processus n'est pas tributaire d'une période d'âge, mais qu'il se poursuit à l'âge adulte et s'étire sur toute la vie professionnelle. Appliquée à la vie professionnelle, la notion renvoie à « *l'acquisition des connaissances, au développement d'habiletés, à l'intériorisation des normes et des valeurs propres à l'occupation et à l'organisation auxquelles l'individu est intégré ou anticipe d'appartenir* » (Trottier, 1995 : 28).

Une longue tradition de recherche caractérise ce champ d'études. Plus récemment, les recherches dans le domaine se sont beaucoup intéressées à la construction des identités sociales et professionnelles. Les travaux de Dubar (1996) s'avèrent particulièrement éclairants à cet égard. Selon l'auteur, l'identité résulterait de l'articulation entre deux mouvements distincts. Le premier se présente comme une sorte de négociation avec soi-même dans laquelle une personne construit son avenir en continuité ou en rupture avec son passé. Il s'agit d'un processus biographique, axé sur l'« identité pour soi », au cours duquel l'individu construit son identité sociale et professionnelle à partir des catégories offertes par des institutions (la famille, l'école, l'entreprise) considérées à la fois comme accessibles et valorisantes. Bien avant de s'identifier à un groupe professionnel ou à un type de diplômés, l'individu hérite dès l'enfance d'une identité de sexe, d'une identité ethnique et d'une

identité de classe sociale. Les identités sociales ne sont donc pas réductibles à des statuts d'emploi ou des niveaux de formation. Le second processus concerne la reconnaissance, à un moment donné et au sein d'un espace déterminé de légitimation, de l'identité associée à la position revendiquée, aux savoirs, compétences et images de soi proposés par l'acteur. Il s'agit d'un processus relationnel, centré sur l'« identité pour autrui », au cours duquel l'individu se voit attribuer une identité par les institutions et les agents directement en interaction avec lui. L'identité issue de l'articulation de ces deux mouvements est « *le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions* » (Dubar, 1992 : 113).

En dépit du fait que l'insertion professionnelle compte pour beaucoup dans la définition d'une l'identité professionnelle, sa construction ne débute pas avec l'entrée sur le marché du travail, mais est déjà bien amorcée au cours du cheminement scolaire (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). En mentionnant la profession qu'ils aspirent exercer, ou son intérêt pour tel domaine professionnel, l'adolescent s'y identifie, il réfère en quelque sorte à ce qu'il désire être (Guichard, 1993). Il arrive que les diplômés s'identifient par anticipation à l'occupation à laquelle une filière ou un programme d'études conduit, et persistent ainsi à rechercher un emploi relié à leur formation (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). Le projet professionnel, qui prend forme au cours des études, met de l'avant tout un imaginaire auquel l'individu s'identifie (Guichard, 1993). En occupant le rôle de travailleur, l'individu se voit proposer une manière d'être dans la société qui lui donne la capacité d'agir et assure son intégration sociale (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999).

3.4 L'insertion professionnelle et les autres dimensions de l'entrée dans la vie adulte

Les difficultés récemment rencontrées par les nouveaux arrivants sur le marché du travail ont fait en sorte que l'entrée dans la vie active a été perçue comme l'axe central des modes d'insertion des jeunes. Or, à ce moment de l'existence se joue aussi l'entrée dans la vie adulte et, avec elle, la modification des modes de sociabilité, du rapport avec la famille, de l'investissement dans les activités de temps libre. Ceci étant, les trajectoires d'accès à l'emploi ne peuvent être considérées indépendamment des autres mutations de l'existence (Bidard, 2000). L'approche de Galland (1991) permet justement de prendre en considération ces autres événements de l'entrée dans la vie adulte et d'en montrer l'implication sur le plan professionnel. Les travaux orientés par l'étude du cours de la vie (*life course*) postulent qu'aucune étape de l'existence ne peut être comprise indépendamment de l'ensemble du cours de la vie que l'on peut définir comme une séquence d'éléments qui, ensemble, constituent une configuration cohérente et observable. Cette conception a toutefois le désavantage de présenter une vision linéaire du cours de la vie comme si les étapes se déroulaient sans discontinuité et sans rupture.

Dans le même ordre d'idées, Fournier *et al.* (2000) préfèrent pour leur part parler d'insertion socioprofessionnelle. Une telle approche est d'autant plus justifiée que la question de l'insertion est intimement liée à une autre, plus englobante, celle de l'intégration sociale et, par voie de conséquence, de l'exclusion. Dubar (1999) nous enseigne à ce sujet que ceux qui ne parviennent pas à s'insérer en emploi ne se sentent généralement pas bien intégrés dans la société et risquent, à plus forte raison, l'exclusion.

3.5 Un phénomène structuré socialement

Une dernière approche considère l'insertion comme un phénomène structuré socialement. Comme toutes les perspectives précédentes, celle-ci envisage l'insertion comme un processus, mais conceptualise le phénomène en termes de transition professionnelle. Cette approche se penche particulièrement sur la façon dont s'opère le passage à l'activité, l'inscription au salariat ou l'intégration à un collectif de travail. Elle s'intéresse par ailleurs à la variété des statuts qu'un acteur peut occuper une fois entré dans la vie active (stagiaire, chômeur, inactif, actif avec emploi stable ou instable). Ces éléments apparaissent particulièrement préoccupants pour les agents qui participent à l'organisation de la transition et qui oeuvrent dans le cadre de programmes de création d'emploi, de stages en industrie, d'alternance école-travail, de formation en vue d'une réinsertion sur le marché de l'emploi, de création de sa propre entreprise, etc. Cette approche vise à faciliter la sélection de la main-d'œuvre, à en diminuer les coûts d'administration et de mobilité ainsi qu'à aider les entreprises les plus vulnérables. Elle montre par ailleurs que l'insertion ne concerne pas uniquement les jeunes, mais qu'elle est aussi le fait d'autres catégories de personnes qui, tout en se situant dans un autre cycle de vie, sont en processus d'insertion, de mobilité non voulue ou de réinsertion.

Les différentes perspectives récentes de la recherche sur l'insertion professionnelle présentées précédemment peuvent être associées à l'une ou l'autre des deux grandes tendances actuelles de l'étude de l'insertion professionnelle mises en évidence par Dubar (1999). La première tendance envisage l'insertion comme une phase biographique des cycles de vie dans laquelle l'individu apparaît comme un agent hyperationnel sans inscription structurante dans les liens sociaux. La seconde tendance fait plutôt de l'insertion une composante du fonctionnement structurel des politiques d'emploi. La position des jeunes serait ainsi surdéterminée par les structures économiques et sociales dans lesquelles ils s'inscrivent. Entre une vision individualiste qui considère l'individu comme étant doté d'un pouvoir d'action et de décision autonome, et une autre holiste qui envisage le jeune

comme pris au piège des déterminants sociaux, nous adoptons, avec Lefresne (2003), une vision intermédiaire où le sujet, doté d'une subjectivité, de projets et de désirs, doit inscrire son action dans un cadre social contraignant.

4. Les indicateurs de l'insertion

Traditionnellement considérée comme le passage réussi entre la formation et la vie active, l'insertion professionnelle suppose que, dans un délai relativement court, les diplômés accèdent à un emploi permanent, à temps plein et en relation avec leur domaine d'études. Or, dans un contexte régi par la flexibilité, le passage de la scolarité à l'emploi apparaît comme un processus à long terme dont le point de départ et l'aboutissement demeurent imprécis (Fournier, Monette, Pelletier et Tardif, 2000). La trajectoire d'insertion professionnelle apparaît moins linéaire qu'autrefois; il arrive qu'elle soit ponctuée de retours en arrière ou de moments d'inactivité. Ainsi, pour certains jeunes, la transition prendra la forme d'une alternance entre des périodes d'activité, de retour aux études, de chômage, de changement d'emplois. Dans ce contexte, il y a autant de trajectoires possibles qu'il existe d'individus, d'où la difficulté d'en cerner les bornes. Que signifie alors être inséré? Les divers indicateurs de l'état final suggèrent que les réponses à cette question se regroupent autour de deux pôles qui se distinguent par la façon de prendre en compte l'individu (Vincens, 1997).

4.1 Le point de vue du chercheur

Bien qu'il soit aujourd'hui difficile de savoir où se termine la transition vers la vie active ou d'en connaître les critères de « réussite », un certain nombre d'indicateurs permettent néanmoins d'en apercevoir les contours : la durée d'accès au premier emploi, le statut de

l'emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée), la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi, le nombre d'emplois occupés depuis la sortie du système scolaire, la durée du chômage, le nombre de périodes de chômage, le salaire, la correspondance formation/emploi, le statut et le type d'employeur (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). De tous ces indicateurs, les chercheurs retiennent généralement comme point de départ du processus le moment où l'individu entre dans la vie active au sens statistique, soit lorsqu'il occupe un emploi rémunéré répondant à certaines conditions de continuité et de volume d'heures travaillées ou lorsqu'il consacre son temps à la recherche d'un emploi (Vincens, 1997). Il leur arrive aussi de prendre en compte la sortie du système scolaire, l'obtention du diplôme ou le début des études professionnelles comme point marquant le début de la transition.

En ce qui concerne la définition de la fin du processus, le critère le plus souvent retenu est l'obtention d'un emploi durable, c'est-à-dire lorsque l'individu atteint une certaine autonomie financière, lorsque cet emploi correspond à celui qu'il désire garder ou accepter compte tenu de son projet initial, des informations qu'il a acquises, de la perception qu'il a des contraintes et de la concurrence sur le marché du travail (Vincens, 1997). Certains autres auteurs retiendront la correspondance formation/emploi ou encore le premier emploi comme indicateur marquant l'aboutissement de l'insertion. Une objection est généralement soulevée devant le choix de ce dernier paramètre puisque le premier emploi peut être précaire et ne pas correspondre à la formation ou aux attentes de l'individu.

Paradoxalement, ces divers indicateurs ne permettent pas de s'entendre sur une définition nette de l'insertion professionnelle. On accepte certes de la définir de façon générale comme la période d'entrée dans la vie active et de l'aborder sous l'angle d'un processus, mais il demeure difficile d'en cerner les caractéristiques, d'en délimiter les frontières, de la distinguer de la mobilité professionnelle, et surtout d'en proposer une interprétation qui fasse consensus (Trottier, 1999). Les paramètres présentés jusqu'ici pour marquer le début et la fin du processus d'insertion sont des définitions objectives établies par les chercheurs

qui ont des préoccupations macrosociales (comparer des sous-populations, des cohortes définies par leur niveau ou type de formation, etc.); l'étude de cohortes oblige que les événements de début et de fin soient les mêmes pour tous les individus. Leur définition de l'insertion professionnelle a ainsi tendance à être dichotomique, c'est-à-dire que l'individu est ou n'est pas inséré même si cette position du problème ne garantit pas que tous les individus parviendront à cet état (Vincens, 1997). Cette conception objective de l'insertion présente cependant certaines limites pour l'analyse, précisément parce qu'elle offre une définition de l'insertion qui est extérieure à l'individu. Or, l'insertion peut prendre un sens différent pour les individus impliqués dans le processus, d'où la nécessité de joindre le point de vue de l'acteur aux critères précédents.

4.2 Le point de vue de l'acteur

Alors que les indicateurs objectifs des enquêtes à caractère quantitatif s'avèrent utiles pour dresser un premier portrait de la situation des jeunes en processus d'insertion professionnelle, les récents travaux dans le domaine tentent désormais de recentrer les représentations des acteurs au cœur du débat sur l'insertion. L'intérêt est ici d'amener l'individu à juger de sa situation afin de connaître le sens qu'il confère à l'insertion et les critères à partir desquels il la juge.

Certains travaux réalisés auprès de jeunes diplômés québécois issus du secondaire professionnel, du collégial technique ou du premier cycle universitaire (Fournier *et al.*, 2000; Trottier, Laforce et Cloutier, 1999; Fournier, Boivin et Viel, 1998) mettent en perspective un certain nombre d'indicateurs ou de paramètres abordés par les jeunes pour parler de leur insertion. Dans l'ensemble, ces travaux montrent que l'insertion professionnelle demeure encore intimement liée à la question de la *stabilité en emploi*, c'est-à-dire au fait de détenir un emploi stable, à temps plein que l'on n'anticipe pas quitter

à court terme et dans lequel on s'attend à faire carrière. Cette stabilité repose par ailleurs sur la sécurité financière et l'autonomie développée sur ce même aspect. Une personne se sentira d'autant plus insérée si elle arrive à s'assurer une survivance quotidienne qui, de surcroît, lui permette de planifier sa vie professionnelle et de réaliser ses projets personnels. Bien qu'elle soit encore aujourd'hui invoquée par un important nombre de diplômés, la stabilité en emploi n'est toutefois plus l'unique critère à partir duquel les uns et les autres jugent de leur insertion.

Pour une proportion importante d'individus, l'insertion professionnelle est d'abord une question de *satisfaction au travail*, c'est-à-dire que la personne doit avant tout se sentir mobilisée par les responsabilités qui lui sont confiées et avoir l'impression d'être pleinement engagée dans ce qu'elle fait. La personne insérée aura dans ces circonstances le sentiment d'avoir trouvé sa place sur le marché du travail précisément parce qu'elle aime son emploi, s'y sent valorisée et est satisfaite de ce qu'elle accomplit. Elle a en ce sens atteint un état de bien-être psychologique au travail. Faute de pouvoir occuper un emploi stable et d'autant plus satisfaisant, certains évalueront leur insertion en fonction de leur participation au marché du travail. Généralement confrontés à de multiples difficultés sur le marché du travail, ceux-là estimeront leur insertion accomplie lorsqu'ils occuperont un emploi, quel qu'il soit.

D'autres auront le sentiment d'être insérés lorsqu'ils occuperont un emploi en relation avec le diplôme obtenu. L'entrée en emploi se veut ainsi l'occasion d'assimiler et de consolider les connaissances acquises au cours des études. La *correspondance formation/emploi* constitue dans ces circonstances un élément clé des représentations de l'insertion. Son importance varie cependant en fonction du type de formation reçue, de la perception du marché du travail dans un secteur de formation, de la conjoncture économique, des autres dimensions du projet de vie de l'individu, de l'étape à laquelle il se trouve dans sa carrière et de l'évolution de sa trajectoire professionnelle. Pour plusieurs, la correspondance formation/emploi cesse d'être un enjeu à mesure que la carrière évolue, alors que c'est

faute d'avoir trouvé un emploi dans leur domaine que d'autres sont amenés à y accorder moins d'importance.

Dans un autre ordre, la *maîtrise des compétences* dans un domaine apparaît comme un important critère d'insertion qui fait de la personne une travailleuse créative plutôt qu'une simple exécutante. L'individu a le sentiment d'être inséré lorsqu'il a développé la capacité de se maintenir sur un marché du travail en mouvance en raison de sa polyvalence et de son expertise sur le marché du travail. « *Tout se passe comme si la stabilisation sur le marché du travail était beaucoup moins qu'auparavant liée à la permanence de l'emploi et du poste qu'un individu occupe, mais davantage à l'employabilité de l'individu, à sa capacité d'éviter le chômage, de mettre en valeur ses compétences et sa polyvalence soit en démontrant que ses compétences correspondent à celles qu'un employeur éventuel recherche, soit en créant son propre emploi.* » (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999 : 319).

D'autres évalueront leur insertion à partir de leur *intégration sociale* dans le milieu de travail et la profession. Dans ce contexte, la personne se sent valorisée et appréciée par ses pairs, elle a la confiance de son employeur, elle trouve une sorte de confirmation de son identité professionnelle dans sa relation avec les autres. Elle est reconnue dans son milieu ce qui peut se traduire par des possibilités d'avancement ou des promotions.

Enfin, certains envisagent l'insertion comme un *processus sans fin*, continu, inachevé dans lequel la personne doit toujours être en mouvement et à l'affût des occasions pour s'améliorer et se développer sur le plan personnel et professionnel. L'insertion n'est en ce sens jamais réellement complétée, le processus se poursuit ainsi toute la vie puisque rien n'est jamais acquis sur le marché du travail.

Selon Fournier, Boivin et Viel (1998), les différentes conceptions de l'insertion présentées jusqu'ici s'organisent autour de deux pôles : l'un regroupant les indicateurs faisant davantage référence au *développement psychologique et identitaire de la personne* et l'autre surtout lié aux *conditions économiques de l'emploi et à la valeur instrumentale du travail*. Trottier, Laforce et Cloutier (1999) définissent quant à eux trois axes autour desquels gravitent ces représentations de l'insertion : la *stabilité*, la *correspondance entre la formation et l'emploi* et la *socialisation professionnelle* comme processus menant à la construction d'une identité professionnelle.

Les indicateurs présentés précédemment ne sont évidemment pas mutuellement exclusifs les uns des autres, mais représentent la définition de l'insertion professionnelle privilégiée par certains groupes de sujets. Il ne fait pas de doute que ces divers thèmes nous obligent à réviser la conception de l'insertion dont nous nous sommes jusqu'ici inspirés. Dans un contexte marqué par la flexibilité du marché du travail, il est surprenant de constater que les jeunes ont encore tendance à privilégier les dimensions psychologique et identitaire du travail avant la sécurité financière ou la stabilité professionnelle. En effet, « *au-delà de la précarité et de l'instabilité du lien d'emploi, ils investissent toujours leur vie professionnelle comme "une place au soleil" qui leur revient, comme un droit, comme un lieu potentiel de gratification et de développement* » (Fournier *et al.*, 2000 : 21). Ces jeunes continuent d'envisager la possibilité de se construire une identité professionnelle stable et cohérente sur le marché du travail même si l'emploi stable, l'attachement à une organisation ou l'emploi traditionnel ne sont plus au rendez-vous. Ils n'ont manifestement pas perdu l'espoir de « *faire de leur vie au travail un lieu de réalisation personnelle* » (*idem*).

5. Les stratégies privilégiées pour réussir son insertion

Le droit au travail, jusqu'alors considéré comme une responsabilité sociale, devient aujourd'hui une responsabilité individuelle : « *c'est maintenant au nouvel arrivant de faire sa place sur le marché du travail* » (Fournier et Bourassa, 2000 : 6). Vingt ans après le début de la Révolution tranquille qui a rendu le diplôme accessible à tous, on commence à affirmer que ce dernier ne constitue plus la garantie d'une insertion professionnelle réussie. Compte tenu des nouvelles exigences du marché du travail, qui requièrent des compétences accrues de même qu'une solide expérience de travail pour l'accès à l'emploi qualifié, la conciliation des études et du travail aboutit à une période « d'hyperactivité » qui devient rapidement la norme (Bourdon, 2001). Au cours de cette période, les jeunes tentent de garder le maximum de portes ouvertes en mettant en œuvre une variété de stratégies sur lesquelles nous nous proposons de revenir brièvement.

5.1 La poursuite des études

« *L'augmentation de la fréquentation scolaire et, par voie de conséquence, l'accroissement du niveau de scolarisation font partie des stratégies de plus en plus adoptées par les jeunes afin de favoriser leur employabilité et de faciliter leur insertion socioprofessionnelle* » (Fournier *et al.*, 2000). La formation constitue, peu importe le pays à l'étude, le premier atout à la recherche fructueuse d'un emploi (Vergne, 2001 ; Guédon, 2000), mais elle est aussi une stratégie qui permet de reporter le moment de l'insertion professionnelle (Gauthier, 2000b). La période d'insertion est par ailleurs d'autant plus longue que les jeunes commencent à cumuler des expériences de travail en même temps qu'ils fréquentent les bancs d'école : « *In the past, the transition process typically involved leaving school and then 'looking for a job'. Today, large proportions of students are working part-time while attending school* » (Krahn, 1991: 47).

Même s'il est présenté comme la clé d'une insertion professionnelle réussie, le diplôme n'est désormais plus qu'une condition nécessaire, mais non suffisante, pour accéder à un emploi stable et rémunérateur (Rose, 2000 ; Gauthier, 1997 ; Laflamme, 1996 ; Trottier, Perron et Diambomba, 1995). Selon Laflamme, « *l'influence du pouvoir du diplôme sur la décision de poursuivre des études semble d'autant plus grande que ce pouvoir est faible* » (2000 : 136). Les travaux de Rose (2000) montrent que c'est précisément le cas en France où les jeunes les plus scolarisés connaissent des taux de chômage élevés. Ces observations portent l'auteur à se demander si la poursuite des études n'est pas une façon de maintenir un statut social compte tenu de la légitimité du statut d'étudiant comparativement à celui de chômeur. Cette réalité n'est toutefois pas aussi adaptée à la situation du Québec où le taux de chômage des personnes les plus scolarisées n'est pas aussi problématique (Vultur, 2003b ; MEQ, 2003). Ici, ce n'est peut-être pas tant le statut d'étudiant qui est envié que le mode de vie qui s'y trouve lié. Les jeunes poursuivent certes des études pour hausser leur scolarité en vue de pallier les exigences de la nouvelle économie (Vultur, 2003a), mais peut-être désirent-ils aussi conserver le plus longtemps possible le style de vie étudiant, d'autant plus que le travail à temps partiel est conciliable avec les études (Roy, 2003).

5.2 Le cheminement plutôt que la carrière

Jadis pris en charge par l'entreprise, qui complétait au besoin la formation des nouveaux arrivants et assurait leur socialisation au travail, le processus d'insertion des sortants du système éducatif est désormais remis entre les mains de l'individu ou de l'État (Fournier et Bourassa, 2000). Cela dit, les 20-30 ans sont mieux disposés à la mobilité que ne l'étaient leurs aînés. Le parcours professionnel réussi serait aujourd'hui diversifié, à la fois marqué de bifurcations et de changements. Les jeunes ont intériorisé les conditions actuelles du marché du travail et reconnaissent qu'ils n'obtiendront peut-être jamais le travail

« standard », « typique » ou « permanent » ; ils préfèrent désormais ce que Gauthier nomme le cheminement, par opposition à la carrière¹³ :

Le cheminement implique que l'individu se fixe des objectifs à atteindre qui se modifient selon les ouvertures qui se présentent ou, plus exactement, qu'il recherche en se constituant un réseau d'information et d'informateurs concernant l'emploi. Au cours de son cheminement, l'individu accepte de revoir ses objectifs, d'adapter ses aspirations à la réalité, et cela va même jusqu'à la possibilité de se recycler, de se perfectionner, de se réorienter s'il le faut. [...] Le cheminement suppose une autre représentation du travail qui ne se définit plus par la stabilité d'emploi ou par un diplôme obtenu une fois pour toutes. (Gauthier, 1997 : 282).

L'idée de faire carrière au sein d'une même entreprise toute la vie ne ferait donc plus nécessairement partie des attentes des individus les plus scolarisés qui ont intégré la mobilité à leur cursus. Comme ils se préparent mentalement à changer plusieurs fois d'emploi, ils s'efforcent de devenir plus autonomes et sont, par conséquent, plus exigeants envers l'entreprise et d'autant moins fidèles (CROP, 2001 citée dans Gauthier, 2002a). Ces jeunes semblent par conséquent moins enclins que leurs confrères sans diplôme à développer un sentiment d'appartenance à l'entreprise, du moins au cours des premières années de leur insertion professionnelle.¹⁴ Ce sont les moins scolarisés qui s'attachent le plus à la fonction instrumentale du travail comme moyen de gagner sa vie ou d'acquérir des biens (Gendron et Hamel, 2004).

Certains jeunes travailleurs apprendront à tirer profit de l'instabilité qui caractérise les premières années de la vie active en l'utilisant comme le tremplin de leur affirmation ou encore comme une façon de consolider les bases de leur formation et de faire leurs preuves dans un monde du travail en effervescence (Paugam, 2001). Il convient néanmoins d'éviter

¹³ Ce choix de vocabulaire découle de l'analyse d'entrevues menées auprès de 48 travailleurs de moins de 25 ans afin d'en suivre, de manière rétrospective, le parcours d'insertion (Gauthier, 1994).

¹⁴ Des données françaises montrent que le parcours professionnel préféré des célibataires est de changer d'entreprise plusieurs fois au cours de leur carrière. La donne change cependant lorsqu'ils se marient : on constate une plus grande fidélité à l'entreprise chez les jeunes mariés. Si le contraire eut certes été étonnant,

toute généralisation hâtive à ce propos. À la suite d'entretiens menés à ce sujet auprès de jeunes québécois, Bourdon (2001) note que l'acceptation de l'instabilité masque cependant certaines difficultés rencontrées dans la gestion de la précarité.¹⁵ Ces difficultés se traduisent entre autres par l'acceptation d'un emploi déqualifiant au regard de la formation acquise.¹⁶ Ce désir de changement, qui prend à d'autres occasions la forme de l'alternance entre le travail et la formation, fait peut-être état de certaines inquiétudes vis-à-vis les compétences acquises au cours de la formation (Achache, 2000). De telles inquiétudes sont par exemple manifestes chez une faible proportion de jeunes canadiens titulaires d'un baccalauréat qui cherchent à compléter leur formation par l'acquisition, au niveau de l'enseignement collégial, de compétences additionnelles mieux adaptées au marché du travail (Clark, 1999).¹⁷

D'autres auteurs proposent la notion de « carrière sans frontière » (*boundaryless career*) pour parler d'une carrière qui ne se déroule plus chez le même employeur selon une progression fixée à l'avance dans une structure organisationnelle hiérarchisée (Arthur et Rousseau, 1996 dans Moisan, 2000). Une approche plus flexible du travail succède ainsi à la vision classique. L'accent est désormais mis sur l'adaptation, l'apprentissage et les transitions d'emploi. La « carrière sans frontière » a ceci de particulier qu'elle émerge dans une économie basée sur l'information plutôt que sur l'activité industrielle. « *La carrière sans frontière prend appui sur le changement et l'employabilité au gré du développement des compétences et des expertises dans un mouvement de découverte perpétuel! L'individu*

ces observations montrent néanmoins que les valeurs attachées à la vie privée déterminent la manière dont les jeunes envisagent leur relation au travail (Achache, 2000).

¹⁵ Les entretiens auxquels Bourdon (2001) fait référence ont été réalisés depuis 1992 dans le cadre de plusieurs recherches relatives à l'insertion professionnelle : les diplômés du collégial technique (Bourdon, 1994), les organismes d'aide à l'insertion (Bourdon, 1998 ; Bourdon et Bergeron, 1997), l'insertion dans les emplois de l'économie sociale (Bourdon, 1997) et en milieu communautaire en général.

¹⁶ Les filles seraient à ce chapitre plus susceptibles que les garçons d'accepter un emploi faiblement en lien avec leurs études, ce qui leur vaut généralement l'obtention d'un emploi plus rapidement que les garçons (Bourdon, 2001).

¹⁷ Bien que la majorité des jeunes canadiens titulaires d'un baccalauréat se dirigent habituellement vers le marché du travail ou poursuivent des études au cycle supérieur, la proportion des bacheliers ayant obtenu un diplôme d'études collégiales dans les cinq années suivant la fin de leurs études universitaires est passée de 3 % en 1982 à 7 % en 1990 (Clark, 1999 : 20).

en réseau prend les dispositions pour que ses emplois correspondent à ses désirs et ses habiletés... » (Moisan, 2000 : 196).

5.3 Le développement de la polyvalence

Confrontés à l'instabilité des premières années de la vie active qui caractérise les pays industrialisés, les jeunes doivent adopter des comportements favorables à la traversée réussie de cette période de précarité. En France, les propos des jeunes sur l'avenir professionnel trahissent leurs inquiétudes, mais aussi leur désir de trouver une place qui soit la leur sur le marché du travail (Vergne, 2001). Au Québec, la polyvalence, « *cette capacité d'entrevoir de multiples ouvertures acquises à la suite des expériences de travail intermittent ou de courte durée* », devient un atout lors de l'insertion professionnelle (Gauthier, 1997 : 282). Plutôt que de se préparer pour un emploi particulier, les nouvelles générations de travailleurs doivent se préparer pour un « champ de compétences » (Moisan, 2000). Cette polyvalence requiert aussi une plus grande flexibilité de la part des individus qui seront sans doute appelés à changer plusieurs fois d'emploi et de lieu de travail au cours de leur vie.

Conclusion

Parmi les changements de situation que traversent les individus au cours de leur existence, l'insertion professionnelle est sans doute l'une des transitions parmi les plus difficiles et les plus importantes à réaliser (Fournier *et al.*, 2000). Nous l'avons vu, la réflexion sur cette période de la vie est traversée par différents courants théoriques que notre analyse ne pouvait passer sous silence. En plus d'impliquer un important changement de rôle, l'insertion professionnelle est à la fois un comportement rationnel de recherche d'emploi menant à la stabilisation sur le marché du travail (Vincens, 197), un processus de

socialisation professionnelle et de construction de l'identité professionnelle (Dubar, 1992), un phénomène structuré socialement par les modes et les politiques de gestion de la main-d'œuvre (Rose, 2000) ainsi qu'une dimension importante de l'entrée dans la vie adulte (Galland, 1991). Son importance est d'autant plus marquée qu'elle est l'un des processus assurant le renouvellement de la société: « *The process of transition from school to work is one which continually recreates society, supplying new cohorts of young workers to fill labour market positions* » (Krahn, 1991: 66).

Si certaines approches nous permettent de délimiter le début et la fin du processus (Vincens, 1997), il devient toutefois difficile d'en cerner les contours lorsqu'on considère l'insertion sous l'angle de la socialisation professionnelle ou de la construction d'une identité professionnelle. La fin du processus varie alors en fonction de la perception qu'un individu a de la corroboration de son identité professionnelle par autrui. Le problème de la délimitation du processus demeure ainsi entier (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). Pour reprendre les termes de Doray (1995, cité dans Trottier, Laforce et Cloutier, 1999), les frontières du processus sont définitivement à « *géométrie variable* », d'où l'avantage de le considérer comme un processus ouvert.

Compte tenu des différentes conceptions de l'insertion professionnelle présentées précédemment, *nous retenons le premier emploi occupé après la fin des études comme événement marquant le début de la transition*. La fin du processus correspond pour sa part au *moment où l'individu aura le sentiment d'être inséré en emploi*, peu importe le critère retenu par ce dernier pour juger de son insertion (stabilité en emploi, satisfaction au travail, correspondance formation/emploi, maîtrise des compétences, intégration sociale, etc.). Notons toutefois que les participants à l'étude n'ont pour la plupart pas encore parfaitement complété leur insertion professionnelle. Pour cette raison, nous serons davantage appelés à parler de leur insertion en termes de premières expériences professionnelles plutôt que d'une période clairement délimitée et fixée dans le temps.

À travers leur désir de réussir leur insertion socioprofessionnelle, les sortants du système éducatif sont porteurs, comme l'étaient leurs aînés, de projets personnels et professionnels à actualiser. Le contexte, marqué par la précarisation de l'emploi, dans lequel doivent s'insérer les nouveaux arrivants sur le marché du travail, n'est toutefois plus le même que celui des générations passées. Les diplômés récents ne peuvent dorénavant plus s'attendre à occuper un emploi permanent dès leur arrivée sur le marché du travail; c'est d'ailleurs « *la précarité qui acquiert un caractère permanent* » (Fournier et al., 2000 : 20). Aussi, plusieurs jeunes doivent adopter de nouveaux modes de rapport au travail et des stratégies différentes pour réaliser leur insertion socioprofessionnelle. Ils se voient ainsi dans l'obligation de réviser leurs attentes et leurs représentations de la réalité professionnelle et d'apprendre à négocier avec les incertitudes et les imprévus inhérents aux nouveaux contextes d'insertion.

Les travaux qui ont jusqu'ici été mis en perspective nous permettent de voir qu'un problème de taille a été mis de côté par les études conventionnelles portant sur l'insertion. Si l'on connaît bien l'importance que revêt le travail pour l'individu sur le plan psychologique, social et économique, nos connaissances demeurent toutefois limitées en ce qui concerne la façon dont se joue, chez les jeunes travailleurs et travailleuses, ce rapport au travail au début de la vie professionnelle : « *Faire sa place et réaliser son autonomie économique et sociale obligent les jeunes à se situer et à se questionner sur ce qui est vraiment important et sur ce que chacun veut comme avenir* » (Fournier et al., 2000 : 20).

Cela dit, on ne peut passer sous silence l'étude des représentations dans l'analyse du processus d'insertion; il arrive que l'écart entre les attentes et la réalité s'avère source de déception et de remise en question chez les jeunes adultes qui expérimentent pour la première fois le marché du travail. Il importe pour cette raison de tenir compte de l'idée entretenue par les sujets à propos de l'insertion et du marché du travail, et de développer « *une approche subjective des conduites d'insertion* » (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999 : 338). Le chapitre qui suit s'intéresse justement aux attentes et représentations formulées par

les jeunes en abordant la question sous l'angle des aspirations. Il s'agira dans un premier temps de définir le concept, puis de le rendre opérationnel compte tenu des visées de notre enquête.

*Mesure tes forces d'après tes aspirations
et non tes aspirations d'après tes forces*
Adam Mickiewicz

*Le bonheur, c'est d'être fidèle aux aspirations de son
âme. C'est d'être assez brave et assez fier pour écouter
les voix qui montent de l'âme et obéir à la plus belle*
Réjean Ducharme

Chapitre III

Les aspirations au travail : lorsque le rêve rencontre la réalité

Introduction

Maintenant que nous connaissons un peu mieux les conditions à l'intérieur desquelles s'inscrit l'insertion professionnelle, et les implications de cette transition sur le plan personnel, nous dirigeons désormais notre attention sur la question des aspirations qui lui est intimement liée. Tout au long du parcours les menant vers le marché du travail, les jeunes expriment des attentes, des désirs, des souhaits à actualiser. Or, ces attentes risquent de se voir profondément reformuler au fur et à mesure que les jeunes seront confrontés à la réalité de l'emploi. C'est précisément cette transformation des attentes et des aspirations que nous espérons saisir à travers l'étude des parcours biographiques de nos répondants. Pour ce faire, le présent chapitre vise à conceptualiser l'idée d'aspiration de manière à cerner les contours de la notion et la rendre opérationnelle sur le terrain. La première section dresse pour cette raison le bilan de la recherche au sujet des aspirations tandis que la seconde présente la question et les objectifs de notre recherche. Une troisième section tente d'opérationnaliser le phénomène à partir des informations mises en lumière au sujet des aspirations. Une autre présente ensuite notre démarche d'analyse. La méthodologie ainsi

que les différentes étapes de la constitution de l'échantillon et de la cueillette de données seront pour leur part décrites dans une cinquième et dernière section.

1. Les aspirations comme champs de recherche

L'intérêt pour la question des aspirations n'est pas nouveau. La notion a été, en sociologie comme en psychosociologie, l'objet de nombreuses recherches empiriques visant à comprendre les facteurs influençant les aspirations scolaires et professionnelles, les aspirations à la mobilité sociale ou les aspirations entretenues par les parents concernant l'avenir de leurs enfants (Haller et Miller, 1971 ; Rocher, 1981). D'autres recherches se sont aussi intéressées aux aspirations des individus à un niveau de vie plus élevé, à de meilleures conditions de logement, à un style d'habitation différent, etc. (Rocher, 1981). Le champ d'investigation est sans contredit vaste et diversifié, mais il se révèle aussi complexe.

En nous inspirant des travaux de Guy Rocher au Québec, ainsi que de ceux de Chombart de Lauwe en France, *nous pouvons déjà définir l'aspiration comme un désir, un souhait ou un projet d'avenir qui fournit des buts à l'acteur*. Bien que l'on fasse abondamment référence au concept dans la littérature scientifique, la question des aspirations demeure un champ de recherche peu développé sur le plan théorique. Les travaux sur le sujet ont jusqu'à présent cherché à préciser l'objet vers lequel se portent les aspirations, à identifier les facteurs influençant leur orientation ou à déterminer leur degré ou leur intensité. Or, le caractère jusqu'ici trop exclusivement empirique des études dans le domaine pose un grave problème selon Rocher (1981) : peu d'efforts ont jusqu'à présent été fait pour intégrer l'analyse des aspirations à un cadre conceptuel ou théorique général. Il faut se référer aux travaux des années 1970 pour cerner et comprendre le sens que l'on attribue aujourd'hui à la notion d'aspiration.

1.1 L'aspiration, une question de besoin?

Chombart de Lauwe (1971) est l'un des rares sociologues à avoir tenté de fournir une base théorique à l'analyse des aspirations. L'un des principaux éléments mis en relief par l'auteur français dans ses essais est sans doute les rapports de complémentarité et de contradiction caractérisant l'interaction entre les besoins et les aspirations. Généralement confondus dans la vie quotidienne, les aspirations et les besoins tirent leurs origines en des lieux opposés. Chombart de Lauwe définit d'abord le besoin comme « *un élément extérieur indispensable soit au fonctionnement d'un organisme, comme la nourriture, soit à la vie sociale d'une personne en fonction de son statut, tel qu'un logement convenable, soit à un groupe social pour subsister et se maintenir en équilibre dans une structure sociale, tel qu'un système de protection réclamé par des syndicats ouvriers* » (*idem* : 15). Le besoin revêt dans ces circonstances un caractère de nécessité. Il est le produit de pulsions provenant de l'individu lui-même, de son être physique, de son inconscient ou des pressions de la société. Il correspond à l'état de carence qui incite la personne ou le groupe social à retrouver l'équilibre rompu. Ainsi privé de certains de ces éléments dits « indispensables », la personne ou le groupe risque de se retrouver dans un état de tension.

Or, les membres d'une société n'ont pas seulement besoin de biens matériels pour survivre, mais aussi de pouvoir jouer les rôles qu'on attend d'eux. À la différence du besoin, l'aspiration ne pousse pas l'acteur à retrouver un état d'équilibre ou à combler une carence, mais l'invite à atteindre un état nouveau qui le porte à dépasser sa situation actuelle. L'individu aspire ainsi passer à un état qu'il juge supérieur et peut-être obtenir un statut auquel il ne pouvait jusqu'ici prétendre. L'aspiration fait ainsi davantage référence au besoin de reconnaissance et de communication. Elle peut être définie comme un désir tourné vers une fin, un but, un objet; l'objet pouvant ici être un statut ou une autre personne. Contrairement au besoin qui cherche à réajuster l'équilibre entre un état présent et un objet désiré, l'aspiration correspond plutôt à une sorte de désir projeté dans l'avenir.

Dépendamment de la distance et de la nature des objets vers lesquels elle tend, l'aspiration se situe sur l'un de ces trois plans : le désir, l'espoir ou l'espérance (Chombart de Lauwe, 1971). Elle s'apparente au *désir* lorsqu'elle correspond à « *un mouvement de l'être vers un objet que l'on ne possède pas, ou de conservation et de développement d'un bien que l'on possède* » (*idem* : 37). Elle relève de l'*espoir* lorsqu'elle prend la forme « *d'une attente d'un changement plus important, du maintien d'un état auquel on attache une grande valeur, de la réalisation d'une situation nouvelle pour soi-même ou pour un groupe plus ou moins large auquel on appartient* » (*idem* : 37-38). L'espoir est dans ces circonstances lié « *au souci, à la contrainte, à la préoccupation dont on veut sortir, à la peur de perdre ce que l'on possède et en même temps à l'avènement d'un ordre nouveau, de conditions nouvelles dans lesquelles une plus grande liberté sera réalisée* » (*idem* : 37-38). Tandis que les désirs et les espoirs poussent l'individu à aller de l'avant, l'*espérance* continue plus modestement à fournir une raison de vivre malgré les espoirs déçus et les échecs rencontrés. Derrière ces différentes expressions du langage, les comportements humains révèlent des aspirations pour lesquelles il devient difficile de distinguer les plans. Les aspirations sont à la fois, mais à des degrés différents, désir, espoir et espérance.

1.2 L'aspiration comme prédisposition à l'action

Les travaux menés à la même époque au Québec dans le cadre du projet ASOPE apportent un éclairage nouveau sur la notion d'aspiration. Contrairement à Chombart de Lauwe, Rocher (1981) distingue l'aspiration du besoin, « *non pas parce qu'elle est tout autre chose que le besoin, mais plutôt parce qu'elle en est la continuation ou l'expression sur un autre plan* » (*idem* : 45). Le besoin correspond plus précisément à la prise de conscience d'une carence. L'aspiration va plus loin, elle s'inspire du besoin, cet état de carence, pour en chercher la satisfaction dans un projet d'avenir qui servira de motif pour l'action. L'aspiration est en ce sens une prédisposition, une orientation à l'action. Elle est cet effort investi par l'acteur pour échapper aux contraintes qui lui sont imposées par

l'environnement social – contraintes dont il n'a pas toujours conscience – en vue de réaliser ses projets.

La transposition du besoin en projet d'avenir fait de l'aspiration l'expression symbolique du besoin. Et la distance qui s'installe entre les deux est à la source de leur interaction. « *L'acteur trouve déjà une certaine satisfaction anticipée de son besoin dans l'élaboration, l'entretien et l'explication de l'état futur ou de l'événement qui est l'objet de son aspiration. Mais en même temps, l'aspiration entretient une image, un espoir qui fait sans cesse revivre le besoin* » (*idem* : 47). Il se développe ainsi, entre l'aspiration et le besoin, un rapport analogue à celui existant entre le langage et la pensée : la pensée crée le langage de même qu'à l'inverse le langage suscite la pensée. Aussi, le besoin engendre l'aspiration de la même façon que l'aspiration crée le besoin : « *l'aspiration recrée et ranime sans cesse le besoin du fait que celui-ci trouve dans celle-là une forme d'expression et de manifestation* » (*idem*). C'est précisément cette tension dialectique entre le besoin et l'espoir, provoquée par l'aspiration, qui engage à l'accomplissement, « *d'abord par l'imagination puis dans l'activité elle-même* » (*idem* : 48). Les aspirations entraînent des « actions historiques » en ce sens qu'elles engendrent une prise de conscience des écarts existant entre des idéaux et des situations concrètes, entre des modèles à suivre et des obstacles compromettant leur réalisation.

1.3 Les tensions inhérentes aux aspirations

Outre cette tension fondamentale entre le besoin et l'espoir, Rocher (1981) nous rappelle que l'aspiration est le lieu d'autres tensions qu'il convient de souligner. L'aspiration se situe d'abord quelque part entre la *réalité* et le *rêve* : « *elle s'accroche à la réalité et se porte vers le rêve; elle jette un pont entre les deux et constitue le passage mental et affectif de l'un à l'autre* » (*idem* : 49). Elle est également tension entre ce qui relève du domaine

du *possible* et de l'*idéal*, soit entre ce qui est réaliste d'espérer et ce qu'on est en droit d'espérer mais qui se situe au-delà du domaine des possibles.

Ces deux premières tensions sont très présentes dans littérature scientifique traitant des aspirations. Ainsi, l'aspiration prend la forme d'un *souhait* lorsqu'elle correspond à ce qu'un individu aimerait faire ou voir se réaliser. Ce premier type d'aspiration n'est pas fixé dans le temps et ne tient pas compte des obstacles susceptibles de nuire à leur réalisation. L'aspiration peut d'un autre côté s'apparenter à l'*attente* et correspondre à ce que l'individu s'attend à faire ou à obtenir (*expectations*). L'action de l'individu est dans ce cas-ci orientée vers un but ce qui confère à l'aspiration une dimension plus réaliste qui tient compte des contraintes personnelles (« je n'ai pas les compétences pour le faire ») et structurelles (« il n'y a pas d'emploi disponible dans ce domaine d'études ») susceptibles de nuire à leur réalisation. Conformément aux travaux québécois menés dans le cadre de l'enquête ASOPE, nous pouvons parler des premières en termes d'« *aspirations idéales* » et des secondes en termes d'« *aspirations réalistes* ». Sur le plan professionnel, cette distinction entre aspirations idéales et réalistes prend la forme de ce que l'individu aimerait éventuellement obtenir comme emploi dans le futur versus l'emploi qu'il s'attend réellement à occuper compte tenu de ses habiletés et de la conjoncture dans laquelle il devra s'insérer. Bien que ces deux ordres de réalité concernant les aspirations soient intimement liés, leur différence demeure non négligeable sur le plan conceptuel. Chacun des concepts indique une dimension différente des désirs et des projets des jeunes (Andres *et al.*, 1999).

Il arrive, dans un troisième et dernier temps, que l'aspiration entre en conflit avec les normes institutionnalisées. À titre de projection vers l'avenir, l'aspiration cherche justement à annoncer quelque chose de nouveau, à actualiser de nouvelles valeurs, de nouvelles normes. Cela dit, l'aspiration est inévitablement tension entre le *moi* et le *social*. Le milieu social dans lequel l'individu évolue est à la fois source d'inspiration et de contraintes pour le moi qui cherche à actualiser ce qu'il désire être et ainsi arriver à se

construire une identité. L'écart qui s'installe entre les aspirations et les moyens pour les atteindre peut être source de stimulation pour l'individu, mais aussi d'épuisement ou de démotivation.

Les travaux de Rocher (1981) nous permettent de voir que deux oppositions fondamentales sont à l'origine des différentes tensions jusqu'ici mises en évidence. L'aspiration est d'abord une tension dans le temps parce qu'elle est une projection dans l'avenir d'un moi qui s'inscrit dans le présent mais dont les repères s'enracinent dans le passé. L'aspiration est d'autre part le lieu de déséquilibres constants entre les différents sous-systèmes qu'elle met en relation à l'intérieur d'un système donné. Cette deuxième opposition fondamentale peut être comprise à l'aide de la théorie générale de Parsons dont le cadre d'analyse s'avère particulièrement utile pour comprendre les aspirations.

1.4 Les aspirations dans le système de la personnalité

L'aspiration, nous l'avons vu, est l'une des principales forces mobilisant l'action. Cette action sociale suppose, selon Parsons, l'interaction de quatre sous-systèmes dont l'interdépendance apparaît clairement dans le cas des aspirations. D'un côté, les sous-systèmes de l'*organisme* et de la *personnalité* se rapportent à l'individu lui-même. L'*organisme* génère des pulsions biologiques tandis que la *personnalité* apporte une contribution cognitive ou affective au système de l'action. De l'autre, les sous-systèmes du *milieu social* et de la *culture* se réfèrent davantage à l'univers dans lequel s'inscrit et évolue l'acteur social. Le *milieu social* stimule l'éclosion des aspirations de la même façon qu'il est le lieu de leur réalisation ou de leur frustration. La *culture* fournit pour sa part l'univers des symboles et des valeurs à l'intérieur duquel émergent les aspirations.

Le système de la personnalité est certes le foyer des aspirations individuelles, mais nous ne pouvons réellement saisir ces dernières que dans leur interaction avec l'environnement social et culturel à l'intérieur duquel elles émergent et évoluent. Comme le rappelle Chombart de Lauwe, « *les aspirations les plus personnelles portent toujours la marque de la société* » (1971 : 28). L'aspiration exprime la personnalité de l'individu telle qu'elle s'est construite dans ses interactions avec les autres membres de la société. Elle a en ce sens toujours « *une résonance personnelle et une résonance sociale* » (*idem*). Il est par conséquent impossible de les étudier sans situer les hommes qui les expriment dans les conditions sociales et historiques à l'intérieur desquelles ils sont impliqués.

Dépendamment des circonstances, les aspirations vont dans le même sens ou entrent en contradiction avec celles mises de l'avant par la société. L'aspiration est en ce sens « *rivalité ou participation* » (Chombart de Lauwe, 1971 : 18). Le milieu socioculturel propose des objectifs à la personnalité de la même façon qu'à l'inverse il impose des contraintes à leur réalisation. En plus d'être source de frustrations, ces obstacles sont susceptibles de décourager la réalisation des aspirations. Un réajustement constant des aspirations s'opère pour leur permettre tantôt de s'adapter, tantôt de faire pression sur les décisions. « *L'environnement socio-culturel fournit à la personnalité des normes et des valeurs qui créent des aspirations et qui provoquent aussi la formation de besoins; mais le milieu socio-culturel ne comble pas ces besoins, du moins d'une manière immédiate et complète. Le milieu socio-culturel est donc ainsi à la fois source de besoins et raison d'insatisfactions liées à ces besoins* » (Rocher, 1981 : 66). Contrairement à ce que l'on pourrait penser, c'est précisément cette tension, cette insatisfaction provoquée par l'absence de complémentarité entre le système de la personnalité et le système socio-culturel, qui est à l'origine de l'aspiration; « *l'aspiration originale est renforcée par l'insatisfaction qu'elle a elle-même contribué à créer* » (*idem*).

À titre de projection de soi dans l'avenir, l'aspiration s'accompagne par ailleurs d'une certaine représentation de la société de demain. Ces propos avancés par Rocher (1981)

supposent que toute personne caressant des aspirations entretient nécessairement une image plus ou moins bien définie de la société dans l'avenir. Cette image, c'est précisément le cadre à l'intérieur duquel l'individu envisage de réaliser ses aspirations. L'idée qu'il se fait de la société de demain influence nécessairement l'orientation qu'il donnera à ses aspirations personnelles.

Si l'aspiration a jusqu'ici été comparée avec celle de besoin, il convient maintenant de préciser qu'elle rejoint un certain nombre d'autres concepts utilisés par différentes traditions de recherche en sciences sociales sur lesquels nous proposons de revenir brièvement. Les aspirations se définissent d'abord en réponse (conformité ou contestation) aux *valeurs*, comportements ou objets socialement valorisés qui proposent une manière idéale d'être ou d'agir dans la société (Haller et Miller, 1971). Elles modèlent en ce sens les conduites et les attitudes individuelles. À titre d'orientation personnelle à l'action, l'aspiration s'apparente par ailleurs à l'*attitude* car elle implique un *but*, à savoir un objet particulier envers lequel l'individu a une attitude favorable. La notion implique d'autre part une projection de soi dans l'avenir qui la rapproche de la notion de *plan de vie*. Le plan de vie « *représente la ligne directrice d'un certain nombre de projets en cours et à venir et constitue ainsi une forme avancée d'organisation de l'avenir à long terme, intégrée à une vision d'ensemble de l'avenir* » (Mercure, 1995 : 74). Pour passer en mode action, l'aspiration mobilise en outre une énergie qui fournit la *motivation* nécessaire à la poursuite d'objectifs individuels. Enfin, l'aspiration requiert que l'individu possède une certaine *conception de soi et de son rôle* dans la société. Le fait d'aspirer à une profession en particulier implique que l'individu entretient au préalable une idée, plus ou moins bien définie, du style de vie, du prestige ou des responsabilités qui lui sont associés. Rappelons à cet effet que l'identification à un rôle commence bien avant que la personne occupe ce rôle. L'aspiration est en ce sens intimement liée aux modèles de *socialisation*. Comme nous pouvons le constater, le champ de recherche sur les aspirations est d'autant plus vaste, que le nombre de concepts utilisés pour parler d'une réalité pourtant apparentée est imposant.

1.5 Les facteurs susceptibles d'influencer les aspirations

Par l'intermédiaire des aspirations qu'il entretient, l'individu intègre le plus intime de lui-même à l'action sociale. Une meilleure compréhension des aspirations individuelles doit à la fois resituer ces dernières dans le contexte social et culturel ayant contribué à leur formation et s'intéresser aux attitudes des acteurs sociaux à l'endroit de la société actuelle et de son histoire à venir. Certains travaux dans le domaine des aspirations professionnelles ont jusqu'à présent cherché à connaître le degré d'aspiration des jeunes quant à la profession convoitée (Haller et Miller, 1971), à mettre en évidence les facteurs susceptibles d'influencer ces aspirations ou encore à connaître les caractéristiques recherchées par les jeunes dans leur future situation d'emploi : autonomie, intérêt pour l'emploi, sécurité d'emploi, salaire, emploi à temps plein, etc. (Lowe et Khran, 2000; Andres *et al.*, 1999; Empson-Warner et Krahn, 1992). Les recherches dans le domaine semblent s'être multipliées au cours des dernières années, surtout depuis que l'emploi traditionnel ne va plus de soi pour les nouvelles générations de travailleurs. La plupart de ces études reconnaissent la complexité de la relation existant entre le niveau de scolarité atteint et la carrière ensuite poursuivie par l'individu. Il est aujourd'hui généralement admis que l'éducation oriente, dans une plus ou moins grande mesure, le cours de la vie des individus (Garg *et al.*, 2002). À un niveau de scolarité élevé sera ainsi associé un salaire plus élevé, une prestigieuse carrière, un moindre risque de chômage ainsi qu'un niveau de vie plus élevé de façon générale (*idem*).

Les choix d'orientation scolaire engagent les jeunes dans des filières professionnelles dès les études. Si certains ont un parcours professionnel clairement tracé dans leur esprit, cette période est cependant l'occasion de bien des réflexions et des tourments pour la majorité des étudiants (Gaudreault *et al.*, 2004). Les aspirations professionnelles des adolescents en âge d'effectuer des choix de carrière s'avèrent par ailleurs particulièrement préoccupantes pour les parents qui voient dans l'indécision vocationnelle de leurs enfants les signes d'une démotivation générale pour les études, démotivation qui risque à plus forte raison

d'entraîner des conséquences sur leur persévérance scolaire. Les changements de programme d'études effectués par une importante proportion d'étudiants du postsecondaire témoignent des difficultés rencontrées par certains lors du choix de carrière. Si le niveau de scolarité exerce une influence sur les projets de vie des individus, d'autres facteurs sont aussi à prendre en considération. Il est toutefois étonnant de constater avec Gaudreault *et al.* (2004) que les aspirations professionnelles des élèves du secondaire sont encore si peu documentées aujourd'hui.

Les aspirations professionnelles sont intimement liées aux aspirations scolaires et généralement définies comme des projets d'études qui motivent les jeunes à poursuivre leur cheminement scolaire (Sylvain, 1985). Garg et ses collègues (2002) regroupent en trois catégories les facteurs susceptibles de prédire les aspirations scolaires et professionnelles des adolescents canadiens. Une première catégorie regroupe les facteurs liés à *l'origine sociale* de l'individu et aux *caractéristiques sociodémographiques* qui le définissent comme personne. Ce sont entre autres des facteurs comme le genre, l'âge, le niveau de scolarité, le statut socioéconomique de la famille (éducation et occupation des parents), la structure de la famille (monoparentale ou non), etc. Les aspirations des individus sont aussi influencées par des *facteurs d'ordre personnel* liés à la perception que l'individu entretient de ses compétences de même que son attitude vis-à-vis l'éducation et le travail. L'influence des *facteurs environnementaux*, pour leur part liés aux interactions sociales susceptibles d'influencer l'acteur (ses rapports avec ses camarades, ses professeurs, sa famille, un conseiller d'orientation), est par ailleurs non négligeable. L'implication de ces trois types de facteurs dans la définition des aspirations a été bien documentée même si certains de leurs effets demeurent encore méconnus aujourd'hui (Garg *et al.*, 2002).

En adoptant la perspective des théoriciens de la modernité avancée (Beck, Giddens), selon laquelle le mouvement en faveur de l'individualisation place aujourd'hui l'individu au cœur des décisions qui concernent son existence, nous serions portés à croire que l'influence de variables structurelles sur les croyances, les valeurs et les comportements des individus

aurait considérablement diminué avec le temps (Andres *et al.*, 1999). Or, de récentes études empiriques au sujet des aspirations montrent plutôt que les structures sociales continuent d'influencer la biographie des individus, quoique leur effet ne soit pas toujours parfaitement clair. Rocher (1981) nous rappelle cependant que ces études ont porté sur un certain nombre de variables explicatives qui sont pratiquement toujours les mêmes d'une étude à l'autre et que, si l'influence de ces variables est réelle, on sait cependant qu'elles expliquent seulement une partie du phénomène : « *il reste en dehors du champ expliqué, une part importante de la réalité* » (*idem* : 80).

Par ailleurs, des études canadiennes nous permettent de croire que les adolescents continuent d'entretenir des aspirations professionnelles élevées même s'ils sont conscients qu'ils sont moins susceptibles que les générations précédentes d'atteindre ou de dépasser le niveau de vie de leurs parents (Kirkpatrick-Johnson, 2001 ; Lowe et Krahn, 2000). Les jeunes continuent d'être optimistes vis-à-vis leur avenir même si, à cette étape de leur vie, ils ne sont pas à même d'anticiper les difficultés qui les attendent lors de l'entrée sur le marché du travail (Andres *et al.*, 1999). Les travaux de Lowe et Krahn (2000) nous enseignent à cet effet que d'importants changements s'opèrent sur le plan des attitudes lors de la transition des études vers le travail. Leurs résultats, qui rejoignent ceux d'études semblables menées dans d'autres pays, montrent que les aspirations professionnelles sont généralement revues à la baisse lorsque les jeunes sont confrontés à la réalité du monde du travail (Kirkpatrick-Johnson, 2001 ; Lowe et Krahn, 2000). Cette tendance apparaît d'autant plus évidente que les aspirations des étudiants ayant acquis certaines expériences de travail au cours de leurs études sont davantage teintées de réalisme que celles de leurs confrères sans expérience (Lowe et Krahn, 2000).

À la lumière de ces travaux, il est possible d'affirmer que les premières expériences sur le marché du travail influencent les aspirations professionnelles entretenues par les jeunes avant leur entrée en emploi. Ces études apportent sans contredit un éclairage intéressant sur la notion d'aspirations, mais ont jusqu'à présent surtout cherché à mesurer l'ambition

professionnelle des jeunes (Andres *et al.*, 1999) et ainsi limité le concept à l'emploi désiré dans une échelle de professions (Haller et Miller, 1971). La question des aspirations est à notre avis plus englobante. Elle a certes trait à tout ce qui touche la profession comme telle, mais se réfère aussi à tout ce qui entoure de près ou de loin la vie au travail : satisfaction au travail, relations avec les collègues, vie hors travail (famille, loisirs), etc.

2. Questions de recherche et objectif

Depuis le projet ASOPE mené au Québec au début des années 1970, un nombre infime de recherches ont spécifiquement cherché à comprendre les mécanismes inhérents à la construction des aspirations professionnelles (Gaudreault *et al.*, 2004) ou encore tenté de déterminer comment ces aspirations évoluent au fur et à mesure que les adolescents font la transition entre l'école et le marché du travail (Andres *et al.*, 1999 ; Empson-Warner et Krahn, 1992). Les études jusqu'à présent menées au sujet des aspirations professionnelles apportent certes un éclairage intéressant sur la notion en montrant l'incidence de certains facteurs, mais limitent trop souvent l'idée à l'ambition professionnelle des jeunes ou aux caractéristiques recherchées dans leur futur emploi.

Nous l'avons vu précédemment, les attitudes et les attentes professionnelles jouent un important rôle dans la définition des aspirations, qui à leur tour influencent les satisfactions et les frustrations rencontrées dans la situation d'emploi. Les aspirations ne sont donc pas statiques ou déterminées une fois pour toutes, elles prennent d'abord forme à l'intérieur de modèles d'éducation et de socialisation et se voient remodelées au fur et à mesure que de nouvelles expériences bonifient les trajectoires de vie individuelles (Kirkpatrick-Johnson et Elder, 2002). Les premières années de la vie active sont dans ces circonstances décisives sur le plan des aspirations au travail. Cette période de transition vers la vie adulte s'accompagne d'une importante restructuration des valeurs au cours de laquelle les représentations et les aspirations jadis entretenues à l'égard du travail – et de la vie hors

travail – se voient confrontées à la réalité désormais vécue par le jeune travailleur. Cela dit, comment et pourquoi les représentations entretenues à l’égard du travail et les valeurs accordées à celui-ci se transforment-elles, et quelles sont les sources de tels changements? Les travaux menés jusqu’à présent à propos des changements de valeurs accordées au travail se sont surtout concentrés sur les différences entre les générations, laissant de côté l’étude des changements au cours des trajectoires de vie individuelles ou à l’intérieur d’une même génération (Kirkpatrick-Johnson et Elder, 2002).

Le principal objectif de ce mémoire est de retracer, à l’intérieur de différents parcours biographiques, les changements sur le plan des aspirations au travail de jeunes récemment confrontés à la réalité de l’emploi. Notre question de recherche peut à cet égard être formulée de la manière suivante : *les modalités de l’insertion professionnelle, et les quelques années d’expérience sur le marché du travail, influencent-elles les aspirations formulées par les jeunes à l’égard du travail?* Et, dans l’affirmative, *de quelle manière cette expérience altère-t-elle les aspirations jadis entretenues par rapport au travail et les aspirations formulées par les jeunes travailleurs à l’égard de leur avenir?* La majorité des études qui se sont intéressées aux aspirations professionnelles ont jusqu’à présent abordé la question sous l’angle de la profession que le jeune désire éventuellement occuper dans la vie. Notre recherche innove sur cet aspect puisqu’elle vise non pas à connaître le plan de carrière des individus, mais bien davantage à cerner la place et le sens du travail dans leur existence.

Nous émettons l’hypothèse que *les aspirations formulées avant l’entrée en emploi prennent, pour la majorité des jeunes travailleurs, un sens manifestement différent de celles formulées après avoir fait l’expérience de l’insertion professionnelle.* Mais pourquoi en serait-il autrement si nous savons que les valeurs et les aspirations évoluent tout au long de l’existence? À vrai dire, notre hypothèse de départ suppose davantage qu’une simple évolution graduelle des valeurs et des aspirations dont l’insertion professionnelle ne serait qu’une étape parmi une série d’autres. Notre hypothèse avance précisément que *cette*

période de transition et d'expérimentation sur le marché du travail induit les changements observés sur le plan des aspirations au travail.

Compte tenu de nos connaissances sur le sujet, nous pouvons supposer qu'une part considérable de nos répondants chercheront à améliorer leur situation d'emploi en vue de répondre, dans la mesure du possible, aux attentes qu'ils formulaient avant l'insertion professionnelle. Ceux-là, qui acceptent difficilement de voir leurs attentes déçues lors de leur entrée en emploi, seront à notre avis prêts à tout mettre en œuvre pour trouver la place qui leur revient sur le marché du travail, même si le coût à payer exige un retour aux études. Pour la majorité des jeunes travailleurs cependant, les aspirations se verront plutôt remodelées et adaptées à la réalité du marché du travail. Alors que les premiers adopteront l'attitude du combattant en cherchant à combler leurs attentes, les seconds accepteront la défaite et s'accorderont pour dire que leurs objectifs de départ étaient peut-être trop ambitieux. Bien que notre hypothèse soutienne que les attentes de la majorité des personnes à l'étude seront déçues lorsque confrontées à la réalité de l'emploi, il n'en demeure pas moins que, pour une minorité, la transition des études à l'emploi n'entraînera aucune remise en question profonde ou problème notable. Cette absence de changement pourra sans doute être observée chez les sujets ayant cumulé moins d'expériences de travail pendant leurs études; ceux-là formuleront par conséquent moins d'attentes vis-à-vis leur future vie professionnelle.

3. Opérationnalisation du concept d'aspiration

Le concept d'aspiration est au cœur de la démarche théorique développée dans ce mémoire. Les aspirations jouent un important rôle dans la définition des attitudes et des attentes professionnelles, qui influencent à leur tour les satisfactions et les frustrations rencontrées dans la situation d'emploi. De toutes les définitions présentées précédemment, retenons que l'aspiration est un projet d'avenir qui fournit aux acteurs sociaux « *un but en même temps*

qu'un espoir, et souvent même une raison de vivre et de faire quelque chose » (Rocher, 1981 : 42). L'aspiration est en ce sens une prédisposition à l'action qui pousse l'acteur à dépasser sa situation actuelle en échappant aux contraintes de son environnement social. Elle se situe d'une part sur le plan de ce que les uns aimeraient faire ou voir se réaliser (souhaits), d'autre part sur le plan de ce qu'il est réaliste d'espérer compte tenu des contraintes personnelles (attentes).

Sur le plan professionnel, la question des aspirations a assurément trait à tout ce qui touche la nature intrinsèque (*contenu de la tâche*) et extrinsèque du travail (*conditions de travail* et *relations de travail*). Mais la notion est à notre avis beaucoup plus vaste : elle se rapporte au sens que l'individu attribue à l'activité de travail (*finalité du travail*) de même qu'à la place qu'il désire accorder au travail dans sa vie (*centralité du travail*). Plutôt que de parler d'aspirations professionnelles, concept qui circonscrit la notion à ce qui touche spécifiquement la profession, nous parlerons d'**aspirations au travail** dans le but d'inclure dans notre définition les aspirations qui ont trait à la vie hors travail. Un tel concept a l'avantage d'inscrire les aspirations liées à l'emploi à l'intérieur d'un plan de vie plus large où s'emboîtent une série d'autres projets. Les aspirations au travail concernent à notre avis tout ce qui est lié de près ou de loin au fait d'occuper un emploi. En ouvrant ainsi l'idée d'aspirations professionnelles à celle plus générale d'aspirations au travail, les différentes dimensions de ce concept se sont imposées d'elles-mêmes : les aspirations au travail se rapportent au *contenu de la tâche*, aux *conditions de travail*, aux *relations de travail*, à la *finalité du travail* de même qu'à la *centralité du travail*.

La construction d'un schéma conceptuel s'est à cet effet avérée particulièrement utile pour ordonner les différentes dimensions et composantes du phénomène à l'étude afin de s'assurer que tous les éléments nécessaires à l'analyse allaient faire l'objet d'investigation auprès de nos informateurs. Le tableau suivant présente la façon dont nous avons opérationnalisé la notion d'aspiration au travail. Une fois cette variable définie, et ses

dimensions identifiées, nous avons construit une grille d'entrevue semi-dirigée¹⁸ qui nous a permis d'aller chercher auprès des participants les informations requises pour l'analyse.

¹⁸ L'auteur réfère le lecteur à l'annexe A pour un aperçu de la grille d'entrevue.

Tableau 2: Les aspirations au travail: schéma conceptuel

DIMENSIONS	COMPOSANTES	INDICATEURS
Contenu de la tâche ¹⁹	Nature de la tâche	Travail intellectuel (données) Travail de manipulation (choses) Travail faisant appel aux relations interpersonnelles (personnes)
	Étendue de la tâche (parcellisation/élargissement)	Autonomie, niveau de responsabilités, polyvalence de la personne compte tenu des tâches à accomplir
	Intégration de la tâche	Le fait que la tâche permette, ou non, d'avoir une vision globale de l'ensemble des activités de l'entreprise
Conditions de travail	Avantages matériels	Salaire, avantages sociaux, horaire, promotions, sécurité, etc.
Relations de travail	Relations entre collègues	<i>La convivialité du travail</i> : les collègues sont généralement du même statut et occupent le plus souvent une fonction similaire ou complémentaire).
	Ambiance de travail	<i>La culture d'entreprise</i> : implique d'autres équipes de travail, d'autres niveaux de la hiérarchie de l'entreprise.
Finalité du travail	Sens du travail	Moyen de gagner sa vie Moyen d'acquérir un statut (lieu de mobilité) Source de sociabilité (lieu d'affectivité) Source d'accomplissement, de réalisation de soi Source de valorisation Source d'épanouissement sur le plan personnel
Centralité du travail	Identification à la profession	<i>Faible identification</i> : l'individu et le travailleur sont deux personnes distinctes, importance de garder ces deux champs séparés. Pas d'engagement personnel au travail. <i>Forte identification</i> : l'individu et le travailleur ne forment qu'une seule et même personne, le travail est l'expression visible du moi intérieur. Fort engagement personnel au travail.
	Relation travail / hors travail	<i>Faible convergence</i> : le travail et la vie hors travail sont deux sphères distinctes de la vie de l'individu. <i>Forte convergence</i> : le travail et la vie hors travail sont étroitement liés, les collègues de travail sont aussi les amis dans la vie.
	Travail et conception de la vie	La place du travail dans le système de valeurs, son importance par rapport aux autres domaines de la vie (travail, couple, famille, amitiés, loisirs, etc.)

¹⁹ Voir Dubé et Mercure (1997) pour une définition plus détaillée de cette dimension.

4. Démarche d'analyse

Si cette étude s'intéresse aux aspirations au travail formulées par les participants au moment de l'enquête, elle cherche de surcroît à connaître la façon dont ces dernières ont évolué au fil du temps, de même qu'à vérifier l'incidence de l'insertion professionnelle sur les changements observés. Trois moments de l'existence des individus sont ainsi à l'étude : le *cheminement scolaire*, la *trajectoire professionnelle actuelle* et *celle envisagée pour l'avenir*. Une fois ces moments identifiés, il s'agissait ensuite de connaître les aspirations au travail formulées au cours de chacune de ces étapes et de les resituer dans le contexte qui les a vu naître.

Pour saisir les aspirations au travail formulées au cours du *cheminement scolaire*, il s'agissait d'amener le répondant à se resituer à l'époque où il était encore aux études. Ceci nous conduisait dans un premier temps à lui poser des questions sur son parcours scolaire, son rapport aux études (réussites, échecs, réorientation, aimait-il l'école?) et sur l'influence de son milieu relativement à son choix de carrière. Une fois ce portrait dressé, il était par la suite plus facile d'interroger les répondants sur les perceptions qu'ils entretenaient au sujet de leur insertion professionnelle et de leur futur rapport au travail.

En s'intéressant dans un deuxième temps à la *trajectoire professionnelle* des répondants, nous cherchions à saisir leur rapport au travail actuel. Pour mesurer ce rapport au travail, nous avons interrogé les répondants au sujet de la signification qu'ils attribuent du travail, de leur orientation au travail, de leur satisfaction au travail, de leur identification au travail et de leur engagement envers l'entreprise. Nous avons aussi tenté de saisir le contexte dans lequel s'inscrit ce rapport au travail en revenant, d'une part, sur les difficultés rencontrées lors de l'insertion professionnelle, d'autre part, sur leurs représentations du rapport au travail de leurs parents.

Les informations recueillies au sujet de la *trajectoire professionnelle envisagée pour l'avenir* ont de leur côté pu être saisies en amenant les répondants à se projeter dans un avenir à plus ou moins long terme et ainsi décrire leurs aspirations futures relatives à leurs situations professionnelle, familiale et autres (améliorations à apporter à la situation actuelle, projets professionnels, objectifs de carrière, espoirs ou craintes pour l'avenir, place du travail dans la vie).

Contrairement aux études strictement intéressées par les aspirations exprimées par les jeunes en processus de formation, nous cherchons à connaître les aspirations formulées (ou reformulées) par les jeunes adultes une fois leur entrée en emploi accomplie. Plus encore, nous désirons connaître l'incidence des premières années d'activité sur le marché du travail sur les aspirations formulées par la suite. Notre intérêt est précisément de comparer les aspirations actuelles de jeunes travailleurs avec celles qu'ils caressaient alors qu'ils étaient encore étudiants et réfléchissaient à leur future situation professionnelle. L'idée de changement – entre ce qu'il désirait au cours du cheminement scolaire (expérience A) et ce à quoi ils aspirent pour l'avenir (expérience C) compte tenu de leur situation d'emploi actuelle (expérience B) – est sans contredit au cœur de notre démarche qui se veut inductive plutôt que déductive, notre objet de recherche ayant été construit de façon exploratoire et progressive.

Pour mener notre projet à terme, il nous fallait observer les aspirations au travail des répondants à trois moments distincts de leur parcours, soit *avant*, *pendant* et *après* l'entrée en emploi. Il va sans dire que les aspirations formulées au cours du cheminement scolaire ont été saisies *a posteriori*, soit après ou pendant le processus d'insertion professionnelle des répondants. Or, la plupart des enquêtes intéressées par l'étude de tels types de transformations tentent généralement de mesurer le phénomène à des moments distincts de l'existence des sujets. Compte tenu des contraintes de temps et de moyens dont nous disposions pour mener cette enquête, nous ne pouvions rencontrer les répondants qu'une

seule fois au cours de leur trajectoire d'insertion. Nous n'avions dans ces circonstances d'autre choix que de saisir les aspirations formulées avant l'entrée en emploi qu'en amenant les répondants à réfléchir sur leur situation passée. En procédant ainsi, nous prenions le risque que les représentations actuellement entretenues à l'égard du travail masquent, ou aient considérablement modifié, celles entretenues avant l'entrée en emploi comme l'exprime clairement cette participante : *« J'ai de la misère à faire la différence entre ce que je perçois maintenant et ce que je percevais à ce moment-là. [...] Ben j'ai pas oublié mais je pense que ce que je vis maintenant ça peut avoir influencé les idées que j'avais »* (Anick).

Il est dans ces circonstances légitime de se demander avec Trottier, Laforce et Cloutier (1999) si l'image du travail, construite au cours de l'insertion professionnelle, n'a pas altéré la représentation que l'individu s'en faisait avant d'entrer en emploi. Dans ce cas, la représentation du marché du travail, telle qu'actuellement exprimée par les jeunes, pourrait n'être qu'une rationalisation de la situation pour mieux s'y adapter. Il apparaît alors clairement qu'une étude longitudinale aurait été plus adaptée pour saisir les représentations de l'insertion des étudiants au moment même où ils les formulent, et de les comparer quelques années plus tard avec celles qu'ils développent lors de l'insertion professionnelle. Cette enquête exploratoire n'a toutefois pas cette ambition. Nous tenterons pour cette raison de saisir les représentations entretenues par les répondants dans le passé en gardant toujours à l'esprit que leur expérience subséquente les a sans doute influencées. L'utilisation de données transversales (aspirations formulées à deux moments distincts mais saisies par le chercheur au moment l'enquête) nous oblige dans ces circonstances à se garder d'interpréter les résultats comme ceux d'une étude longitudinale qui, seule, permettrait de mesurer l'évolution des aspirations au cours de l'insertion professionnelle. En dépit de cette contrainte, qui aurait pu avoir des conséquences plus désagréables pour les suites de la recherche, nous avons néanmoins su tirer des entretiens les informations nécessaires à notre analyse.

5. Présentation de la méthodologie et description du travail de terrain

Nous le savons, les aspirations – au travail dans le cas qui nous occupe – ne sont jamais fixées une fois pour toutes. Elles évoluent tout au long de l'existence, mais se voient profondément remodelées au fur et à mesure que les attentes des uns et des autres se voient confrontées à la réalité du marché du travail. La plupart des chercheurs intéressés par les aspirations professionnelles ont jusqu'à présent tenté de saisir le phénomène à partir d'enquêtes statistiques (Garg *et al.*, 2002; Gaudreault *et al.*, 2004; Andres *et al.*, 1999). Au sens où nous l'entendons, les aspirations au travail dépassent largement la question de la profession désirée par les acteurs et renvoient au-delà des caractéristiques recherchées au travail mesurées par ces enquêtes quantitatives. Les aspirations représentent à notre avis une réalité à laquelle seul le discours peut apporter une compréhension approfondie. L'approche qualitative, qui s'appuie sur l'analyse de parcours biographiques, s'avérait dans ce cas-ci particulièrement utile pour comprendre les changements sur le plan des aspirations lors de la transition de l'école à l'emploi. Nous avons pour cette raison opté pour l'entrevue semi-dirigée comme méthode d'enquête. L'entrevue a ceci de particulier qu'elle permet au chercheur de tirer du discours des éléments de réflexion riches et nuancés. Elle donne accès au sens que l'acteur attribue à ses comportements, décisions et différents événements de son existence. Par l'intermédiaire de cette interaction, les individus en présence arrivent à « *dégager conjointement une compréhension d'un phénomène d'intérêt* » (Savoie-Zajc, 2003 : 295). Cette méthode ouvre ainsi la porte sur le système de valeurs de l'acteur, sur l'interprétation qu'il fait de certaines situations, sur la perception qu'il entretient de sa propre expérience et la manière dont il cherche à l'influencer.

5.1 Justification des critères de sélection des répondants²⁰

Au total, quatorze entretiens²¹ ont été menés auprès de jeunes travailleurs en processus d'insertion professionnelle. Une première façon de sélectionner les répondants a consisté à s'attarder au nombre d'années cumulées sur le marché du travail depuis la fin des études. Les répondants admissibles à notre recherche devaient d'abord être en emploi depuis 2 à 5 ans – période généralement requise pour qu'un individu se stabilise en emploi – au moment de la collecte de données ou encore, occuper depuis moins de deux ans un emploi qu'ils ne croyaient pas devoir quitter dans un avenir proche (Gauthier *et al.*, 2004). Compte tenu de cette première restriction, la plupart des répondants se trouvaient en emploi depuis deux à trois ans au moment de l'enquête. Ce premier critère de sélection, qui servait avant tout de balise, ne s'est toutefois pas avéré excessivement restrictif. Étant donné les difficultés rencontrées dans le recrutement des informateurs, nous avons choisi d'intégrer à notre enquête des répondants qui, après avoir travaillé pendant au moins deux ans dans un domaine, effectuent actuellement un retour aux études, retour aux études motivé par les déceptions rencontrées dans leur situation d'emploi. Nous avons par ailleurs choisi de conserver le témoignage d'un répondant, en emploi depuis déjà sept ans au moment de l'enquête, dont la réflexion sur divers aspects de son rapport au travail s'avérait particulièrement intéressante dans le cadre de ce projet.

Une fois cette première sélection effectuée, nous nous sommes dans un deuxième temps arrêtés au secteur d'activité de l'emploi occupé par nos informateurs. Le choix des répondants dans ce cas-ci a été fait à l'aide de la Classification nationale des professions²². Au total, sept secteurs d'activités, sur les dix de la classification nationale, se trouvent

²⁰ Une liste complète des répondants a été dressée en annexe F.

²¹ Nous avions au départ prévu rencontrer quinze répondants. Or, les obstacles rencontrés dans le recrutement des participants nous ont toutefois contraints à limiter leur nombre à quatorze.

²² Une version détaillée de la Classification nationale des professions est disponible sur le site du Développement des ressources humaines du Canada à l'adresse suivante : <http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/groups/index.shtml> (site consulté le 22 février 2006).

représentés dans notre échantillon²³ : gestion (un répondant); affaires, finances et administration (quatre répondants); sciences naturelles, sciences appliquées et domaines apparentés (un répondant); secteur de la santé (deux répondants); sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (deux répondants); arts, culture, sports et loisirs (trois répondants); vente et services (un répondant). Au départ, notre objectif était de faire en sorte que tous les secteurs d'activité soient représentés dans l'échantillon; trois n'ont finalement pu l'être (secteur primaire; secteur du domaine des métiers, des transports et de la machinerie; secteur de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique).

Si nous avons réussi à construire un échantillon relativement hétérogène sur le plan du secteur d'emploi des répondants, il en a été autrement de leur niveau de scolarité. Le fait que nous avons au préalable choisi de ne pas contrôler le niveau de scolarité des participants lors de leur sélection a fait en sorte qu'ils détiennent pour la plupart une formation de premier cycle universitaire. Cela constitue sans contredit un biais important pour l'analyse puisque nous savons aujourd'hui que les aspirations des jeunes en matière d'emploi sont influencées par leurs ambitions scolaires et *vice versa*.

De façon détaillée, ce sont cinq hommes et neuf femmes, âgés de 22 à 33 ans au moment de l'enquête, qui ont été rencontrés en entrevue. La plupart de ces répondants faisaient pour la première fois l'expérience d'un emploi à temps plein en lien avec leur formation depuis l'obtention de leur diplôme. Cela dit, ils cumulent néanmoins tous diverses expériences de travail acquises, à temps partiel ou durant la période estivale, au cours de leur cheminement scolaire. Ces emplois, qui n'étaient généralement pas directement en lien avec la formation poursuivie, leur ont néanmoins permis de se faire une première idée de la dynamique du

²³ Le lecteur pourra se référer à la liste des répondants (annexe F) pour connaître le secteur d'activité de chacun d'eux.

marché du travail et de se définir eux-mêmes dans ce nouvel espace (ce qu'ils aiment faire ou n'aiment pas faire).

5.2 Le recrutement des répondants

Le recrutement des répondants ainsi que la réalisation des entretiens se sont étalés sur une période de quatre mois, soit de février à mai 2005. La constitution de l'échantillon peut parfois présenter certaines difficultés, surtout lorsque les personnes recherchées n'appartiennent à aucun groupe systématiquement constitué. Dans notre cas, il n'existait aucune liste d'informateurs susceptible de nous aider à construire notre échantillon. Pour cette raison, et puisqu'il s'agit d'une enquête exploratoire, nous avons principalement eu recours à des méthodes d'échantillonnage non probabilistes pour repérer nos participants, soit par choix raisonné et par effet boule de neige.

Le recrutement des répondants s'est somme toute bien déroulé puisque nous avons bénéficié de l'aide d'un certain nombre de personnes-ressources lors de notre recherche d'informateurs²⁴. Un peu moins de la moitié des répondants ont été trouvés par l'intermédiaire du réseau des jeunes professionnels d'une institution universitaire. Un message électronique avait alors été envoyé à plus de 80 personnes âgées de 25 à 40 ans. Parmi les personnes qui se sont montrées intéressées par l'enquête, quatre²⁵ ont été rencontrées en entrevue. Les dix autres répondants ont été repérés avec l'aide de personnes de notre entourage. Nous avons en cours de route dû nous rendre à l'évidence qu'il n'était pas aussi évident que nous l'avions cru de repérer des participants issus de certains secteurs

²⁴ Ces personnes-ressources disposaient d'une fiche descriptive leur permettant de connaître les critères de notre projet de recherche et les aidant à entrer en contact avec d'éventuels répondants (annexe E).

²⁵ Nous reconnaissons que le fait que près du tiers des répondants rencontrés en entrevue occupent un emploi au sein de la même institution peut poser certains problèmes pour l'analyse. En effet, bien qu'ils occupent des emplois dans des secteurs d'activité différents, leur expérience de certains aspects du marché du travail risque de s'avérer similaire à quelques égards.

d'activité. Il est par ailleurs à noter qu'étant donné qu'aucune ressource financière n'était prévue pour les déplacements liés au projet, le recrutement des répondants s'est exclusivement déroulé dans la région de Québec.

5.3 Le déroulement des entretiens

Avant de commencer l'entrevue proprement dite, l'interviewer présentait une fiche décrivant la recherche et s'assurait de répondre aux questions du répondant relativement au projet (annexe B). L'interviewé devait par la suite signer un formulaire de consentement (annexe C). Cette étape avait principalement pour but de mettre l'informateur en confiance en insistant sur le sérieux de la recherche qui avait fait l'objet d'une évaluation et d'une approbation par le Comité d'éthique de l'Université Laval à l'hiver 2004. En ce qui concerne la confidentialité des entretiens, il est à noter qu'un pseudonyme a été attribué à chacun des répondants et qu'en aucun cas les noms des participants n'ont été et ne seront rendus public. Le répondant devait ensuite répondre à une fiche de renseignements (annexe D). Les informations recueillies permettaient de dresser un premier portrait du parcours scolaire et professionnel de l'interviewé, portrait qui avait par la suite l'avantage de faciliter l'entretien en liant les questions à des événements précis de sa trajectoire scolaire et professionnelle. Le chercheur pouvait ainsi se référer à cette feuille de route tout au long de l'entretien. Outre cette fiche de renseignements, qui contenait un certain nombre d'informations sociodémographiques, aucun autre questionnaire n'a été administré.

Les entrevues se sont pour la plupart déroulées sur les lieux de travail des répondants, souvent après les heures de bureau ou pendant la pause prévue pour le dîner. Quelques entrevues ont eu lieu à l'université, dans des locaux réservés à cette fin. Avec le consentement des répondants, toutes les entrevues ont été enregistrées sur bandes magnétiques. La durée des entretiens variait entre 1h et 1h30 et se déroulaient sur le ton de

la conversation ordinaire. Comme il s'agissait d'entretiens semi-dirigés, le chercheur animait les rencontres à partir d'une grille d'entrevue assez souple. Le chercheur se laissait ainsi guider par le rythme et le contenu de l'échange afin d'aborder les thèmes généraux qu'il souhaitait explorer avec le participant. Certaines entrevues ont dû être reportées à quelques reprises. Il faut comprendre que nos jeunes adultes avaient pour la plupart des horaires de travail chargés qu'ils combinaient dans certains cas à une vie familiale. Une fois ces difficultés dépassées, les répondants se livraient à de généreux témoignages et se montraient intéressés par notre enquête.

La transcription des entretiens a pour sa part été effectuée au fur et à mesure que de nouveaux entretiens étaient complétés. Une telle façon de procéder nous a permis de relever rapidement certaines erreurs récurrentes dans notre façon de poser les questions et ainsi d'apporter les ajustements nécessaires au fil des entretiens. La transcription s'est dans l'ensemble bien déroulée. L'enregistrement des entretiens étant généralement clair, nous n'avons rencontré aucun problème majeur au cours de cette étape.

Il importe en terminant de spécifier que nous avons effectué un prétest afin de valider notre schéma d'entrevue et notre démarche d'approche avant d'entreprendre l'ensemble de nos entrevues. Ce premier entretien, que nous avons par ailleurs intégré à notre corpus d'entrevues, nous a permis de constater que la plupart de nos questions étaient claires et pertinentes dans le cadre de cette enquête. L'ordre des questions a toutefois dû être revu à l'issue de cette entrevue. Nous abordions au départ les événements de la vie de l'individu dans un ordre chronologique : situation passée, présente et future. Nous avons toutefois dû nous rendre à l'évidence qu'il était plus facile pour les répondants de parler dans un premier temps de leur situation actuelle, puis d'aborder leurs aspirations passées et futures. En amorçant l'entretien avec des questions liées à leur situation d'emploi actuelle, les répondants se trouvaient tout de suite lancés sur un terrain connu, ce qui leur permettait de livrer plus facilement les informations recherchées. Une fois cette première étape franchie,

il était alors possible d'aborder les questions leur demandant un plus grand effort de réflexion, soient celles faisant appel à leurs souvenirs ou impliquant une projection de soi dans l'avenir.

En ce qui concerne l'analyse des entretiens, nous avons d'abord dû nous immerger dans les données (relecture des verbatims) afin de repérer certains éléments inattendus. Nous avons ensuite procédé à la codification du matériel à l'aide du logiciel de traitement de données qualitatives QSR N'Vivo. Les propos des répondants ont ainsi été classés selon les thèmes généraux de la grille d'entrevue. Cette première étape de classement accomplie, il était alors aisé de conduire une analyse plus fine des entretiens en fonction des dimensions mises en évidence dans notre schéma conceptuel.

Conclusion

Ce chapitre nous a permis de définir l'aspiration comme un projet d'avenir qui permet aux acteurs sociaux de formuler des espoirs, des attentes et des buts vis-à-vis leur avenir. Ce projet leur donne par la même occasion une raison de vivre et de faire quelque chose de leur existence. L'aspiration invite ainsi l'individu à dépasser sa situation actuelle; elle prédispose en ce sens l'acteur à l'action. Sur le plan professionnel, la question des aspirations a certes trait à tout ce qui touche l'emploi comme tel (*contenu de la tâche, conditions de travail, relations de travail*), mais elle se rapporte aussi à tout ce qui est lié de près ou de loin au fait d'occuper un emploi (*finalité du travail, centralité du travail*). Plutôt que de parler d'aspirations professionnelles, concept qui circonscrit la notion à ce qui touche spécifiquement la profession, nous parlerons pour cette raison d'***aspirations au travail*** en vue d'inclure à notre définition les aspirations qui se rapportent à la vie hors travail.

En résumé, cette étude s'intéresse à l'évolution des aspirations au travail au fil du temps et cherche de surcroît à vérifier l'incidence de l'insertion professionnelle sur les changements observés. Trois moments de l'existence des individus sont ainsi à l'étude : le *cheminement scolaire* et la *trajectoire professionnelle* et *celle envisagée pour l'avenir*. L'idée de changement – entre ce qui était désiré au cours du cheminement scolaire et ce à quoi on aspire pour l'avenir compte tenu de la situation d'emploi actuelle – est donc au cœur de notre démarche.

Maintenant que nous avons opérationnalisé le concept d'aspiration au travail, et expliqué la façon dont nous avons réalisé notre enquête de terrain, nous proposons de nous lancer au cœur de l'analyse. Le chapitre IV s'intéresse à la façon dont les aspirations s'agencent pour former différents types de rapport au travail tandis que le chapitre cinq se consacre plus spécifiquement à l'étude des changements sur ce plan à l'intérieur des différents parcours de nos répondants.

La fonction première de tout groupement social, qu'il soit religieux, politique ou industriel, devrait consister à mettre en œuvre les moyens permettant à l'homme de jouir d'une vie ayant un sens. [...] Cependant, à quoi lui servirait-il que l'industrie produisît des articles augmentant son confort matériel si son épanouissement et son bonheur devaient en faire les frais?
Frederick Herzberg (1971 : 16)

Chapitre IV

Le rapport au travail des jeunes : les premiers éléments d'une définition et d'une classification

Introduction

Le chapitre précédent nous a permis de définir l'aspiration puis de saisir l'implication de cette notion dans le champ du travail. Nous avons ainsi pu constater que les aspirations au travail se rapportent généralement à l'une ou l'autre des cinq dimensions suivantes : le contenu de la tâche, les conditions de travail, les relations de travail, la finalité du travail et la centralité du travail. Les aspirations formulées de manière très spécifique pour chacune de ces dimensions s'agencent pour former différentes configurations auxquelles nous référerons désormais en termes de *rapport au travail*. Ce quatrième chapitre présente dans un premier temps la façon dont la notion de rapport au travail a été abordée dans la littérature. Il expose ensuite une typologie des différents types de rapport au travail auxquels nous a mené l'étude de nos entretiens.

1. La notion de rapport au travail

La notion de rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que « *le travail – c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des "biens" et des "services" sous différentes formes – représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent, l'activité par excellence pour rendre raison de la société* » (Gendron et Hamel, 2004 : 131). Bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature, trois principales perspectives semblent avoir récemment dominées la majorité des travaux sur le sujet. La perspective la plus généralement admise lie le rapport au travail à la satisfaction éprouvée par les salariés dans l'exercice de leur fonction. Une seconde perspective examine le rapport au travail à partir de la signification que l'individu attribue à cette activité. Une dernière école de pensée considère plutôt que le rapport au travail s'intègre à une conception plus générale de la vie. Revenons brièvement sur chacune de ces perspectives.

1.1 Le rapport au travail et la satisfaction au travail

Pour définir le rapport au travail, les recherches dans le domaine de la sociologie du travail ont généralement eu tendance à aborder la question en termes de satisfaction au travail, à savoir ce « *rapport affectif que les individus entretiennent avec les fonctions qu'ils exercent dans la sphère du travail* » (Paugam, 2000 : 43). Pour saisir cette satisfaction, les recherches dans le domaine se sont principalement intéressées aux caractéristiques concrètes qui motivent les individus au travail (Herzberg, 1971), ou encore aux besoins qu'ils cherchent à combler en situation d'emploi (Maslow, 1943). Si cet angle d'approche a généralement été privilégié dans la littérature pour étudier le rapport au travail des individus, les travaux dans le domaine de la psychologie du travail nous enseignent toutefois que la *satisfaction au travail* s'intègre au cadre plus général des recherches

intéressées par la *motivation au travail*. Des chercheurs comme Vroom (1964) et Locke (1991) ont ainsi proposé des théories cherchant à savoir comment certaines variables interagissent pour mobiliser le comportement des travailleurs, que ce soit dans leurs performances ou leurs démarches au cours de leur vie au travail (pour changer d'emploi, y demeurer, suivre une formation, etc.). À la différence de la satisfaction au travail, qui concerne le rapport émotif que l'individu entretient à l'égard de son emploi, la motivation au travail réfère davantage aux conditions qui mobilisent, orientent et supportent les comportements des individus au travail. Cela dit, les récentes recherches dans le domaine ont toutefois montré que la relation entre les deux notions est beaucoup plus complexe qu'il n'apparaît. Une attention particulière a dès lors été portée à la satisfaction au travail comme composante principale de la motivation au travail des individus (Krumm, 2001). Parmi les grandes enquêtes intéressées par la satisfaction au travail, il convient de revenir brièvement sur les travaux d'Herzberg (1971) et de Maslow (1943).

En s'intéressant aux « circonstances professionnelles » susceptibles d'augmenter ou de diminuer la satisfaction au travail des salariés américains, Herzberg (1971) a mis en évidence un certain nombre de facteurs en jeu dans la satisfaction au travail. Parmi les facteurs à l'étude, cinq sont apparus comme de puissants déterminants de la satisfaction au travail des salariés : les accomplissements, la reconnaissance, le travail comme tel, la responsabilité et l'avancement. L'une des grandes contributions d'Herzberg est sans doute d'avoir montré que ces facteurs de satisfaction sont indépendants et différents de ceux qui suscitent le mécontentement des travailleurs. Cela dit, la politique et l'administration de l'entreprise, le supérieur, la rémunération, les relations entre collègues et les conditions de travail contribuent généralement peu à la satisfaction au travail de la même façon qu'à l'opposé, les facteurs de satisfaction contribuent peu au mécontentement des travailleurs. Pourquoi en est-il ainsi? Un premier élément de réponse réside dans le fait que les facteurs de satisfaction sont directement liés à la relation que l'individu entretient avec ce qu'il fait, tandis que les seconds se rapportent à la relation que l'individu entretient avec le milieu où il travaille. Herzberg a ainsi été le premier à distinguer la *nature intrinsèque* du travail des

sources de motivation *extrinsèques à la tâche* (Silverthorne, 2005). Si les facteurs de motivation extrinsèques à la tâche sont nécessaires, seuls les facteurs intrinsèques sont réellement susceptibles de motiver les individus. Les facteurs de satisfaction ont ceci de particulier qu'ils apportent une contribution au développement psychologique de l'individu précisément parce qu'ils se rapportent à la tâche et à l'épanouissement qu'elle procure. Herzberg parle pour cette raison de ces premiers facteurs en termes de « *facteurs de valorisation* » et des seconds en termes de « *facteurs d'ambiance* ». Puisque les facteurs d'ambiance ne se rapportent pas directement à la tâche – à la nature intrinsèque du travail – ils sont incapables de donner à l'individu le sentiment qu'il se développe et demeurent par conséquent impuissants à procurer des satisfactions réelles.

Dans un autre ordre d'idées, Maslow (1943) s'est pour sa part intéressé aux besoins que les travailleurs cherchent à combler en situation d'emploi. Ses travaux l'ont ainsi amené à construire une pyramide qui hiérarchise les besoins humains selon cinq besoins fondamentaux : besoins physiologiques, besoin de sécurité, besoin de reconnaissance, besoin d'estime, besoin d'accomplissement. Cette théorie des besoins soutient, d'une part, que les comportements humains sont toujours dominés par une catégorie de besoins de la hiérarchie et, d'autre part, que la satisfaction des besoins des catégories supérieures nécessite que les besoins élémentaires de la hiérarchie aient d'abord été comblés. Ces travaux, quoique largement critiqués, ont néanmoins le mérite d'avoir encouragé le développement de théories envisageant les employés comme des personnes entières ayant une vie à l'extérieur du travail, vie hors travail qui influence par ailleurs inévitablement leurs comportements au travail (Krumm, 2001).

En résumé, pour saisir le rapport au travail des salariés, les travaux d'Herzberg (1971) et de Maslow (1943), et bien d'autres par la suite (Goldthorpe *et al.*, 1972; Baethge, 1994; Paugam, 2000; Gauthier *et al.*, 2004), se sont intéressés à la satisfaction que procure trois principales dimensions de l'activité de travail : le contenu de la tâche elle-même (*facteurs*

intrinsèques à la tâche), les conditions de travail et les relations de travail (*facteurs extrinsèques à la tâche*). Dans le premier cas, la satisfaction est directement liée au contenu de la tâche, à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure. Elle peut d'un autre côté dépendre de la rétribution associée à l'activité de travail – rétribution dont le salaire demeure l'élément principal auquel s'ajoutent des avantages matériels complémentaires (avantages sociaux, horaires, promotions, sécurité d'emploi, etc.) – ou encore de la qualité des relations avec les collègues (convivialité des relations avec le groupe immédiat de travail) et de l'ambiance de travail dans l'entreprise (relations avec les supérieurs et les autres équipes de travail). Cette façon d'envisager le rapport au travail à partir de la satisfaction a généralement été privilégiée dans la littérature. Les études sur le sujet sont nombreuses; elles représentent en fait une importante part des recherches dans le domaine de la sociologie du travail (Paugam, 2000).

1.2 Le rapport au travail et la finalité du travail

Poser la question du rapport au travail en termes de finalité revient d'un autre côté à tenter de circonscrire le sens que les uns et les autres attribuent à cette activité. Avec l'*Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Weber a sans doute été l'un des premiers à poser la question en ces termes. En cherchant à savoir comment des croyances religieuses pouvaient conduire à l'apparition d'une mentalité faisant du travail une dimension essentielle de l'accomplissement de soi, Weber a montré que le travail pouvait être une fin en soi. L'*éthique protestante* de Weber rejoint aujourd'hui les *thèses individualisantes* fondées sur l'idée que le travail contribue à la structuration de l'identité des sujets en leur donnant les moyens de s'exprimer dans cette sphère d'activité (Beathge, 1994). Le travail est ainsi source d'accomplissement, de valorisation et d'épanouissement pour celui qui l'exécute.

De l'autre côté se trouvent les *thèses instrumentalistes* qui restreignent le rapport de l'individu au travail à des aspects purement matériels et extérieurs à la tâche elle-même (Beathge, 1994). Les travaux de Goldthorpe *et al.* (1972) sur *L'ouvrier de l'abondance* ont en effet montré que le travail peut, pour certains travailleurs, représenter le moyen de parvenir à des fins extérieures à l'emploi. L'enquête de Goldthorpe *et al.*, intéressée par la question de l'embourgeoisement de la classe ouvrière anglaise, a conduit les chercheurs à étudier le rapport qu'entretiennent les ouvriers à l'égard de certaines dimensions de leur vie à savoir, le travail, le groupe de travail, l'entreprise, le syndicat de même que leur avenir économique, leurs attitudes politiques et les formes de sociabilité privilégiées à l'extérieur du travail. Il ressort de cette étude que « l'ouvrier de l'abondance » entretient une relation instrumentale au travail puisqu'il accorde davantage d'importance à la rétribution de son travail qu'à la tâche elle-même comme facteur d'accomplissement personnel. Contrairement au travailleur protestant de Weber, les comportements de l'ouvrier de l'abondance dans le champ professionnel sont orientés en fonction d'une fin qui est extérieure à l'emploi. Ce qui compte le plus pour ce dernier, c'est la rétribution associée au travail et non la valeur intrinsèque de la tâche à accomplir. L'ouvrier entretient dans ce cas-ci une relation purement instrumentale au travail qui représente pour lui une tâche ordinaire à effectuer dans le but d'atteindre des objectifs de consommation et de bien-être extérieurs à l'emploi. L'accomplissement personnel de l'ouvrier de l'abondance passe ainsi par l'amélioration de son niveau de vie, donc de son salaire, plutôt qu'à travers la réalisation du travail lui-même.

Pour résumer le propos des travaux intéressés par la finalité du travail comme déterminant du rapport au travail des salariés, mentionnons simplement que lorsque l'individu trouve un sens à l'activité de travail dans l'exercice même de ses fonctions, le travail revêt une fin en soi; l'accomplissement personnel est alors recherché dans l'acte de travail. Le travail perd toutefois cette fonction lorsque le travailleur trouve à l'extérieur de l'emploi, l'accomplissement qui lui fait défaut dans sa situation d'emploi. Au lieu d'être une fin en soi, le travail devient plutôt le « moyen » d'atteindre des buts extérieurs au travail. Le

travail apparaît pour ceux-là comme le moyen de gagner leur vie, comme un lieu de sociabilité ou encore comme le moyen d'acquérir un statut.

1.3 Le rapport au travail et la centralité du travail

Les travaux dans le domaine du travail nous enseignent que le rapport au travail se rapporte aussi à l'importance, à la place ou à la valeur accordée au travail par chaque individu dans son existence. Les travaux de Beathge (1994), menés auprès de jeunes allemands âgés de 19 à 25 ans, montrent à cet effet que le rapport au travail est certes lié aux exigences formulées par les jeunes à l'endroit du travail, mais qu'il s'intègre en outre à une conception plus générale de la vie qui tient compte de l'importance que l'individu accorde à différentes dimensions de son existence à savoir le travail, la famille et les loisirs. Cette étude arrive ainsi à la conclusion que ceux qui placent *le travail* au premier plan de leur projet de vie auront tendance à rechercher un travail qui soit porteur de sens, un travail dans lequel ils peuvent aspirer s'engager, se réaliser, un travail qui leur procure une certaine reconnaissance sociale et un statut professionnel élevé. Ceux pour lesquels *la famille* constitue le principal élément structurant leur identité, auront tendance à reléguer le travail et les loisirs au second plan de leurs préoccupations. D'autres encore concentreront leur projet de vie sur les occupations de *loisirs*, au détriment du travail. Ceux-là accepteront un travail régulier envers lequel ils garderont une distance intérieure puisque c'est dans les loisirs qu'ils trouveront un espace de développement personnel à la hauteur de leurs espérances. Il est intéressant de constater avec Beathge qu'une dernière catégorie de jeunes a une conception de la vie orientée par l'*équilibre* entre le travail et la vie privée. Ceux-là montrent ainsi un intérêt pour ces deux sphères de leur existence et « *souhaitent se réaliser sans subordonner l'un de ces registres à l'autre* » (*idem* : 154). « *Qu'ils aient choisi de s'investir dans leur vie de couple ou leur famille, ou qu'ils cultivent avec sérieux et régularité une activité de loisir manuelle ou culturelle dont ils retirent une grande satisfaction* » parce qu'elle leur procure « *une reconnaissance sociale qu'ils ne trouvent*

pas dans le travail », ces jeunes sont tous à la recherche d'un « *équilibre intérieur* » (*idem*).

Ces travaux rejoignent en partie ceux de Goldthorpe *et al.* (1972) qui accordaient une attention toute particulière à l'importance du travail dans la vie des travailleurs et à la relation qui se développait entre le travail et la vie hors travail. Goldthorpe *et al.* remarquaient ainsi que plus le travail occupait une place importante dans la hiérarchie des valeurs des travailleurs, plus leur engagement personnel et leur identification au travail apparaissaient élevés.

1.4 Vers une définition plus unifiée du rapport au travail

Nos observations révèlent que les études récentes au sujet du rapport au travail ont eu tendance à réduire la notion à l'une des dimensions précédemment mises en évidence (satisfaction au travail, finalité du travail et centralité du travail). Or, au sens où nous l'entendons, le rapport au travail se rapporte à la fois à la *satisfaction* que procure le travail, mais aussi à la *signification* que les uns et les autres attribuent à cette activité et à la *place* qu'ils lui réservent dans leur existence. Nous privilégions donc une approche unifiée du rapport au travail, approche qui dépasse l'idée d'orientation au travail spécifiquement intéressée par l'attitude des travailleurs à l'égard de leur situation d'emploi. Notre définition du rapport au travail s'inscrit ainsi dans une conception plus large de la vie.

2. Le rapport au travail des jeunes : les premiers éléments d'une classification

L'analyse de nos entretiens à partir des dimensions des aspirations mises en évidence au chapitre III (contenu de la tâche, conditions de travail, relations de travail, finalité du travail, centralité du travail) nous a rapidement révélé que l'agencement de ces dimensions pouvait donner lieu à différentes configurations de rapport au travail, configurations variant par ailleurs selon l'individu à l'étude et l'étape à laquelle il se trouve dans sa vie. C'est en tentant de dégager les éléments de cohérence interne au discours de nos répondants que nous sommes arrivés à construire la typologie que nous proposons maintenant de présenter. Notre démarche est sans contredit inductive et vise précisément la construction de types descriptifs. Nous sommes à cet égard conscients qu'une combinaison différente des dimensions à l'étude pourrait donner lieu à d'autres types de rapport au travail. Or, notre objectif n'était pas de construire une typologie systématisée constituée de types logiques, mais simplement de rationaliser les informations issues de l'empirie.

Notre typologie comporte au total six types qui s'inscrivent sur un continuum allant d'un rapport au travail purement instrumental (*l'utilitariste*), vers un dernier excessivement expressif (*le passionné*). Entre ces deux extrêmes, nous retrouvons *le solidariste* et *le carriériste* du côté instrumental, de même que *l'expressif tempéré* et *l'expressif intégré* du côté expressif du continuum. Les différents types de rapport au travail présentés dans la classification qui suit sont évidemment des types idéaux auxquels peu de nos répondants correspondent parfaitement; leurs propos chevauchent généralement plus d'un type, ce qui rendait parfois difficile de les associer à l'une ou l'autre de ces catégories. Ces types idéaux ont néanmoins un ancrage empirique; ils reposent sur les aspirations concrètement exprimées par les répondants à propos de leur trajectoire professionnelle. Il convient à cet égard de spécifier qu'au moment de l'analyse (chapitres 4 et 5), nous avons tenté d'aller dans la compréhension des processus plutôt que de s'attarder à la répartition des répondants par type, laquelle répartition est évidemment présentée en annexe (voir annexe G). Les

principaux traits caractérisant chacun des six types que nous proposons maintenant de décrire sont pour leur part résumés dans le tableau synthèse présenté en page 105.

2.1 Des rapports au travail de nature instrumentale

Les trois premiers types de rapport au travail auxquels nous nous intéresserons sont de nature instrumentale. Le travail n'est dans ce cas-ci pas une fin en soi pour les jeunes travailleurs, il a plutôt pour fonction de fournir les moyens de subvenir à des fins qui ne sont pas directement liées au travail lui-même. Cette première portion de notre typologie est largement inspirée des travaux de Goldthorpe *et al.* (1972).

2.1.1 L'utilitariste

L'*utilitariste* est sans doute le plus instrumental des rapports au travail dont les deux suivants ne sont que des déviations. De la même manière que « l'ouvrier de l'abondance » de la typologie de Goldthorpe *et al.* (1972), les jeunes travailleurs associés à cette catégorie conçoivent principalement le travail comme une façon de gagner leur vie. Leur rapport à l'entreprise repose ainsi essentiellement sur un lien économique : « *C'est sûr que quand tu gagnes autant d'argent pis que t'as pas étudié nécessairement, t'as pas le goût d'aller ailleurs. Je gagne plus que ben du monde qui sont allés à l'école* » (Caroline). Les conditions de travail revêtent dans ce cas-ci une importance capitale. Faute d'occuper un emploi stimulant sur le plan des tâches à accomplir ou des relations avec les collègues, les jeunes trouveront leur satisfaction au travail dans la rétribution issue de cette activité; leur rapport au travail est par conséquent exclusivement matérialiste. Au sens où l'entend Fortier (1992), la motivation des individus qui endossent ce rapport au travail repose essentiellement sur une éthique de la consommation : « *S'il existait un autre moyen de vivre*

tout en gardant ses habitudes de consommation, il y a fort à parier que ces individus abandonneraient le travail » (idem : 119).

L'attachement des *utilitaristes* envers leur emploi de même que leur engagement au travail sont nécessairement de faible intensité : « *Pour moi c'était pas ce que je voulais faire longtemps. C'était en attendant qu'il se passe de quoi. D'ailleurs le fait d'être dans un club vidéo je trouvais ça... je me valorisais pas vraiment là-dedans. [...] Donc les clubs vidéo, les restaurants tout ça c'était vraiment pour survivre, c'était pas quelque chose à quoi j'accordais beaucoup d'importance* » (Laurence). Le travail ne possède donc pas de valeur en soi pour les individus concernés. Dans sa forme la plus pure, nous pourrions presque affirmer que ce qui compte vraiment pour eux c'est de travailler pour gagner de l'argent, peu importe la nature de l'emploi occupé ou le contenu de la tâche à exécuter.

Même s'il occupe la majeure partie de l'existence en matière de temps, le travail n'est pas au cœur du projet de vie de ceux et celles que nous définissons comme *utilitaristes*, il ne représente pas une expérience importante sur le plan émotionnel, pas plus qu'une source d'affectivité ou d'accomplissement personnel. Le travail est une sphère distincte, voire étrangère à la vie hors travail. Les relations de travail sont par conséquent rarement transférées dans la vie à l'extérieur de l'emploi. Le travail revêt dans ces circonstances un rôle de second plan, celui de fournir les moyens matériels de s'accomplir dans les autres sphères de la vie; c'est précisément dans la vie hors travail que l'existence prend tout son sens.

2.1.2 Le solidariste

Pour sa part, le rapport au travail que nous qualifions de *solidariste* s'apparente à l'orientation au travail du même nom dans la typologie de Goldthorpe *et al.* (1972). De la même façon que *l'utilitariste*, les personnes associées à ce second type de rapport au travail cherchent un emploi qui leur permette de bien gagner leur vie, mais qui soit plus stimulant sur le plan de la *sociabilité*. Faute d'avoir déniché un emploi qui les satisfait parfaitement sur le plan des tâches à accomplir ou des conditions de travail, ceux-là trouveront leur motivation et leur satisfaction au travail dans les relations qu'ils développeront avec leurs collègues : « *Le travail comme tel c'était pas plaisant à 100%. C'était plus le côté social qui était le fun! J'aimais ça, je travaillais avec mes amis* » (Geneviève). Ces jeunes auront ainsi tendance à insister sur la dimension ludique de l'activité de travail, ludisme qu'ils retrouveront dans le plaisir éprouvé à travailler avec le groupe de pairs. Ils veulent s'amuser en travaillant, ils veulent avoir du « *fun* » : « *La journée où je n'aurai plus de fun je vais changer de job* » (Caroline). Pour reprendre les propos de Zoll (2001) qui arrive à des conclusions similaires dans une étude menée auprès de jeunes allemands, si les jeunes ne peuvent trouver le plaisir « *dans le travail* », c'est « *au travail* », dans leur relation avec le groupe de collègues, qu'ils éprouveront du plaisir.

Même si la finalité du travail n'est pas recherchée dans l'acte de travail lui-même mais à l'extérieur de celui-ci, dans les relations avec les collègues, les individus de cette seconde catégorie placent néanmoins cette activité au cœur de leur projet de vie : « *Le travail représente [...] un centre d'intérêt essentiel dans la vie, parce qu'en plus de sa signification instrumentale il satisfait les besoins d'expression et d'affectivité du travailleur* » (Goldthorpe *et al.*, 1972 : 89). Il existe par conséquent une forte convergence entre la vie au travail et la vie hors travail car les amis au travail sont aussi les amis dans la vie : « *Mes chums sont à ma job fait que quand je rentre travailler pis que je vois mes chums, j'aime ça. Je pourrais dire que ce qui m'apporte le plus présentement c'est probablement mon travail parce que je rencontre plein de monde* » (Caroline). Le travail

est ainsi très important pour ces jeunes dans la mesure où il représente davantage qu'un lieu de travail, c'est aussi un milieu de vie. Ce qui compte avant tout, ce sont les liens de solidarité qui se tissent entre tous les membres de l'organisation ou entre les membres d'un groupe plus restreint de travailleurs.

2.1.3 Le carriériste

Le type que nous définissons comme étant *carriériste* s'apparente pour sa part à « l'orientation bureaucratique » de l'employé salarié dans la typologie de Goldthorpe *et al.* (1972). Pour les individus associés à ce type, le travail représente « *un centre d'intérêt essentiel dans la mesure où la carrière est vitale dans la destinée de l'individu* » (*idem* : 88). Le travail est ici placé au premier plan des préoccupations et représente pour l'instant leur principal projet de vie. Les jeunes de cette catégorie sont avant tout à la recherche d'un statut social. Et, comme l'expriment Goldthorpe *et al.*, le sens premier du travail « *est celui de service rendu à une organisation, en échange d'un revenu et d'un statut social en augmentation régulière et de la sécurité à long terme – c'est-à-dire en échange d'une carrière* » (*idem* : 87).

La rétribution demeure un aspect important du rapport au travail des jeunes *carriéristes*, mais leur engagement au travail repose davantage sur des éléments moraux de l'ordre de la loyauté envers l'entreprise. Leur engagement au travail est donc très net et sera d'autant plus élevé que les espérances d'évolution sur le plan professionnel seront honorées par l'employeur : « *Le travail est associé à une progression régulière du statut et des revenus sous la forme d'une carrière* » (*idem* : 88). La position sociale et les perspectives de carrière sont ainsi des composantes importantes de l'identité sociale des jeunes *carriéristes*, composantes souvent plus importantes que le contenu de la tâche elle-même.

Bien que les relations avec les collègues ne forment pas nécessairement la base de la vie sociale de ces jeunes en dehors du travail, elles n'en demeurent pas moins capitales dans la sphère du travail. Au-delà de la sociabilité et du plaisir qu'elles procurent, les relations de travail sont recherchées pour la reconnaissance sociale qu'elles apportent et le potentiel qu'elles représentent sur le plan de la création d'un vaste et solide réseau de contacts comme éventuel tremplin pour la carrière. Même si les amis au travail ne sont pas nécessairement les amis dans la vie, il y a néanmoins une forte convergence entre la vie au travail et la vie hors travail dans la mesure où les individus associés à cette catégorie auront intérêt à participer aux différentes rencontres et activités organisées à l'extérieur des heures de travail (dîner d'affaires, 5 à 7, etc.) : *« j'ai souvent beaucoup de travail sur les heures de dîner. [...] Des fois il faut que tu rencontres des gens pis le seul moment où tu peux le faire c'est sur l'heure du dîner »* (Jonathan).

Mentionnons en terminant que pour les répondants souscrivant le plus parfaitement à un tel type de rapport au travail, ce n'est pas à la sphère du travail de se plier aux exigences des autres domaines de la vie, mais bien à ces autres dimensions d'intégrer le projet de vie principal qui est le travail. La part de défi, le niveau de responsabilités et les possibilités d'avancement comptent ainsi parmi les principaux aspects contribuant à la satisfaction au travail de ces jeunes qui formulent d'ambitieux projets de carrière.

2.2 Des rapports au travail de nature expressive

Alors que le travail représentait jusqu'à présent le moyen de parvenir à des fins extérieures à l'emploi (moyen de gagner sa vie, source de sociabilité, moyen d'acquérir un statut), les individus qui entretiennent un rapport expressif au travail tirent pour leur part l'essentiel de leur satisfaction de la nature même de cette activité. La finalité du travail est ainsi recherchée dans l'acte de travail lui-même, dans l'épanouissement qu'il procure. Or, si le

travail a dans ce cas-ci pour fonction de fournir les moyens de s'épanouir dans la sphère professionnelle, nos entretiens révèlent que l'intensité de cette quête d'épanouissement varie cependant d'un individu à l'autre. Pour comprendre les nuances qui apparaissent sur le plan du sens accordé au travail par les expressifs, les travaux sur la hiérarchie des besoins se sont avérés d'une grande utilité et méritent qu'on leur accorde un peu d'attention avant de présenter nos trois derniers types.

Les jeunes qui entretiennent un rapport au travail *expressif* cherchent en général à combler dans la sphère du travail les besoins supérieurs de la hiérarchie de Maslow (1943), besoins qui sont de l'ordre de l'épanouissement personnel (estime de soi et accomplissement). Pour les uns, cette quête d'épanouissement se reflète à travers le besoin de se sentir utile et apprécié des autres, de sentir que leurs compétences sont reconnues, qu'ils disposent d'une certaine autonomie et d'un pouvoir sur leur avenir professionnel. Ces personnes cherchent à notre avis à combler leur besoin d'estime d'eux-mêmes par la *valorisation* que leur procure le travail. Pour d'autres, ce besoin d'estime d'eux-mêmes sera doublé d'un besoin supérieur de l'ordre de l'accomplissement personnel. Cette quête d'épanouissement les conduira à miser sur leur développement personnel dans la sphère du travail de même que sur leur capacité « *to become everything that one is capable of becoming* » (Maslow, 1943 : 382). Au-delà d'une simple quête de valorisation, ces derniers sont à notre avis à la recherche de *réalisation de soi* dans l'activité de travail, réalisation qui s'affirme dans le développement plein et entier de leur personne et la prise de conscience du caractère unique de ce qu'ils sont. À son comble, ce besoin sans cesse renouvelé de réalisation de soi peut se transformer en une inclination encore plus marquée envers le travail qui porte les jeunes à rechercher le *dépassement de soi* dans l'activité de travail.

Les propos énoncés jusqu'ici ne signifient pas que les individus ayant un rapport instrumental au travail ne sont pas à la recherche d'épanouissement, mais plutôt que, contrairement aux expressifs, l'acte de travail lui-même ne représente pas le lieu principal

de leur épanouissement pour l'instant. Ce qui différencie ensuite les expressifs entre eux sur le plan de la finalité du travail, c'est précisément l'intensité de l'épanouissement recherché dans le travail. Les jeunes qui entretiennent un rapport au travail de nature expressive envisagent le travail comme une importante source d'épanouissement, mais n'aspirent pas nécessairement au même degré d'épanouissement dans le travail. Les uns cherchent simplement à se valoriser dans l'activité de travail, les autres à se réaliser, voire à se dépasser dans ce domaine de leur vie. Nous verrons, à travers la description des différents types suivants, que l'intensité de cette quête d'épanouissement au travail est par ailleurs fonction d'une conception plus générale de la vie impliquant l'ensemble des dimensions de l'existence.

2.2.1 L'expressif tempéré

Pour les *expressifs tempérés*, le travail est avant tout une *source de valorisation* au sens où nous l'avons décrit précédemment. Les jeunes travailleurs ont besoin que le travail leur permette de se sentir utiles et appréciés des autres, ils ont besoin d'être stimulés par le contenu de leur tâche, ils veulent que leurs compétences soient utilisées et reconnues et ils exigent un minimum de latitude et d'autonomie dans leur situation d'emploi. Pour reprendre les propos de Beathge, « *ce qui les motive, c'est une activité satisfaisante sur le plan du contenu, dans laquelle ils puissent se sentir reconnus, s'investir et s'affirmer en tant que personnes, tout en leur apportant le sentiment d'une intégration sociale* » (1994 : 156). Ceux-là n'accepteraient pas d'occuper n'importe quel emploi en échange d'un revenu ou d'un statut social. Ils ne veulent rien de moins qu'aimer leur emploi, avoir de bonnes conditions de travail et du plaisir avec leurs collègues, mais parlent paradoxalement de leur investissement personnel dans ce domaine avec beaucoup de modération : « *Moi en autant que mon travail me rapporte, que j'aie le goût d'aller travailler, que mon travail m'intéresse, qu'il me permette de faire les activités en dehors du travail... Donc un travail*

qui m'offre assez de latitude et de liberté et un revenu que je juge raisonnable pour combler mes besoins, ça me suffit » (Émilie).

Si *l'expressif tempéré* s'apparente aux rapports au travail de nature instrumentale dans la mesure où il conçoit le travail comme une sorte d'obligation, il s'en distingue aussi éminemment parce qu'il trouve une importante part de sa motivation dans le contenu des tâches à accomplir quotidiennement : *« C'est que moi je trouve que dans la vie on est obligé de travailler fait que je me dis allons chercher les choses qui nous plaisent pis apprécions-les, apprécions ce qu'on a comme environnement. C'est comme ça que je vois ça. Bon je suis obligée de travailler mais en même temps il y a de belles choses dans mon travail donc apprécions-les » (Laurence).*

Pour cette catégorie de répondants, le travail ne représente pas le principal lieu de leur accomplissement personnel : *« s'accomplir pour moi c'est faire quelque chose que les autres ne sont pas capables de faire... [...] L'ouvrage je la fais bien, mais je suis à peu près certain que quelqu'un d'autre serait capable de la faire aussi bien que moi. [...] Même si le travail est ben important pour moi, c'est pas la place où je m'épanouis le plus. Quand je travaille j'ai l'impression d'être utile, mais je suis pas plus utile qu'une autre personne » (Philippe).* C'est à l'extérieur du travail, lors des moments passés en famille ou dans la réalisation d'activités de loisir de toutes sortes, que ceux-là auront le plus le sentiment de s'accomplir : *« je pense que l'endroit où je m'accomplis le plus c'est dans le travail artistique. Pour moi c'est un exutoire. Comme c'est de la création ben il y a personne d'autre qui peut le faire comme moi » (Philippe).*

L'expressif tempéré est sans doute le plus raisonnable de tous les types de rapport au travail de nature expressive. Les jeunes travailleurs de cette catégorie désirent occuper un emploi plaisant, stimulant et d'autant plus valorisant, sans que leur investissement dans ce domaine

ne se fasse au détriment des autres sphères de leur vie. Le travail ne représente donc pas l'expérience principale de leur existence : « *Moi ma famille c'est ben important, mon père, ma mère, mon frère, ma famille étendue, mon chum c'est important, mes amis c'est important. Donc j'ai l'impression que la réalisation de ma vie va se faire davantage à ce niveau-là qu'au niveau du travail* » (Émilie). Les *expressifs tempérés* sont peu ambitieux et demeurent relativement plus détachés de leur situation d'emploi que les types présentés subséquemment : « *J'ai jamais vraiment eu d'objectifs de carrière. C'est pas que je suis sans buts, c'est pas non plus que je veux pas de responsabilités. Moi tant que j'aime les gens avec qui je travaille, que je fais des choses que j'aime, que je trouve ça intéressant, motivant, j'ai pas vraiment d'objectifs à atteindre du genre je veux être à telle place vers tel âge...* » (Marie).

L'engagement au travail de ces jeunes est par conséquent tempéré; ils veulent un emploi intéressant qui ne subordonne pas au travail, les autres sphères de leur existence. Ceux-là savent doser leur investissement dans le travail en fonction de l'investissement qu'ils désirent accorder aux autres dimensions de leur vie. Ces jeunes sont en d'autres mots à la recherche d'un *équilibre* entre les différentes dimensions de leur vie, équilibre qui se mesure principalement en termes d'énergie et de temps investis dans chacune de ces sphères. Une telle conception de la vie les amène par ailleurs à considérer avec une nouvelle acuité la latitude et la liberté de l'emploi lorsqu'il est question des caractéristiques recherchées au travail dans l'avenir. Le travail est véritablement une fonction que l'on occupe quelques heures par jour, fonction qui n'est toutefois pas plus importante que celle de parent ou de conjoint. On observe pour cette raison un fort cloisonnement, donc une faible convergence, entre la vie professionnelle et la vie privée de ces répondants. Les amis au travail ne sont pas nécessairement les amis dans la vie; ils sont des « collègues de travail » au sens littéral du terme.

2.2.2 L'expressif intégré

Contrairement aux individus de la catégorie précédente, les expressifs intégrés désirent davantage que se conforter dans une situation d'emploi satisfaisante, ils veulent que leur travail soit source de *réalisation de soi* et qu'il leur permette ainsi d'évoluer sur le plan personnel. Le développement de soi est dans ce cas-ci placé au premier plan de leurs priorités, développement de soi auquel contribue éminemment la sphère professionnelle : « *Le travail que je fais c'est pas une job pour mettre du pain pis du beurre sur la table... c'est plus... ça fait partie du reste de mon cheminement pour m'améliorer continuellement, pour devenir une meilleure personne. Ça fait partie de ma vie, ça fait partie de ma personne, j'ai étudié des décennies pour faire ça!* » (David). Il y a par conséquent une forte identification au travail, identification qui n'est toutefois pas exclusive à cette sphère d'activité. Dans le cas de *l'expressif intégré*, le travail s'inscrit en vérité dans un processus plus large qui vise le développement plein et entier de leur personne. Il est sans contredit une composante essentielle de leur réalisation de soi, mais il n'est pas la seule : « *ce qui me rendrait le plus heureux ce serait de réaliser mes objectifs ambitieux au point de vue de la carrière, de réaliser mes objectifs ambitieux au point de vue de la famille, de devenir un bon musicien, de faire tout ça* » (David).

De la même façon que *l'expressif tempéré*, *l'expressif intégré* est à la recherche d'un *équilibre* entre les différentes dimensions de son existence : « *Le concept d'équilibre entre le travail, la personne pis le citoyen moi je considère que c'est important. Des fois dans ta vie t'as une branche qui va prendre plus d'importance mais un moment donné une branche ça peut se briser fait que... Qu'est-ce que tu fais si tu as toujours tout mis là? [...] Moi c'est un élément que je trouve important fait qu'il faut que tu consacres du temps* » (Jonathan). Cet équilibre n'est toutefois pas aussi cloisonné que dans le cas de *l'expressif tempéré* qui envisage son existence comme étant composée de sphères indépendantes simplement juxtaposées les unes aux autres. *L'expressif intégré* a une conception de la vie beaucoup plus unifiée. Les différentes sphères de son existence sont toutes aussi

essentielles et participent de façon équivalente au développement de sa personne. Cet équilibre apparaît même comme une condition *sine qua non* de son bonheur : « *Le plus important pour être heureux... ben je dirais que c'est l'équilibre entre plusieurs aspects. L'équilibre entre le désir de dépassement sur le plan professionnel, le désir de satisfaction des aspirations parce qu'on veut des enfants pis on veut être de bons parents, le désir d'avoir des activités à l'extérieur de la job, des loisirs, des amis. Je dirais l'équilibre de tout ça* » (David).

L'expressif intégré est sans doute le rapport au travail le plus « idéal » de notre typologie. Il s'apparente beaucoup à l'éthique de la réalisation de soi décrite par Fortier (1992), éthique selon laquelle les individus s'orientent vers un « *mieux-être* », mieux-être qui passe par le développement de leurs potentialités sur tous les plans. Le travail doit stimuler la créativité personnelle de chacun et ainsi devenir « *l'expression visible de notre moi intérieur* » (*idem* : 117). Nous verrons dans le chapitre suivant qu'aucun répondant ne correspond parfaitement à ce type à l'heure actuelle, mais qu'il représente, pour plusieurs, un idéal à atteindre dans l'avenir.

2.2.3 Le passionné

Au sens littéral du terme, le *passionné* montre pour sa part une importante inclinaison affective envers un objet, dans ce cas-ci le travail. Ce sentiment est d'autant plus vif qu'il implique tout un pan de son émotivité comme personne : « *pour moi travailler c'est exercer ma passion, c'est intimement lié à ma vie émotionnelle* » (Justine). Dans ce cas-ci, comme dans celui des expressifs en général, c'est le contenu de la tâche elle-même, plus que les conditions de travail, qui conduit l'individu à s'orienter vers tel domaine d'activité : « *Si j'avais voulu faire de l'argent j'aurais pas choisi un métier comme ça. Je marche plus à l'instinct dans ma vie que par des choix très raisonnables* » (Justine). Ces jeunes, pour qui

le travail représente déjà une importante source de valorisation, aspirent à ce que celui-ci contribue désormais davantage au développement du caractère unique de leur personne. Le travail est le lieu où ils aspirent le plus s'épanouir et se réaliser dans la vie ; il est pour l'instant le tremplin de leur accomplissement personnel. À son comble, cette vive inclinaison envers le travail porte ces répondants à chercher le *dépassement de soi* dans cette sphère d'activité. Il y a alors une identification personnelle de l'individu avec le travail. Celui-ci ne se voit plus comme un simple travailleur ou un salarié mais bien comme un avocat, un médecin, un artiste, un enseignant. Cette quête de réalisation de soi commande certainement un dépassement continu de soi, dépassement qui n'est toutefois pas lié à une progression dans une organisation, mais à une évolution sur le plan personnel : « *[Le travail] c'est quelque chose qui m'aide à gagner ma vie mais c'est en même temps quelque chose qui va chercher au maximum ce dans quoi je peux continuer à évoluer* » (Justine).

Le *passionné* s'apparente beaucoup à l'*expressif intégré* sur le plan du sens qu'il accorde au travail. Tous deux cherchent à ce que ce domaine de leur vie leur permette « *to become everything that one is capable of becoming* » (Maslow, 1943 : 382). De la même façon que l'*expressif intégré*, le *passionné* a une conception unifiée de la vie. Il n'envisage pas le travail comme une sphère distincte des autres domaines de son existence qui serait simplement juxtaposée à un projet de vie plus général. Or, comme le *passionné* représente le rapport au travail le plus expressif de notre typologie, il se révèle aussi être le plus déséquilibré de tous sur le plan de l'investissement qu'il consacre aux différents domaines de son existence. Dans ce cas-ci, le travail c'est la vie elle-même, l'endroit où ces jeunes ont choisi d'investir la majeure partie de leurs énergies. Les jeunes *passionnés* s'investissent beaucoup au travail et ne ressentent pour l'instant pas le besoin de freiner cette vive inclinaison qu'ils éprouvent envers la profession qu'ils exercent : « *Je suis prêt à ce que le travail prenne une très grande place dans ma vie parce que je le sais pas, j'ai eu un lot de désillusions par rapport à mon cheminement puis présentement ça va bien dans mes études. Je me dis je vais mettre toutes mes énergies là-dedans* » (Antoine). De manière

plus marquée mais peut-être moins consciente que le *carriériste*, le *passionné* place le travail au cœur de son projet de vie. Ce n'est dans ces circonstances pas au travail de se plier aux exigences des autres dimensions de sa vie, mais bien à ces dernières d'intégrer le projet de vie central qui est le travail : « *L'empiètement sur la vie privée ça fait partie des compromis qu'il faut faire. Le travail que je fais c'est pas un travail qui est en compétition avec ma vie personnelle, c'est un travail qui fait partie de ma vie personnelle. C'est une carrière que j'ai choisie en sachant qu'elle envahirait un peu ma vie* » (David).

Le travail est ici placé au premier plan des priorités et donne ainsi le ton au reste de l'existence. Il est par ailleurs indissociable des autres dimensions de l'existence; les amis au travail sont aussi les amis dans la vie. Il n'y a donc pas toujours une distinction claire entre les moments de travail et de non-travail dans la vie du *passionné*. Le travail n'est pas perçu comme un emploi que l'on occupe un certain nombre d'heures par jour pour gagner sa vie, mais bien davantage comme une occupation stimulante et enrichissante que l'on exerce précisément parce que l'activité même nous plaît et stimule ce que nous sommes au plus profond de notre être : « *Ce qui me satisfait le plus... Ben c'est la nature même du travail que je fais. C'est un travail de consultant pour d'autres spécialistes. Je suis pas en première ligne, je suis là pour aider mes collègues médecins à régler des patients. J'ai le temps de réfléchir pis de prendre la bonne décision pour orienter comme il faut le traitement pis des choses comme ça. Ça c'est la vie quotidienne, ça me plaît beaucoup* » (David). Leur passion pour leur profession apparaît d'autant plus claire que ces répondants ne seraient pas prêts à interrompre complètement leurs activités si on leur en donnait les moyens :

Je peux pas voir ce qui m'arrêterait de faire ce que je fais, c'est tellement important. J'ai je le sais pas combien d'années de scolarité, je pense que j'ai 27 ans de scolarité. Ça a toujours été des étapes, des visions à long terme, des sacrifices interminables ben pas des sacrifices mais des investissements pis là je récolte le bonbon de ça. [...] On dirait que tranquillement je deviens un peu la personne que je voudrais être. C'est tellement plaisant, c'est satisfaisant tu peux pas savoir comment! Si on me déverse de l'argent dessus je dirai pas non mais j'arrêterai pas de travailler pour autant. (David)

Tableau 3: Typologie du rapport au travail des jeunes

RAPPORT AU TRAVAIL	FINALITÉ DU TRAVAIL	CENTRALITÉ DU TRAVAIL			IMPORTANCE ACCORDÉE AU(X) :		
		IDENTIFICATION AU TRAVAIL	RELATION TRAVAIL / HORS TRAVAIL	CONCEPTION DE LA VIE	CONTENU DE LA TÂCHE	CONDITIONS DE TRAVAIL	RELATIONS DE TRAVAIL
Utilitariste	Moyen de gagner sa vie	Faible	Faible convergence	Orientée par la vie hors travail	Faible	Forte	Faible
Solidariste	Source de sociabilité (lieu d'affectivité)	Faible	Forte convergence	Orientée par le travail	Faible	Faible	Forte
Carrièreiste	Moyen d'acquérir un statut (lieu de mobilité)	Forte	Forte convergence	Orientée par le travail	Plus ou moins important	Forte	Forte
Expressif tempéré	Source de valorisation	Faible	Faible convergence	Orientée par l'équilibre travail / vie privée	Forte	Forte	Forte
Expressif intégré	Source de réalisation de soi	Forte mais non exclusive	Forte convergence	Orientée par l'équilibre travail / vie privée	Forte	Forte	Forte
Passionné	Source de réalisation, de dépassement de soi	Forte	Forte convergence	Orientée par le travail	Forte	Plus ou moins important	Forte

Conclusion

Pour les individus qui entretiennent un rapport au travail de nature instrumentale, le travail apparaît comme le moyen de subvenir à des fins qui sont extérieures au travail lui-même, à la nature de la tâche exécutée. Les individus de cette catégorie ne se sentent pas particulièrement interpellés par le travail sur le plan émotionnel. Le travail est une activité comme une autre qui a pour fonction de fournir les moyens de gagner de l'argent pour profiter de la vie à l'extérieur du travail, de fournir un lieu de rencontres stimulant sur le plan de la sociabilité ou encore un lieu de mobilité dans la hiérarchie de l'organisation.

Du côté des expressifs, le travail est précisément une fin en soi; il est un lieu de leur expressivité, de leur épanouissement personnel. Il y a dans ces circonstances engagement et investissement de soi dans le travail. Le travail permet ainsi à *l'expressif tempéré* de *se valoriser dans ce qu'il est* déjà comme personne, il donne à *l'expressif intégré* les moyens de *développer ce qu'il est* comme personne et au *passionné* de se dépasser, *d'aller au-delà de ce qu'il est* comme individu. À la question de l'épanouissement s'ajoute, du côté des expressifs, celle *d'équilibre* entre les différentes dimensions de leur existence comme condition de leur bien-être personnel. Cette préoccupation est peut-être moins présente mais d'autant plus préoccupante pour le *passionné* qui semble pour le moment avoir de la difficulté à trouver le point d'ancrage de cet équilibre.

L'expressif intégré représente tout compte fait le rapport au travail le plus idéal de notre typologie. Il est cet être accompli, ou qui aspire à l'être, dans tous les aspects de sa vie. Il est le point de croisement de nos deux axes expressifs : il a la fougue du *passionné* étant donné son intérêt marqué pour le travail, et la lucidité du *tempéré* parce qu'il sait doser son investissement personnel dans chacune des sphères de sa vie, et ainsi garder une distance

raisonnable entre chacune d'elles afin qu'elles soient toutes autant source de son épanouissement, de son développement personnel.

Rappelons en terminant que ces types sont de catégories idéales auxquelles aucun de nos répondants ne correspond parfaitement. Il est dans ces circonstances assez rare, dans notre échantillon du moins, de rencontrer des gens qui présentent un rapport au travail purement instrumental, c'est-à-dire qui ne trouvent aucune source d'épanouissement dans l'acte de travail lui-même. Cela dit, ces types idéaux ont néanmoins un ancrage empirique puisqu'ils reposent sur des aspirations exprimées concrètement par les répondants à propos de leur trajectoire professionnelle. Nous reviendrons plus en détail sur cette question dans le chapitre suivant. Nous tenterons alors d'associer chacun de nos répondants à l'un ou l'autre des types de notre classification et de saisir les changements qui se sont opérés à cet égard au fil du temps.

Le travail : l'occasion de se découvrir soi-même
Joseph Conrad

*La tendance la plus profonde de toute activité humaine
est la marche vers l'équilibre*
Jean Piaget

Chapitre V

Insertion professionnelle et redéfinition du rapport au travail des jeunes

Introduction

Au sens où nous l'entendons, le rapport au travail consiste précisément en cette configuration que forme l'agencement des aspirations au travail à un moment ou à un autre de l'existence des individus. Maintenant que nous avons décrit chacun des types de rapport au travail de notre typologie, notre objectif consiste désormais à identifier le rapport au travail de nos répondants à trois moments de leur existence, de même qu'à retracer les changements qui se sont produits sur ce plan à l'intérieur de leur parcours biographique. Avant de s'intéresser spécifiquement à ces transformations, il nous fallait au préalable connaître les conditions à l'intérieur desquelles ces aspirations ont pris forme. La littérature scientifique nous enseigne à ce sujet que les aspirations sont intimement liées aux modèles d'éducation et de socialisation parce qu'elles dépendent, du moins en partie, des caractéristiques sociodémographiques de la personne, de son origine sociale et de ses interactions avec les autres (Garg *et al.*, 2002).

Le présent chapitre se divise en deux sections. Une première dresse le portrait des aspirations et du rapport au travail des jeunes tels que formulés à trois moments de leur existence – soit *avant, pendant* puis *après* l’insertion professionnelle. Cette section nous permettra de répondre à notre question de départ : *les modalités de l’insertion professionnelle, et les quelques années d’expérience sur le marché du travail, influencent-elles les aspirations formulées par les jeunes à l’égard du travail?* Ce n’est que dans la deuxième partie de ce chapitre que les différents types de rapport au travail des jeunes seront mis en relation en vue de connaître les transformations qui se sont produites sur ce plan, et l’implication de l’insertion professionnelle dans ce processus. Il s’agira ici de vérifier *de quelle manière l’insertion professionnelle altère les aspirations jadis entretenues par rapport au travail et les aspirations formulées par les jeunes travailleurs à l’égard de leur avenir.* Le lecteur trouvera par ailleurs à l’annexe G le détail des changements qui se sont produits sur le plan du rapport au travail pour chacun des répondants à l’étude.

I. Aspirations et rapports au travail des jeunes : une étude en trois temps

Les modalités de l'insertion professionnelle, et les quelques années d'expérience sur le marché du travail, influencent-elles les aspirations formulées par les jeunes à l'égard du travail? Cette première section dresse le bilan des aspirations au travail des jeunes telles que formulées à trois moments de leur existence et recherche, par la même occasion, à cerner leur rapport au travail pour chacune de ces périodes. Pour ce faire, nous reviendrons dans un premier temps sur le parcours scolaire et le rapport aux études des participants en vue de cerner le rapport qu'ils entretenaient au travail avant l'entrée en emploi. À l'aide des données recueillies au sujet de leur satisfaction au travail au moment de l'enquête, nous ferons dans un deuxième temps état de leur rapport au travail actuel. Nous présenterons enfin les aspirations au travail que ces jeunes formulent pour l'avenir et la façon dont ils envisagent leur rapport au travail. Il s'agit, pour chacune de ces étapes de leur parcours, de dégager les traits communs ainsi que les principaux lieux de différenciation de leurs propos.

1. Les étudiants et l'idée de travail

L'attitude des jeunes envers l'éducation, de même que leurs premiers choix d'orientation, comptent pour beaucoup dans la définition de leurs aspirations au travail. Ces dernières prennent forme dans des contextes qu'il nous importe de saisir. Nous tenterons ici de reconstituer le parcours scolaire et le rapport aux études des participants en vue de cerner les conditions à l'intérieur desquelles s'inscrivent les aspirations au travail qu'ils entretenaient avant l'entrée en emploi.

1.1 Le cheminement scolaire des répondants

Les jeunes travailleurs rencontrés sont dans l'ensemble très scolarisés. La majorité, soit onze répondants sur quatorze²⁶, a effectué des études universitaires; les autres détiennent un diplôme d'études secondaires générales ou professionnelles²⁷. L'analyse de nos entretiens nous oblige à cet égard à nous rendre à l'évidence que l'influence du milieu familial est aujourd'hui toujours bien marquée en ce qui a trait au niveau de scolarité atteint par nos répondants. Nous avons en effet remarqué que les jeunes issus de milieux scolarisés valorisent davantage que les autres les études et l'obtention de diplômes de plus haut niveau. Il semble qu'à leurs yeux, la question d'aller ou non à l'université ne se soit jamais vraiment posée; il était tout simplement évident qu'ils fréquenteraient cette institution.

En ce qui concerne le choix de carrière des participants, quatre raisons ont principalement été invoquées pour le justifier. Les décisions relatives à l'orientation scolaire se sont avérées assez simples pour un peu plus de la moitié des répondants (huit personnes) pour qui la profession ou le domaine d'activité choisi rejoint une passion ou un intérêt de très longue date : « *Je ne me suis jamais demandé : "qu'est-ce que je veux faire?". C'était comme naturel. Depuis que je suis jeune que je sais que c'est mon domaine* » (Étienne). Pour d'autres cependant (deux personnes), le domaine d'études choisi ne correspond pas tout à fait à leur premier choix. Plutôt que de se diriger vers ce qui les anime ou les passionne le plus, ceux-là préfèrent opter pour des domaines assurant une plus grande

²⁶ Cette surreprésentation des diplômés universitaires dans notre échantillon – sans doute attribuable à l'utilisation de la méthode d'échantillonnage par boule de neige – représente un biais notable pour l'analyse. Les études sur le sujet nous enseignent à cet effet que le niveau de scolarité influence considérablement le degré d'aspiration des individus, mais l'inverse est tout aussi admissible (Kirkpatrick Johnson, 2001). Dans ces circonstances, il est possible de croire que nos diplômés universitaires formulèrent des aspirations plus ambitieuses que les répondants moins scolarisés. Les conséquences pour l'analyse de la proportion élevée de diplômés universitaires pourront toutefois être quelque peu tempérées par la diversité des domaines d'études représentés dans l'échantillon.

²⁷ En détails, parmi les onze répondants détenant un diplôme universitaire, sept ont un diplôme de premier cycle, trois un diplôme de deuxième cycle et une personne possède un diplôme de troisième cycle. Deux autres répondants détiennent un diplôme d'études secondaires alors que le dernier possède un diplôme d'études professionnelles.

sécurité d'emploi ou offrant plus de possibilités d'emploi à l'issue de la formation. Cette situation concerne surtout les répondants passionnés par le domaine artistique (le dessin dans un cas et la photographie dans l'autre) qui ont consciemment décidé de reléguer leur passion au domaine des loisirs afin de maximiser leur chance de dénicher un emploi qui puisse leur assurer une certaine sécurité financière et professionnelle :

J'ai toujours aimé dessiner mais je vivais trop d'insécurité pour être capable de dire je m'en vais dans un domaine uniquement artistique. Dans les arts plastiques tu peux pas te faire embaucher par personne. Ça dépend tout le temps des projets que tu présentes, des subventions pour un événement pis ça je trouvais ça un peu insécurisant. Je voulais avoir une rémunération qui soit quand même régulière. Du côté des arts, c'est vraiment plus la vie de bohème qui me tentait pas. C'est pour ça que j'ai choisi les communications graphiques qui me permettaient d'avoir une sécurité en ayant quand même beaucoup de création qui se rattachait à ça. (Philippe)

Contrairement à ces premiers répondants pour qui l'orientation scolaire et professionnelle allait presque de soi, le choix de carrière semble avoir été plus compliqué pour un certain nombre d'autres (quatre personnes) qui ne savaient tout simplement pas en quoi s'orienter. Ceux-là connaissaient mal leurs intérêts ou avaient justement trop d'intérêts pour être capables d'arrêter leur choix.

Le diplôme apparaît par ailleurs encore très important pour nos répondants. Ce dernier marque, comme le rappelle Antoine, l'aboutissement d'une formation au cours de laquelle l'individu est appelé à acquérir « *un certain bagage, des connaissances qui sont reconnues sur le marché du travail* ». Cette certification continue par ailleurs de donner accès à des emplois mieux rémunérés selon eux. Par exemple, Geneviève mentionne que l'obtention de son diplôme d'études secondaires était pour elle « *primordiale* »; c'était le minimum à atteindre pour s'assurer « *une qualité de vie moyenne* ». Philippe n'est toutefois pas de cet avis. Il préfère quant à lui miser sur ses expériences de travail et sa personnalité en entrevue plutôt que sur le papier certifiant ses qualifications. Celui-ci a toutefois dû se rendre à

l'évidence que le diplôme demeure une clé importante pour entrer sur le marché du travail lorsqu'on lui a un jour demandé de prouver ses compétences en entrevue.

1.1.1 Les difficultés rencontrées au cours du cheminement scolaire

Dans l'ensemble, nos répondants entretenaient un rapport positif envers les études. La plupart d'entre eux aimaient l'école et y réussissaient assez bien. Ce portrait général du rapport aux études de nos répondants se voit toutefois tempéré par les propos de quatre participants qui ont rencontré des difficultés notables en cours de route. En parlant de sa deuxième maîtrise, Étienne exprime à quel point le rythme de travail était complètement « fou » : « *La première maîtrise je l'ai bien gérée, j'ai pas eu de problèmes, rien de négatif à dire. Mais ce que j'ai vécu à Montréal je considère ça comme l'horreur totale! C'était tous les jours. Je pensais que j'allais mourir de stress. Ça me tombait dessus pis j'avais physiquement l'impression de me noyer. [...] C'était pas le fun. Point de vue santé, c'était pas le fun.* » De la même façon, Justine nous parle de ses études en scénographie : « *C'était un rush de fou malade. Vraiment. [...] C'est pas un cheminement normal. C'est pas comme aller à l'université de façon normale. C'est une fin de session d'université à l'année longue. Tu commences t'es dans le rush, tu finis t'es dans le rush.* » Les difficultés rencontrées par les jeunes à cette étape de leur vie, au cours de laquelle ils commencent à se définir par rapport au travail, ont à notre avis d'importantes implications pour le futur comme nous le laisse entendre Justine :

Je te dirais que ça m'a beaucoup remis en question sur mes choix parce que tu t'attends pas à ce que ce soit aussi *rushant*. Ça m'a donné une petite idée de ce que ça allait être dans le milieu du travail. J'ai terminé mon cours, je réussissais très bien, j'étais très créative. Ça allait bien mais en même temps le mode de vie ne me plaisait pas et il ne me plaît encore pas aujourd'hui. T'as pas idée de la vie de fou que ça implique de faire ce métier-là! (Justine)

1.2 L'insertion professionnelle : espoirs et appréhensions

L'insertion professionnelle s'avère généralement source d'angoisses et d'appréhensions pour les jeunes qui doivent se tailler une place dans un marché du travail qui n'offre dorénavant plus les mêmes conditions d'insertion que pour la génération précédente :

Tsé tu vois tes parents qui sont sortis de l'université, qui ont eu des jobs où tout le monde les accueillait à bras ouverts. Pis chez nous, ce que mes parents disaient tout le temps c'est : "ce sera pas comme ça quand vous allez sortir de l'université". [...] Donc ça m'inquiétait. Je me disais, si je suis pas la meilleure, je serai pas embauchée. Crainte vraiment par rapport... pas la crainte des autres mais la crainte de l'état du marché du travail actuel. (Émilie)

Dans le cas de nos répondants, l'insertion professionnelle s'est avérée source d'appréhensions principalement parce que les jeunes reconnaissent qu'elle n'est aujourd'hui plus synonyme de *stabilité d'emploi*. Si nos répondants se disaient vraisemblablement prêts à faire l'expérience de l'instabilité qui risque de définir les premières années de leur vie active, de même qu'à travailler plus fort en début de carrière, leurs inquiétudes demeuraient néanmoins très marquées vis-à-vis cette situation : « *Moi je suis très anxieuse par rapport aux choses qui ne sont pas fixées, mais je savais en même temps que j'allais pas entrer dans une job et que ça allait être un poste permanent où j'allais passer 30 ans de ma vie* » (Émilie). Même si leurs propos laissent croire qu'ils acceptent cet ordre des choses avant d'avoir véritablement fait l'expérience de l'insertion professionnelle, les jeunes ne voient toutefois pas cette instabilité comme le tremplin de leur insertion professionnelle, tremplin qui leur permettrait de développer leur employabilité, de consolider les bases de leur formation ou de faire leurs preuves sur le marché du travail comme le laissait présager Paugam (2000).

Nos répondants affirment qu'ils craignaient d'un autre côté de ne pas trouver l'*emploi qui leur convient* sur le marché du travail avant de faire leur entrée en emploi. Ceci nous laisse croire que ces jeunes ne tiennent vraisemblablement pas à occuper un emploi quel qu'il soit, mais qu'ils cherchent plutôt à trouver la place qui leur revient sur le marché du travail, une place qui leur plaît et leur permette de s'accomplir sur le plan professionnel : « *Moi ce qui me stressait le plus c'était de savoir où est-ce qu'on avait besoin de moi. J'avais peur de pas trouver ma place, de pas savoir où chercher* » (Marie). Pour pallier cette insécurité, plusieurs chercheront à repousser le moment où ils devront se tailler une place sur le marché du travail en restant ouverts à la possibilité de poursuivre plus loin leurs études s'ils n'arrivent pas à trouver d'emploi. Une telle attitude fait aujourd'hui presque figure de norme; l'augmentation de la fréquentation scolaire et l'accroissement du niveau de scolarité comptent en vérité parmi les stratégies les plus souvent adoptées par les jeunes pour favoriser leur employabilité et leur transition vers l'emploi (Vergne, 2001; Fournier *et al.*, 2000; Gauthier, 2000; Guédon, 2000).

C'est sur la base d'un *manque de confiance en leurs compétences* que d'autres fondaient leurs inquiétudes relatives à l'insertion professionnelle : « *J'avais peur de... comment je pourrais dire... côté gestion du temps, horaire pis côté avoir l'air professionnel, avoir à recruter des clients, avoir à m'administrer. [...] Là je suis en train d'apprendre à gérer ma carrière artistique mais personne ne m'a vraiment donné de cours [...]. C'est dur parce que quand on choisit un métier comme ça, on le choisit pas nécessairement pour se vendre* » (Justine). D'autres craignaient plutôt que leur manque d'expérience du travail joue contre eux au moment de se trouver un emploi : « *Je trouvais que j'avais pas vraiment d'expérience, que je pouvais pas aller devant un employeur pis lui dire que je sais vraiment comment faire ça pis que je suis la personne qu'il cherche pour la job. Pour n'importe quelle job j'étais sûre que j'étais pas la meilleure personne parce que ma scolarité, mon éducation c'était trop général* » (Valérie). Ce manque de confiance pour les uns, pouvait à l'opposé devenir un atout pour d'autres qui, plus confiants quant aux possibilités d'emploi, misaient précisément sur leurs compétences pour se trouver du travail : « *Pour moi ça*

jamais été vrai qu'il n'y a pas d'emplois. Je me suis toujours dit que quand t'as du cœur tu travailles. [...] Je me fiais ben gros sur mes compétences, ma personnalité » (Philippe).

Il est en outre surprenant de constater que les craintes mentionnées jusqu'ici, et formulées par les jeunes avant l'insertion, sont souvent le lot des jeunes les mieux outillés pour affronter le marché du travail, à savoir ceux qui réussissent bien à l'école et cumulent les expériences de travail dans leur domaine. Ceux-là sont par ailleurs susceptibles d'avoir peur de ne pas faire le bon choix de carrière ou de passer à côté d'opportunités intéressantes en optant pour un emploi en particulier : *« Je me disais que si j'accepte quelque chose à telle place, c'est sûr qu'il va arriver des meilleures jobs à côté. [...] C'est ça qui m'inquiétait le plus, d'aller quelque part et de pas aimer ça. Mais dans le fond je me disais si tu l'essaies pas, tu pourras pas savoir si tu aimes ça » (Émilie).*

1.3 Les attentes entretenues à l'égard de leur future situation d'emploi

En interrogeant les répondants à propos des représentations qu'ils entretenaient au sujet de leur future situation d'emploi alors qu'ils étaient étudiants, force a été de constater que plusieurs d'entre eux n'entretenaient *a priori* pas d'attentes clairement définies relativement à la nature de l'emploi qu'ils escomptaient exécuter : *« J'avais pas d'image vraiment préconçue du genre je veux travailler pour telle entreprise, dans tel bureau pis je vais faire exactement ça... C'est plus au fil des opportunités que j'ai constitué ma carrière et que j'évolue encore » (Catherine).* En vérité, seuls quelques-uns d'entre eux arrivaient à décrire la façon dont ils se représentaient la profession à laquelle ils aspiraient : *« [La profession de médecin] c'est une profession qui a beaucoup de crédibilité, c'est une profession qui a une certaine gravité aussi. C'est une profession qui est difficile, qui est exigeante mais ce sont toutes des qualités auxquelles je donne de l'importance. Alors moi je voulais faire ça, c'était peut-être pas un but mais c'était des qualités que je recherchais, que je voulais*

posséder » (David). Il va sans dire que ceux qui avaient une bonne idée de la nature du travail qu'ils comptaient exécuter envisageaient occuper ce type d'emploi depuis longtemps et se dirigeaient de surcroît vers des professions socialement bien accréditées (médecin, enseignant, avocat, infirmière, etc.).

S'il était généralement difficile pour les répondants d'imaginer leur future situation d'emploi ou la nature du travail qu'ils allaient exécuter avant d'entrer en emploi, ils avaient néanmoins tous une idée plus ou moins bien définie des conditions à l'intérieur desquelles ils désiraient travailler, à savoir un environnement de travail stimulant sur le plan de la sociabilité, un horaire régulier et flexible, un salaire à la hauteur de leurs compétences auquel s'ajoutent des avantages sociaux et une certaine sécurité d'emploi :

Une belle job de 9h à 5h avec des vacances et le plus de latitude possible pour gérer mon horaire, mais aussi une stabilité. [...] Si j'avais eu à me représenter l'emploi idéal... Pour moi dans le fond c'est que t'as pas de soucis, tu te poses pas de questions. Tu entres quelque part, t'as tout ce qu'il te faut, tu cotises pour ton REER, tu cotises pour tes assurances, t'as quatre semaines de vacances par année, t'as du temps pour faire autre chose.
(Émilie)

Il n'est pas surprenant de constater que les attentes des jeunes soient de façon générale davantage tournées vers les *conditions de travail* que sur la nature même de l'emploi. Contrairement à l'étudiant de médecine qui prend le patient graduellement en charge au cours de sa formation, ou un autre en enseignement qui a la possibilité de réaliser plusieurs stages en milieu de travail, le cheminement scolaire de la majorité de nos répondants n'aboutit pas à une profession précise, mais ouvre la porte sur un éventail de possibilités d'emplois dans un secteur d'activité. Ces derniers peuvent ainsi plus difficilement se représenter l'emploi qu'ils escomptent occuper dans le futur et formuler des attentes précises à ce sujet comme l'explique cette diplômée en science politique : « *Moi ça a toujours été une angoisse profonde tout au long de mon bac. J'en discutais avec des gens*

qui étudient avec moi pis on se disait : "Mais qu'est-ce qu'on va faire avec ça? Quand je vais sortir avec mon bac je vais frapper où? Qu'est-ce que je fais?" » (Émilie).

1.4 La signification du travail et sa place dans le système de valeurs

Comme les expériences de travail des répondants se limitent, avant leur entrée plus « officielle » en emploi, à des emplois d'étudiants, le travail n'a généralement pas d'autre signification pour eux que celle de gagner des sous pour subvenir à leurs besoins et les aider financièrement à poursuivre leurs études l'automne venu. Dans les autres cas, les emplois déqualifiants occupés après l'obtention du diplôme sont généralement vu comme des emplois temporaires qu'ils occupent en attendant de trouver mieux, de trouver quelque chose qui corresponde davantage à leurs intérêts et aux compétences acquises en cours de formation. Quant à la place qu'ils escomptent accorder au travail dans leur vie, la majorité des participants envisagent bien s'accommoder d'un emploi régulier à temps plein, alors qu'un certain nombre d'autres craignent que ce dernier prenne trop de place dans leur existence.

1.5 Le rapport au travail des jeunes avant l'entrée en emploi

Ce qu'il faut retenir du rapport au travail que formulaient les jeunes avant d'entrer en emploi, c'est qu'ils envisageaient avant tout le travail comme une façon de gagner de l'argent pour subvenir à leurs besoins. Leur orientation au travail était dans ces circonstances davantage instrumentale²⁸ qu'expressive puisqu'ils se souciaient alors moins de la nature du travail qu'ils occupaient, que des conditions et de l'environnement social de

²⁸ Neuf de nos répondants présentent en effet un rapport au travail de nature instrumentale à cette étape de leur existence (huit utilitaristes, un solidariste).

leur travail. Les emplois occupés à cette époque sont temporaires et clairement perçus comme des emplois d'étudiant : tant mieux s'ils procurent plaisir et satisfaction, mais là n'est pas nécessairement un critère de sélection. Bien que le rapport au travail de la majorité des jeunes à l'étude soit de nature instrumentale avant leur entrée plus « officielle » dans la vie active, il convient néanmoins de souligner que cinq répondants présentent déjà une orientation au travail de nature *expressive tempérée* à cette étape de leur existence. Nous y reviendrons dans la seconde section de ce chapitre.

2. Les jeunes travailleurs et l'idée de travail

Maintenant que nous connaissons un peu mieux les aspirations que caressaient nos répondants alors qu'ils étaient étudiants, il importe désormais de saisir le rapport qu'ils entretiennent présentement au travail à l'aide de données recueillies au sujet de leur situation d'emploi actuelle.

2.1 La satisfaction au travail

Nos répondants se disent de façon générale assez satisfaits de l'emploi qu'ils occupent actuellement. Parmi les éléments contribuant à cette satisfaction mentionnons, en ordre d'importance, la nature du travail exécutée, l'ambiance de travail, le statut de l'emploi, le niveau de responsabilités et les conditions de travail. Revenons brièvement sur chacune de ces caractéristiques.

Le fait d'occuper un emploi intéressant et d'autant plus enrichissant et stimulant sur le plan intellectuel, un emploi qui donne la possibilité d'apprendre et de partager ses connaissances, arrive au premier plan des préoccupations des jeunes travailleurs :

Ce qui me satisfait le plus... La nature même du travail que je fais me plaît parce que c'est un travail de consultant pour d'autres spécialistes. Je suis pas en première ligne, je suis là pour aider mes collègues médecins à régler des patients et ça c'est une position qui me plaît. J'ai le temps de réfléchir et de prendre la bonne décision pour orienter comme il faut le traitement pis des choses comme ça. Ça c'est la vie quotidienne, ça me plaît beaucoup.
(David)

Il est à cet effet étonnant de constater que l'ordre des priorités formulées avant l'entrée en emploi se voit rapidement inversé au cours de l'insertion professionnelle. Les jeunes travailleurs se montrent ainsi davantage soucieux de la nature du travail exécutée que des conditions de travail, à savoir le fait d'avoir un salaire à la hauteur de ses compétences, des avantages sociaux et une certaine sécurité d'emploi. Cela s'explique sans doute par le fait que les jeunes travailleurs se confortent actuellement dans une situation d'emploi qui leur offre ces conditions, ce qui leur permet de tourner leurs exigences vers le contenu de la tâche.

Nos jeunes travailleurs se disent dans un deuxième temps soucieux de la qualité de leur environnement de travail. Ils désirent ainsi entretenir de bonnes relations avec leurs collègues, faire des rencontres stimulantes et avoir du plaisir au travail : *« Être bien dans mon boulot, arriver le matin et savoir que j'ai des collègues qui sont souriants, qui sont ouverts à la discussion, qui sont disponibles comme moi je le suis ça me fait chaud au cœur. C'est très agréable, on se tient, on s'écoute, on est comme une belle famille. L'ambiance est très chaleureuse »* (Laurence).

Alors que cette situation ne semblait guère les préoccuper quand ils étaient étudiants, nos répondants placent désormais le statut de l'emploi occupé au troisième rang de leurs préoccupations. Ces jeunes travailleurs veulent occuper une « vraie job », c'est-à-dire un emploi qui soit en lien avec leurs études et qui favorise la mise en pratique des connaissances acquises au cours de la formation scolaire :

Je suis contente d'avoir trouvé quelque chose qui est une « vraie job ». Quelque chose qui est sécuritaire, bien payé, qui utilise mes qualités et qui me laisse un peu de liberté. [...] Avant d'avoir mon poste à ici j'étais vraiment insatisfaite, j'étais vraiment déçue de ce que je faisais comme job. Je me sentais un peu comme si j'avais pas réussi dans la vie. C'est maintenant un des aspects de ma vie dont je suis vraiment contente. Je peux dire aux gens, à ma famille, que j'ai utilisé mon éducation, c'est pas gaspillé et que je travaille dans mon domaine, que je fais une job qui me plaît. C'est certainement un aspect qui est vraiment satisfaisant pour moi. (Valérie)

Une fois ce dernier critère comblé, les jeunes espèrent que leur situation d'emploi leur permettra de disposer d'un certain niveau de responsabilités et d'autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes : « *Le sentiment d'accomplissement, le sentiment de travailler fort, de forcer, de se donner c'est important pour moi. C'est drôle à dire mais ça fait partie de la gratification d'avoir le sentiment qu'on fait quelque chose de difficile, d'exigeant. Ça fait partie du plaisir de travailler à mon avis* » (David).

Cet ordre de priorité rejoint en partie les résultats du *Groupe de recherche sur la migration* voulant que « l'emploi intéressant » soit généralement l'une des caractéristiques les plus recherchées au travail (Gauthier, 2002b). Ce n'est cependant qu'une fois en emploi que les jeunes travailleurs se montrent véritablement préoccupés par le contenu de la tâche à accomplir. Ce critère arrivait jadis bien après les préoccupations relatives aux conditions de travail.

2.1.1 Les difficultés rencontrées au cours de la trajectoire professionnelle

Il arrive fréquemment que les jeunes rencontrent, une fois en emploi, des difficultés qu'ils n'avaient *a priori* pas estimées. Ces premières insatisfactions risquent de modifier leur rapport au travail de même que les aspirations qu'ils formuleront à partir de ce moment pour l'avenir. Les premières insatisfactions rencontrées par nos jeunes travailleurs concernent principalement les *conditions de travail*. L'absence de stabilité, le salaire non conforme aux qualifications, le manque de soutien pour la relève ne sont que quelques-uns des éléments soulignés en entrevue. Le cas particulier de cette travailleuse autonome qui oeuvre dans le domaine artistique résume un certain nombre d'insatisfactions rencontrées relativement au statut instable de son emploi :

C'est tout le temps comme à la roulette russe. D'un mois à l'autre, même des fois d'une semaine à l'autre je sais pas ce qui va se passer, je sais pas ce que je vais gagner ce mois-ci, je sais pas comment je vais payer mon loyer. [...] Être travailleur autonome c'est comme aller porter des CV toutes les semaines, tous les mois. C'est comme si tu étais constamment en recherche d'emploi. C'est fatigant, c'est une période difficile pour tout le monde d'aller porter des CV. [...] Je commence à être de mieux en mieux pour gérer le stress. J'essaie de ne pas trop m'en faire mais je trouve ça dur parce que quand je travaille, je travaille comme une folle pis quand je ne travaille pas, j'ai plus rien, j'ai plus d'argent qui entre. Fait que c'est ben difficile, il y a pas de constante, aucune constante. [...] La flexibilité de mon emploi c'est un confort mais en même temps c'est une contrainte. (Justine)

Les insatisfactions relatives aux conditions de travail ont pour effet de rappeler aux jeunes les critères qu'ils s'étaient fixés avant l'entrée en emploi (stabilité, salaire, horaire), de les raffermir et de chercher à les combler dans l'avenir. Les insatisfactions concernant la *nature du travail* ou l'*ambiance de travail* peuvent pour leur part amener la personne à envisager sérieusement la possibilité de changer d'emploi : « *Je me sentais vraiment pas prête à accepter cette forme de vie-là. Je me disais ça va être ça toute ma vie? Tous les jours? [...] J'ai de la misère à savoir si c'était moi qui était pas prête à travailler ou si*

c'est à cause de l'équipe de recherche. [...] C'est peut-être pas mal associé à mon patron qui était vraiment pas dans une bonne période » (Marie).

C'est par ailleurs sur le plan de *l'ambiance de travail* ou des relations avec les collègues que certains autres risquent de voir leurs attentes déçues. La plupart des répondants qui se sont exprimés sur le sujet travaillent presque exclusivement avec de gens plus âgés qu'eux. L'intégration dans le milieu de travail apparaît en ce sens difficile pour ces jeunes qui n'ont généralement pas les mêmes préoccupations ou la même vision des tâches à accomplir que leurs collègues, comme l'exprime cette infirmière auxiliaire :

Personnellement je n'aime pas beaucoup travailler de jour à cause du personnel. [...] C'est des personnes qui sont plus vieilles dans le métier pis ça crée des tensions des fois parce que les mentalités ont changé. [...] On soigne plus juste des corps, on soigne aussi des gens. [...] Il y a pas une méthode meilleure que l'autre, c'est la méthode qui convient à la personne qui est en face de nous et à soi-même. (Anick)

Les relations intergénérationnelles en milieu de travail n'apparaissent finalement pas aussi évidentes que l'auraient espéré nos répondants. Appartenir à la relève peut à l'occasion représenter un défi considérable pour la jeunesse sur le plan de l'intégration au milieu de travail. Les nouveaux arrivants, qui entrent en emploi avec une expertise à la fine pointe ou un bagage de connaissances qui suggère de nouveaux modes d'intervention, peuvent représenter une menace pour leurs collègues plus âgés, comme l'explique ce jeune médecin :

Une chose qui m'a énormément surpris c'est que je devenais une menace pour certaines personnes dans mon groupe qui étaient mes professeurs avant. Je revenais avec une formation vraiment à la fine pointe et je devenais une menace pour eux. [...] Étonnamment, ceux qui m'ont donné le plus de fils à retordre dans mon insertion ce sont pas les gens âgés, c'est pas les gens qui avaient 20-25 ans de pratique, c'est les gens qui avaient 8-10 ans de pratique. De manière très pratique, dans la vie quotidienne, ça a été

très pénible. [...] Contrôle sur les horaires, sur les assignations de travail.
Faut vraiment gagner sa place. (David)

2.2 La trajectoire professionnelle des répondants : entre continuité et rupture

Les indicateurs de l'insertion et les stratégies privilégiées par les jeunes en processus d'insertion montrent que ces derniers ne sont pas soumis de façon inéluctable aux contraintes du marché du travail; ils sont au contraire acteur de leur insertion. Comment tirent-ils leur épingle du jeu et quels moyens mettent-ils en œuvre pour réussir cette traversée? Il existe en vérité plusieurs manières de décrire la situation d'emploi et les trajectoires d'insertion professionnelle poursuivies par les nouveaux arrivants sur le marché du travail, puisque chaque situation est avant tout une « histoire personnelle ». L'étude de la trajectoire d'insertion de nos répondants révèle que l'enchaînement des événements menant à la situation d'emploi actuelle, qu'il soit marqué par la continuité ou des ruptures, joue éminemment dans la définition des aspirations au moment de l'insertion.

2.2.1 Une trajectoire marquée par la continuité

Dans ce premier cas, les répondants connaissent un parcours relativement *linéaire* à l'intérieur duquel les événements s'enchaînent de manière successive et sans anicroche; leur insertion professionnelle est incontestablement marquée par la *continuité*. La plupart d'entre eux occupent un emploi en lien avec leurs études, emploi qu'ils ont par ailleurs déniché peu de temps après l'obtention de leur diplôme. Cet emploi leur convient et les satisfait en outre parfaitement. Ceux-là ne semblent pas avoir connu de véritables échecs au cours de leur parcours ou de difficultés lors de l'insertion. Ils ont plutôt su saisir les opportunités qui se sont présentées à eux en cours de route; quelques-uns n'ont fait que

transiter de statut d'emploi puisqu'ils occupent actuellement à temps plein, l'emploi qu'ils avaient alors qu'ils étaient étudiants. Ces jeunes aspirent à une plus grande stabilité, mais désirent par ailleurs évoluer dans la hiérarchie de l'organisation pour laquelle ils travaillent ou encore à l'intérieur de leur champ professionnel.

2.2.2 Une trajectoire ponctuée de ruptures

Dans ce cas-ci, l'enchaînement des événements menant à la situation d'emploi actuelle connaît des moments de *ruptures* qui occasionnent des remises en question, des revirements de situation, voire des retours en arrière. Ce sont les insatisfactions rencontrées lors des premières expériences d'emploi qui sont généralement à l'origine des bifurcations que connaîtra par la suite le parcours des répondants. Ces moments de ruptures peuvent objectivement prendre la forme d'un *changement d'emploi* ou d'un *retour aux études*. Dans le premier cas, les individus qui décident de changer d'emploi occupaient généralement un emploi déqualifiant en regard de leur formation depuis l'obtention de leur diplôme. Profondément déçus de cette situation qui leur donne l'impression de ne pas avoir réussi dans la vie, ceux-là décident de chercher plus activement un emploi qui utilise davantage leurs compétences et leur potentiel comme personne. Dans le second cas, la trajectoire des répondants sera ponctuée d'un retour en arrière qui les amènera à revenir sur les bancs d'école en vue de se doter d'une formation d'appoint qui puisse leur donner accès à de meilleures conditions d'emploi et des possibilités d'avancement intéressantes, ou encore de se doter d'une nouvelle formation qui leur donnerait accès à un champ professionnel rejoignant davantage leurs intérêts.

2.3 La signification du travail

De façon générale, tous nos répondants s'entendent pour dire que le travail a pour principale fonction de donner à chacun les moyens de *s'accomplir sur le plan personnel*. Le travail doit en ce sens stimuler et utiliser le potentiel de chacun; il est le lieu à l'intérieur duquel nos répondants aspirent le plus se réaliser, évoluer et s'épanouir comme personne. De tels propos rejoignent ceux d'un certain nombre d'auteurs affirmant que le travail représente encore aujourd'hui une importante source d'accomplissement et de reconnaissance sociale (Gauthier, 2002b; Vergne, 2001; Fournier et Bourassa, 2000; Trottier, 2000). Bien que tous nos répondants soulignent l'importance de l'accomplissement personnel lorsqu'il est question du sens du travail, il importe toutefois de noter que, pour la moitié d'entre eux, cet aspect demeure somme toute moins important que l'aspect pécuniaire de l'activité de travail. Pour ceux-là, le travail est d'abord et avant tout un moyen de « *gagner sa vie* », en tant qu'il assure la subsistance, mais il doit de surcroît permettre de « *profiter de la vie* », c'est-à-dire de pourvoir à la réalisation de toute une gamme d'autres projets à l'extérieur du travail (voyages, activités sportives, etc).

D'autres qui, à cause d'une grossesse ou faute de trouver un emploi qui leur convenait, ont connu des périodes d'inactivité sur le plan professionnel, verront aujourd'hui dans le travail le moyen de donner un *sens à leur existence*, d'entretenir des *contacts sociaux* et de faire quelque chose pour lequel ils *se sentent utiles* : « *Je suis capable de voir que ça m'apporte quelque chose de travailler parce que justement il y a des étés où je ne travaillais pas, je ne faisais rien. [...] Tu te sens coupable parce que tout le monde travaille et pas toi. Je vois que le travail c'est important pour le développement d'une personne* » (Marie).

Au-delà des tâches à accomplir, le travail représente par ailleurs un *lieu de sociabilité* par excellence, d'où la nécessité d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues. C'est par l'intermédiaire de la *reconnaissance sociale* que leur procure l'activité exécutée, et

l'importante source d'identification qu'elle représente à leurs yeux, que d'autres trouveront un sens au travail : « *Je m'identifie beaucoup à ce travail-là, ça fait partie de ma vie, ça fait partie de ma personne, j'ai étudié des décennies pour faire ça!* » (David).

Pour saisir encore davantage la signification que revêt le travail pour les jeunes à l'étude, nous avons tenté de savoir à quel point ce dernier est une *dimension nécessaire* de leur existence en leur demandant s'ils continueraient de travailler advenant qu'ils gagnent un important montant d'argent à la loterie. Il est étonnant de constater qu'un peu plus de la moitié des répondants continueraient de travailler dans ces circonstances. Davantage qu'un simple moyen de gagner sa vie, le travail apparaît clairement ici comme le principal projet de leur existence. Ceux-là s'imaginent difficilement rester à la maison, ils ont besoin de défis, de stimulations sur le plan intellectuel que seul le travail semble pouvoir leur procurer :

Ça fait vraiment partie de ma vie le travail, je peux pas voir ce qui m'arrêterait de faire ce que je fais. J'ai vingt-sept ans de scolarité. Ça a été des étapes, des visions à long terme, des sacrifices interminables, des investissements pis là j'en récolte le bonbon. On dirait que je deviens tranquillement la personne que je voulais être. C'est tellement plaisant! Si on me déverse de l'argent dessus je dirai pas non, mais j'arrêterai pas de travailler pour autant. (David)

Parmi ceux qui se disent prêts à continuer de travailler s'ils gagnaient à la loterie, et qui considèrent par conséquent le travail comme une sphère importante de leur existence, nous pouvons distinguer deux cas de figure. Certains, comme David, continueraient d'occuper le même emploi dans les mêmes conditions alors que d'autres, plus nombreux, envisageraient le travail sous un nouvel œil; celui-ci serait exécuté dans des conditions différentes ou serait d'une tout autre nature. Le travail pourrait ainsi prendre la forme d'une implication bénévole pour certains, alors que d'autres se permettraient d'effectuer un travail plus directement en lien avec leur passion, un travail plus « flyé », plus créatif, quitte à démarrer leur propre entreprise.

Les propos énoncés jusqu'ici nous permettent de croire que l'accomplissement personnel continue d'être, pour les jeunes à l'étude, une condition quasi *sine qua non* de leur satisfaction et de leur motivation au travail. L'accomplissement est sans doute l'une des finalités les plus importantes du travail. Or, une lecture plus fine des entretiens nous permet de croire que, dans bien des cas, le travail n'est peut-être pas l'unique source d'accomplissement de leur existence :

Au niveau de la satisfaction je pourrais dire que c'est mon emploi. Ça me procure beaucoup de satisfaction personnelle parce que j'aime ce que je fais. Puis étant donné que je ne travaille pas beaucoup et qu'on est comme moins autonome dans notre travail parce que les décisions relèvent du médecin, je dirais que c'est le bénévolat que je fais parallèlement avec l'équipe de premiers soins qui me procure le plus d'accomplissement. Avec cette équipe-là j'ai beaucoup plus d'autonomie donc je m'accomplis beaucoup plus. (Anick)

C'est donc dire que nos répondants cherchent dans la mesure du possible un emploi satisfaisant, qui leur permette de surcroît d'évoluer sur le plan personnel. Mais cet emploi ne se révélera peut-être pas être l'endroit où ils se réaliseront le plus dans la vie lorsqu'on tient compte des autres sphères de leur existence.

2.4 La centralité du travail

Pour saisir l'importance que revêt le travail dans le système de valeurs des jeunes à l'étude, nous les avons interrogés au sujet de la place qu'ils accordent au travail dans leur existence; leurs avis se sont révélés assez partagés à ce sujet. Une première catégorie de répondants place la famille, le couple et les amitiés au premier plan de leurs préoccupations :

Pour moi, c'est très important mes loisirs, mes fins de semaine, mes soirées, mes petits voyages à gauche et à droite, mes sorties entre amis. Du temps pour moi, pour faire du sport aussi, c'est non négociable. [...] Ma vie je

pense qu'elle va être orientée autour de ma famille, j'ai l'impression que la réalisation de ma vie va se faire davantage à ce niveau-là qu'au niveau du travail. (Émilie)

Pour ces répondants, le travail apparaît nettement comme *une dimension de leur existence*; dimension certes importante mais qui n'est toutefois pas le cœur de leur vie. Ceux-là parlent des différentes sphères de leur existence (famille, amitiés, temps libre, loisirs) en introduisant la notion d'*équilibre*; ils cherchent ainsi à orchestrer les diverses facettes de leur vie de manière à trouver un juste milieu qui leur procure bien-être et satisfaction.

Une deuxième catégorie de répondants accordent pour leur part une place prédominante au travail dans leur vie. Le travail est pour l'instant placé au *centre de leur projet de vie* et représente par conséquent leur principale source d'accomplissement. S'ils s'accommodent actuellement très bien de cette situation, ils n'écartent toutefois pas la possibilité que cet ordre de priorité puisse s'inverser lorsqu'ils auront des enfants, ce qui les amènerait sans doute à être davantage à la recherche d'un équilibre comme les répondants de la catégorie précédente :

Présentement je dirais que je suis à un stade où est-ce que je suis prêt à ce que le travail prenne une très grande place dans ma vie. J'ai eu un lot de désillusions par rapport à mon cheminement et présentement ça va bien pis je me dis je vais mettre toutes mes énergies là-dedans. Ça explique peut-être l'importance que j'accorde au travail aujourd'hui. [...] C'est sûr qu'éventuellement je veux une famille pis c'est certain que les priorités changent selon si tu es célibataire ou si tu as une famille. Si j'ai des enfants, ben les enfants vont passer en premier. Le travail va servir justement aux soins des enfants. Donc ça change un peu la dynamique c'est certain. (Antoine)

Pour une troisième et dernière catégorie de répondants, le travail apparaît plus exceptionnellement, non pas comme une *dimension de la vie*, mais bien comme *la vie elle-même*. Pour ces répondants, le travail représente *la priorité absolue*. Le travail c'est leur

vie, et non une fonction qu'ils occupent quelques heures par jour pour « gagner leur vie ». Le travail orchestre dans ces circonstances le reste de l'existence à tous les points de vue : « *Le travail que je fais c'est pas un travail qui est en compétition avec ma vie personnelle c'est un travail qui fait partie de ma vie personnelle. C'est une carrière que j'ai choisie en sachant qu'elle envahirait un peu ma vie. Je fais ça parce que j'aime ça et ça fait partie de la vie je dirais* » (David).

2.5 Le rapport au travail actuel des jeunes travailleurs

Maintenant que nos répondants connaissent une véritable situation d'emploi qui leur offre des conditions de travail à la hauteur de leurs attentes, leur intérêt semble désormais davantage porter sur la nature du travail lui-même, qui leur procure par ailleurs beaucoup de satisfaction. Plusieurs se montrent d'autre part soucieux d'harmoniser les différentes dimensions de leur existence en vue d'atteindre un état d'équilibre qui leur procurerait bien-être et satisfaction. Le rapport au travail de nos jeunes apparaît en ce sens plus expressif qu'il ne l'était avant l'entrée en emploi. C'est donc dire qu'il se modifie au cours de l'insertion professionnelle au point se polariser entre l'un ou l'autre des deux pôles expressifs de notre typologie : l'*expressif tempéré* et le *passionné*²⁹. Pour le reste, seulement deux personnes continuent d'avoir un rapport au travail de nature instrumentale une fois en emploi.

²⁹ Nous comptons à cet effet huit *expressifs tempérés* et quatre *passionnés*.

3. Les jeunes travailleurs et l'idée de travail dans l'avenir

L'insertion professionnelle, parce qu'elle confronte les représentations entretenues avant l'entrée en emploi à la réalité désormais vécue par le jeune travailleur, compte à notre avis beaucoup dans la formulation des aspirations exprimées par rapport à l'avenir. Cette transition donne lieu à une clarification, un raffinement et une réorganisation des caractéristiques jusqu'ici recherchées en emploi comme nous pouvons le constater à travers l'étude des aspirations au travail que formulent les jeunes pour l'avenir. Nos répondants réitérent à ce sujet la nécessité de trouver un emploi qu'ils aiment et qui utilise leur plein potentiel comme personne. Ils ont par ailleurs besoin de se sentir utile et aspirent toujours dénicher un emploi qui leur offre une certaine stabilité ainsi que des relations harmonieuses au travail.

3.1 Les caractéristiques recherchées en emploi pour l'avenir

Lorsqu'on incite les jeunes travailleurs à réfléchir à leur projet professionnel dans une perspective d'avenir, les aspirations formulées sont de trois ordres et concernent, selon l'individu à l'étude, la stabilité de l'emploi, les possibilités d'avancement ou le besoin de changement au cours de la vie professionnelle. Ainsi, la plupart de nos répondants aspirent à une plus grande *stabilité* dans l'avenir et n'envisagent par conséquent pas changer d'emploi à court ou moyen terme car l'adaptation à une nouvelle situation d'emploi, un nouvel environnement de travail et de nouveaux collègues demande généralement beaucoup de temps et d'efforts : « *j'aimerais ne pas avoir à changer d'emploi trop souvent parce que je le sais que ça me prend quand même un certain temps avant de m'adapter pis d'apprendre c'est quoi le standard. Mais je m'imagine pas non plus être dans le même emploi toute ma vie nécessairement* » (Marie). Bien que ces répondants n'envisagent pas occuper le même emploi toute leur vie, ils aimeraient néanmoins que leur situation soit

stable pendant quelques années, se sentir bien dans leur emploi et avoir du temps à l'extérieur du travail pour vaquer à d'autres occupations : *« j'aimerais ça que ça fasse quelques années que je suis au même endroit et être bien dans ce que je fais, [...] faire autre chose le soir, voir du monde »* (Marie).

Les *possibilités d'avancement*, jusqu'ici absentes du discours des jeunes, sont désormais davantage prises en compte par un certain nombre d'entre eux. Ces répondants voient dans une telle progression une importante source de défi et de motivation au travail qui puisse leur permettre de développer de nouvelles compétences et d'évoluer sur le plan de leur carrière : *« J'aimerais être dans le même bureau. J'aimerais avoir gravi quelques échelons comme professeur universitaire. J'aimerais avoir quelques publications scientifiques à mon actif. J'aimerais ça être devenu une référence. Je dirais que c'est quasiment un peu égoïste ou maladif mais c'est vraiment ce que... je suis ambitieux qu'est-ce que tu veux! Au point de vue professionnel, dans 10 ans c'est ça que j'aimerais »* (David).

D'autres encore, quoique moins nombreux, caressent l'idée de changer d'emploi assez régulièrement pour continuer d'apprendre, d'être stimulé par leur travail et de collaborer à de nouveaux projets. Changer d'emploi peut, dans certains cas, impliquer un retour aux études. À ce sujet, un peu plus de la moitié de nos répondants envisagent de retourner aux études dans un avenir plus ou moins rapproché en vue : 1) de se doter de nouveaux outils, d'acquérir de nouvelles compétences, de se perfectionner, de demeurer compétitif sur le marché du travail (quatre répondants); 2) de changer de profession (trois répondants); 3) de satisfaire leur curiosité intellectuelle, continuer d'évoluer dans leur emploi ou encore pour le simple plaisir d'apprendre (deux répondants). La formation initiale n'est donc jamais parfaitement complétée pour ces jeunes qui n'hésitent pas à envisager un éventuel retour aux études même s'ils occupent actuellement un emploi qui les satisfait. Les jeunes valorisent la formation continue qui, en plus d'apprendre toute la vie, leur permet de demeurer compétitifs sur le marché du travail dans l'éventualité où ils devraient ou

désireraient changer d'emploi. Parmi les raisons qui pourraient les amener à changer d'emploi, mentionnons entre autres le désir d'expérimenter autre chose, d'apprendre du nouveau dans un autre domaine ou d'obtenir un poste avec plus de responsabilités qui leur donnerait par la même occasion la possibilité de gravir les échelons.

Outre la stabilité de l'emploi, les possibilités d'avancement et le besoin de changement au cours de la carrière, un certain nombre d'autres caractéristiques non mentionnées par les jeunes avant l'entrée en emploi gagnent par ailleurs en importance comme l'idée de travailler pour une organisation dont les intentions rejoignent leurs valeurs : « *Moi il faut vraiment que je crois en la cause de l'organisme ou de l'entreprise. C'est sûr que si je me sens confrontée par rapport à mes objectifs, mes valeurs ou peu importe, je serai pas à l'aise pis je serai pas capable de poursuivre* » (Catherine). Cela rejoint les propos de Maccoby (1990) voulant que « *les gens sont d'autant plus motivés que leurs responsabilités s'accordent avec leurs valeurs personnelles* » (*idem* : 19).

Les désirs de nos jeunes répondants envers l'avenir apparaissent certainement clairs, mais leurs craintes quant à la possibilité de les atteindre sont toutes aussi marquées. Les propos de cette infirmière auxiliaire illustrent de quelle façon son désir de stabilité peut aussi représenter une importante crainte pour elle :

Je le sais que je vais avoir un petit poste d'ici quatre ans mais ça demeure une crainte parce que ça va être où mon poste? En fait je pense que j'ai autant de craintes à accéder à un poste que de ne pas l'avoir. C'est compliqué un peu! [...] C'est parce que j'aime me promener partout pis quand tu accèdes à un poste tu changes de boss, tu tombes avec un chef d'unité pis c'est pas tout le temps facile. [...] Mon idéal ce serait l'équipe volante. L'équipe volante tu continues à te promener mais t'as tes journées de déterminées déjà, t'as un horaire mais tu sais pas sur quel département tu travailles. (Anick)

D'autres, qui manquent peut-être de confiance en leurs compétences, craignent tout simplement de ne pas arriver à trouver un emploi qui leur convient si jamais ils doivent changer d'emploi : *« J'ai vu autour de moi que c'est pas si facile de se trouver un emploi, tu te retrouves pas toujours dans ce qui te plaît. C'est sûr que j'appréhende ça un peu. Chercher un emploi c'est pas drôle, c'est pas plaisant. Il faut vraiment que tu sois solide et motivé »* (Catherine).

3.3 La centralité du travail

En ce qui a trait à la place du travail dans la vie, nous remarquons que les répondants qui accordaient d'emblée la priorité à la famille désirent que cette situation se perpétue dans l'avenir. Les autres, qui préféreraient accorder une grande importance au travail au cours des premières années de leur vie active, ne rejettent toutefois pas la possibilité que cet ordre de priorité puisse changer lorsqu'ils auront des enfants. Leur opinion tend en effet à rejoindre celle des premiers répondants au fur et à mesure qu'ils avancent en âge et gagnent en expérience de vie. Le clivage existant entre ces deux groupes de répondants aux priorités distinctes s'amenuise lorsqu'on les amène à réfléchir sur leur situation dans l'avenir.

Cela dit, tous les répondants, sauf exceptions, se disent à la recherche d'un *équilibre* entre les diverses dimensions de leur existence dans l'avenir, équilibre qui vise à redonner sa juste place au travail par rapport aux autres domaines de la vie : *« Autant je dis que je veux me consacrer à ma vie familiale mais un moment donné faut comme qu'il y ait un équilibre... Moi faire la conversation avec un enfant de deux ans un moment donné ça doit devenir un peu... Je pense que je manquerais de stimulation »* (Émilie). Un tel ordre des choses s'explique sans doute par le fait qu'au fur et à mesure qu'ils avancent en âge, les considérations familiales s'imposent d'elles-mêmes et comptent pour l'essentiel des projets formulés pour l'avenir. Les jeunes sont donc conscients que les circonstances de la vie les

amèneront bientôt à revoir leur ordre de priorités, si ce n'est pas déjà fait. Les références au *temps*, temps pour soi, pour les autres, pour se divertir, sont pour cette raison nombreuses dans leur discours; leur qualité de vie en dépend : « *Le temps. Avoir du temps. Du temps pour n'importe quoi, cuisiner, parler au téléphone, voir des amis... [...] C'est le mot clé finalement, temps. Juste avoir le temps de faire ce que je veux sans avoir à dormir quatre heures* » (Étienne). Les répondants qui ont déjà des enfants ressentent à cet effet plus vivement que les autres le besoin d'atteindre un état d'équilibre dans un avenir proche.

3.2 Le rapport au travail des jeunes envisagé pour le futur

Les différents éléments jusqu'ici mis en évidence nous permettent de constater que les jeunes travailleurs formulent généralement tous un rapport au travail à dominante expressive pour l'avenir, rapport au travail qui tend de surcroît vers un plus grand équilibre dans la vie. La plupart des jeunes aspirent pour cette raison conserver, ou du moins atteindre plus parfaitement, un rapport au travail *expressif* de type *tempéré*. Ils veulent aimer leur travail sans pour autant y accorder un investissement démesuré d'eux-mêmes. Le travail doit ainsi s'harmoniser avec les autres projets de vie. Quelques personnes se montrent en outre intéressées par un rapport au travail de type *expressif intégré*; aucun individu ne correspondait jusqu'à présent à ce type de rapport au travail qui place le développement de soi au cœur des préoccupations. Étant donné que nous sommes ici dans l'ordre des projections de soi dans l'avenir, il importe de garder à l'esprit que le rapport au travail dont nous parlent ces jeunes est un idéal à atteindre, ce vers quoi ils tendent et auquel ils aspirent, mais rien ne nous permet pour l'instant de croire que cet idéal sera atteint dans l'avenir.

Synthèse

Au terme de cette première section, il est possible d'affirmer que *les modalités de l'insertion professionnelle influencent les aspirations formulées par les jeunes à l'égard du travail*; leurs aspirations prennent une couleur sensiblement différente selon que l'on se situe *avant, pendant* ou *après* cette période de transition comme en témoignent les variations observées sur le plan de leur rapport au travail. Comme le montre l'annexe G, majoritairement *utilitaristes* avant l'entrée en emploi, nos jeunes travailleurs se montrent progressivement intéressés par un rapport au travail de type *expressif* (*tempéré* ou *passionné*) au fur et à mesure qu'ils font leur entrée dans la vie active. Leur rapport au travail demeure *expressif* lorsqu'on les amène à réfléchir sur leur avenir. Les *tempérés* aspirent entretenir le même type de rapport au travail dans l'avenir, alors que les *passionnées* tournent pour leur part leur intérêt vers un rapport au travail *intégré*. Trois grandes tendances, sur lesquelles nous reviendrons plus en détail dans la section suivante, semblent sous-tendre les transformations observées sur le plan du rapport au travail des jeunes : une première veut que les jeunes soient en général à la recherche d'une plus grande *expressivité* dans le travail, une autre qu'ils soient plus *ambitieux* une fois en emploi et une dernière qu'ils soient à la recherche d'un *équilibre* dans la vie.

II. La redéfinition du rapport au travail des jeunes : les tendances observées

La section précédente nous a permis de mettre en évidence les aspirations au travail des jeunes telles qu'ils les formulent à trois moments de leur existence et de dégager le rapport au travail dominant chacune de ces périodes. Nous avons ainsi répondu à notre question de départ en confirmant l'hypothèse selon laquelle *les aspirations formulées avant l'entrée en emploi prennent, pour la majorité des jeunes travailleurs, un sens manifestement différent de celles formulées après avoir fait l'expérience de l'insertion professionnelle*. Il apparaît désormais évident que le rapport au travail formulé par les jeunes se transforme au fur et à mesure qu'ils font la transition vers l'emploi et gagnent en expérience de vie. Si nos travaux nous ont jusqu'ici permis de présenter des données pour chacune des périodes à l'étude, nous adopterons désormais une approche tenant davantage compte des changements qui surviennent à l'intérieur des trajectoires de vie de nos répondants.

Dans cette deuxième section, nous présenterons dans un premier temps les trois grandes transformations observées sur le plan du rapport au travail des jeunes : une première veut que les jeunes soient en général à la recherche d'une plus grande *expressivité* dans le travail, une autre qu'ils soient plus *ambitieux* une fois en emploi et une dernière qu'ils soient à la recherche d'un *équilibre* dans la vie. De cette dernière tendance, deux cas particuliers, celui du *passionné* et de *l'expressif tempéré*, se démarquent; ils mériteront à cet effet qu'on leur accorde un peu plus d'attention. Une fois ces transformations cernées, nous essaierons dans un deuxième temps de saisir l'incidence de l'insertion professionnelle dans ce processus, plus particulièrement de répondre à la deuxième partie de notre question de recherche : *de quelle manière l'insertion professionnelle altère-t-elle les aspirations jadis*

*entretenues à l'égard au travail et les aspirations formulées par les jeunes travailleurs à l'égard de leur avenir?*³⁰

1. Une conception plus expressive du travail

Les données présentées dans la section précédente nous ont permis de constater que l'ordre de priorités des caractéristiques recherchées au travail se voit complètement inversé lorsque les jeunes font leur entrée dans la vie active. Les conditions de travail, qui figuraient au premier rang des préoccupations avant leur entrée en emploi, cèdent désormais la place à la nature du travail. Nous pouvons dès lors affirmer qu'au cours du processus d'insertion, les jeunes délaissent progressivement une orientation instrumentale envers le travail au profit d'une autre plus expressive. Ce qui est ici en jeu, c'est l'idée que le travail doit être source de stimulation sur le plan intellectuel et qu'il permette d'apprendre toute la vie. Les jeunes se disent à cet égard prêts à changer d'emploi le jour où ce dernier ne leur procurera plus autant de plaisir ou de défi.

Alors que la majorité des participants de notre étude présentaient un rapport au travail de nature instrumentale avant l'entrée en emploi, aucun n'adhère parfaitement aux rapports au travail de types *utilitariste* ou *solidariste* aujourd'hui. Il est néanmoins étonnant de constater que la situation était presque parfaitement inversée lorsqu'ils étaient étudiants. Nos répondants étaient alors plus nombreux à entretenir un rapport au travail orienté spécifiquement par le besoin de faire de l'argent ou par celui de trouver un environnement de travail stimulant sur le plan social. Les traits de tels rapports au travail peuvent aisément être perçus dans les propos des répondants qui cumulaient quelques expériences de travail en cours d'études, ou chez ceux qui avaient déjà occupé temporairement, après l'obtention

³⁰ Rappelons que le lecteur peut en tout temps se référer à l'annexe G pour connaître la répartition détaillée du rapport au travail des jeunes tel qu'ils le formulent à trois moments de leur existence.

de leur diplôme, un emploi déqualifiant en regard de leur formation. Ces premières expériences, agréables pour la plupart, étaient clairement jugées temporaires par nos répondants qui y cherchaient principalement une façon de faire de l'argent pour subvenir à leurs besoins : « *C'étaient des emplois d'été pour gagner des sous pour aller à l'école après. C'étaient des emplois agréables dans lesquels j'ai appris des choses mais c'était très clair dans ma tête que c'était temporaire pour les quelques mois d'été. C'étaient vraiment des jobs* » (David). Notons par ailleurs que les insatisfactions rencontrées au cours de ces premières expériences de travail avaient généralement pour effet de faire prendre conscience aux jeunes de l'importance d'aimer leur emploi.

De tels résultats voulant que les jeunes soient aujourd'hui en quête d'une plus grande expressivité dans la sphère travail, rejoignent presque parfaitement ceux obtenus par Beathge (1994) dans une enquête au sujet du rapport au travail de jeunes allemands. Selon cette étude, les jeunes auraient aujourd'hui tendance à formuler des exigences d'ordre personnel envers le travail, exigences entre autres liées au contenu de l'activité. Les jeunes désirent ainsi « *participer intérieurement au travail* », « *s'y engager en tant que personne* » et recevoir en retour « *la confirmation de leurs compétences* » (*idem* : 158). Ils ne veulent pas avoir à se comporter de manière stéréotypée dans leur emploi, mais plutôt se sentir libre d'agir comme des sujets « *avec des aptitudes, des goûts et des dons spécifiques* » (*idem*). Les jeunes veulent ainsi que l'activité du travail « *s'inscrive dans un processus de développement et de réalisation personnels* » (*idem*). Beathge remarque que le trait le plus marquant du rapport au travail des jeunes allemands est « *cette référence insistante à l'émotivité et au développement de la personne, et dans cette sincérité avec laquelle ils proclament leur besoin de s'exprimer aussi dans leur travail* » (*idem* : 159). Un tel rapport au travail rejoint le concept de « *self-developer* » développer par Maccoby (1990), concept qui réfère à cette nouvelle génération de travailleurs qui désirent appliquer au travail les aptitudes intellectuelles et de communication acquises avant leur entrée dans la vie active, soit au cours de leur processus de socialisation. Beathge résume ainsi le propos de Maccoby à l'égard du rapport au travail de ces personnes :

Elles veulent être impliquées dans la globalité de leur personne sans être réduites à un rôle qu'on leur fait jouer, refusent des rapports d'autorité non fondés objectivement, voient aussi dans le travail l'occasion d'apprendre quelque chose de nouveau, de continuer à évoluer et d'acquérir le sentiment de leur compétence et de leur indépendance. En même temps elles calculent très précisément jusqu'où elles veulent s'engager dans quel travail, évitant de se faire "bouffer" par le travail afin de pouvoir encore mener une vie privée satisfaisante (*idem* : 159).

Comme la majorité des gens, les jeunes sont en définitive à la recherche d'un emploi qui soit d'abord valorisant (Pronovost, 2003). C'est donc dire que la *fonction expressive*, qui envisage le travail comme facteur d'épanouissement, d'accomplissement personnel et de construction de l'identité, l'emporte sur la *fonction instrumentale* qui fait référence au travail comme moyen de gagner sa vie (Gauthier, 2002b ; Trottier, 2000). L'enquête menée au Québec par le Groupe de recherche sur la migration des jeunes³¹ a à cet effet permis de recueillir de nouvelles données sur le sujet. Entre un « emploi stable », un « emploi bien payé » et un « emploi intéressant », 63 % des jeunes interrogés optent pour « l'emploi intéressant », 28 % pour la stabilité et 9 % pour le travail bien rémunéré (Gauthier, 2002b). Force est toutefois de constater que ce sont les diplômés universitaires qui font ici grimper la cote alors que, parmi les répondants ayant choisi « l'emploi stable », ce sont les moins scolarisés qui gonflent les rangs (Gauthier, 2002b).

Tout compte fait, la rémunération et les relations de travail continuent aujourd'hui d'être des caractéristiques très recherchées en emploi. Les jeunes s'accordent en effet pour dire que l'aspect pécuniaire du travail est nécessaire à leur subsistance, de la même façon qu'il rend possible la réalisation d'une multitude d'autres projets à l'extérieur du travail. Cet aspect demeure néanmoins impuissant à procurer des satisfactions réelles de même qu'à stimuler leur motivation au travail; « *dès que le revenu est suffisamment élevé et qu'il*

³¹ Le matériel d'analyse sur lequel porte les travaux du Groupe de recherche sur la migration des jeunes a été recueilli à partir d'un sondage téléphonique administré par la maison Sondagem entre l'automne 1998 et le printemps 1999. Au total, 5518 jeunes (2821 hommes et 2697 femmes) âgés entre 20 et 34 ans ont participé à ce sondage. 25,3 % d'entre eux possédaient un diplôme universitaire, 31,1 % un diplôme d'études collégiales et 35,9 % un diplôme d'études secondaires.

semble assuré, cette attente élémentaire à l'égard du travail passe au second plan » (Beathge, 1994 : 159). Du côté des relations au travail, la majorité des répondants font de l'environnement de travail une dimension centrale de leur bien-être en emploi, mais très peu placent ce critère au premier rang de leurs préoccupations lorsqu'ils cherchent un emploi. Ces résultats tendent à s'inscrire dans les thèses d'Herzberg (1971) selon lesquelles les *facteurs extrinsèques* au travail (conditions de travail, relations entre collègues) contribuent peu à la satisfaction au travail des individus. Cela dit, les jeunes travailleurs récemment confrontés à la réalité de l'emploi considèrent ces aspects du travail avec beaucoup d'intérêt mais croient de surcroît nécessaire que le travail les stimule sur les plans intellectuel (acquisition de connaissances) et psychoaffectif (sentiment de bien-être au travail). C'est donc dire que le rapport au travail des étudiants se serait ainsi transformé au point de passer d'une vision instrumentale à une vision plus expressive du travail, laquelle insiste plus sur les qualités intrinsèques du travail que sur les conditions à l'intérieur desquelles il s'exerce.

2. Des jeunes plus ambitieux une fois en emploi

Nos analyses révèlent dans un autre ordre d'idées que les jeunes travailleurs sont en général plus ambitieux en début de carrière que ne le laissait présager le rapport qu'ils entretenaient au travail avant l'entrée en emploi. Tout se passe comme si les répondants se rendaient alors compte de leur potentiel comme travailleur. Ils se montrent ainsi davantage soucieux qu'ils le prétendaient au départ des possibilités d'avancement qui s'offriront à eux dans l'avenir. Cet aspect apparaît dès lors comme une dimension importante de leur satisfaction au travail pour l'avenir, sans toutefois les transformer en de purs carriéristes. Très peu de nos répondants correspondent à cet effet parfaitement au type que nous définissons comme étant *carriériste*. Rappelons que notre définition du *carriériste*, largement inspirée des travaux de Goldthorpe *et al.* (1972), veut que les individus de cette catégorie considèrent uniquement le travail comme un moyen d'acquérir un statut sans que la tâche ait réellement

un sens pour eux. Or, nos répondants les plus ambitieux se disent aussi très intéressés et motivés par la nature de leur travail. L'avancement sur le plan de la carrière n'est donc pas une fin en soi pour ces jeunes. Ce n'est qu'une fois en emploi qu'ils prennent pour la première fois conscience des possibilités qui s'offrent à eux en termes d'avancement et commencent à formuler des projets professionnels en ce sens. Il ne convient pas, pour cette raison, de qualifier ces jeunes de *carriéristes* au sens littéral du terme. Ces derniers sont certes ambitieux mais cette ambition ne se mesure pas exclusivement en termes d'échelons gravis dans une organisation ou un domaine d'activité; elle relève aussi du sentiment d'accomplissement que leur procure l'activité de travail.

Une telle inclinaison en faveur des possibilités d'avancement de la carrière est palpable dans les propos de certains répondants actuellement *passionnés* par leur emploi; ceux-là sont sans contredit les plus ambitieux de tous. Ces jeunes, qui formulaient des projets de carrière déjà très ambitieux avant leur entrée en emploi, étaient à cette époque conscients que le travail allait inévitablement prendre le pas sur la vie privée en début de carrière et que cette situation serait sans doute difficile au début. Les travailleurs issus du domaine de la santé se montraient à cet égard peut-être plus disposés que les autres à faire ce sacrifice :

Pour ce qui est des conflits avec la vie personnelle, ça n'a pas toujours été facile pis ce ne l'est pas encore mais c'est pas... Je dirais que ça fait partie de la vie. Pour moi c'est comme important de souffrir (rires)! J'en ajoute un peu, mais l'empiètement sur la vie privée ça fait partie des compromis qu'il faut faire. Le travail que je fais c'est pas un travail qui est en compétition avec ma vie personnelle c'est un travail qui fait partie de ma vie personnelle. C'est une carrière que j'ai choisie en sachant qu'elle envahirait un peu ma vie. Je fais ça parce que j'aime ça et ça fait partie de la vie je dirais. (David)

Si nous avons jusqu'à présent montré que les jeunes ont tendance à formuler des projets professionnels ambitieux en début de carrière, le contraire est tout aussi vraisemblable pour un certain nombre d'autres. Nos entretiens révèlent que certains jeunes avaient plutôt tendance à tempérer leurs ambitions une fois sur le marché du travail : « *Je te dirais que*

quand j'ai fini mon bac j'étais prête à partir travailler deux ou trois ans à l'étranger. Maintenant j'ai 27 ans et je ne suis plus aussi prête à partir pour m'établir ailleurs. Je pense peut-être éventuellement avoir une vie de famille; avant c'était pas vraiment dans mon plan de vie mais maintenant j'y pense plus » (Catherine). Ce que nous cherchons ici à mettre en évidence c'est que les jeunes formulent souvent de grands projets professionnels au début de leur vie active et sont par ailleurs prêts à mettre les bouchées doubles pour se tailler une place en emploi, mais ils finissent néanmoins tous par calmer leurs ambitions à un moment ou à un autre. Une orientation au travail tempérée est d'autant plus recherchée pour l'avenir que les plus ambitieux de nos répondants mentionnent spontanément l'idée d'atteindre un *équilibre* dans le futur lorsqu'on les amène à réfléchir sur la façon dont ils envisagent leur vie au travail à court ou moyen terme.

3. Des jeunes en quête d'équilibre

Les différents éléments jusqu'ici mis en évidence nous permettent de constater que les jeunes travailleurs formulent tous un rapport au travail de nature expressive pour l'avenir, rapport au travail qui tend de surcroît vers un plus grand *équilibre* dans la vie. Au fur et à mesure que les considérations familiales pointent à l'horizon, nous remarquons que les répondants reconsidèrent systématiquement leur rapport au travail et insistent pour que ce dernier soit une dimension de leur existence qui se distingue et n'empiète pas sur leur vie privée. L'idée d'*équilibre* entre les diverses dimensions de leur existence entre dès lors en jeu. Comme la majorité des gens, les jeunes caressent d'autres projets à l'extérieur du travail; il leur apparaît donc important que ceux-là puissent aisément s'allier au travail et ainsi s'intégrer à un projet de vie plus large. Pour reprendre les propos de Vergne (2001), le travail est certainement un lieu privilégié d'accomplissement personnel, mais son implication va bien au-delà de la sphère professionnelle, car il structure le reste de l'existence sur les plans familial, personnel et social.

La tendance générale veut que les jeunes aspirent à une plus grande expressivité dans leur travail. Ils veulent ainsi aimer leur emploi et que celui-ci contribue à leur épanouissement personnel. La plupart de nos répondants se montrent pour cette raison plus ambitieux et engagés en début de carrière. Or, lorsqu'on leur demande de se projeter dans l'avenir, les uns comme les autres parlent spontanément de leur rapport au travail en termes d'*équilibre*, celui-ci sera par conséquent *expressif intégré* ou *tempéré*. C'est que leur rapport au travail s'ouvre progressivement sur une conception plus générale de la vie. Les jeunes continuent de vouloir occuper un emploi qui soit source d'accomplissement et de valorisation, mais c'est dans leur vie en général qu'ils veulent atteindre un état de bien-être, bien-être qui passe nécessairement par l'harmonisation des différentes sphères de leur existence. « *Dans la conscience des jeunes, les attentes à l'égard du travail vont de pair avec l'intérêt pour la réalisation de soi en dehors du travail. Ils ne voient pas pourquoi ils ne se réaliseraient que dans un seul domaine, et exigent de pouvoir le faire dans les deux* » (Beathge, 1994 :156). L'idée d'avoir du temps pour profiter de la vie, du temps pour soi, pour se ressourcer prend ici tout son sens : « *Ça me dérange pas d'avoir des périodes de rush mais il faut que ces périodes-là soient ponctuées de moments pour me ressourcer. [...] Je pense que chaque être humain devrait avoir plus de temps pour méditer un peu, juste pour faire un arrêt, faire une coupure dans le rythme un peu fou que nous imposent nos obligations quotidiennes* » (Justine). La question des conditions de travail refait dans ce contexte surface car le salaire apparaît dès lors comme une condition nécessaire à la réalisation de projets hors travail : « *Je savais que je voulais faire quelque chose qui allait me plaire, mais aussi quelque chose où j'allais faire un salaire décent pour pouvoir vivre et possiblement voyager* » (Étienne).

Nous avons vu précédemment que le rapport au travail actuel des jeunes dépend moins du rapport au travail formulé avant l'entrée en emploi que du contexte d'insertion dans lequel ils se retrouvent. Principalement *utilitaristes* au cours de leur cheminement scolaire, nos jeunes travailleurs s'orientent vers un rapport au travail de type *expressif (tempéré ou passionné)* au fur et à mesure qu'ils font leur entrée dans la vie active. Nous verrons

maintenant, en nous arrêtant sur deux cas particuliers, que le rapport au travail formulé pour l'avenir est pour sa part éminemment fonction du rapport au travail actuel des jeunes. Lorsqu'on les amène à réfléchir sur leur avenir, l'intérêt des *passionnés* se tourne progressivement vers un rapport au travail de type *expressif intégré*, à savoir un rapport au travail un peu moins expressif que celui qu'ils entretiennent actuellement envers le travail. Les *expressifs tempérés* aspirent pour leur part entretenir le même rapport au travail dans l'avenir, ou du moins mieux y parvenir. Nous proposons de revenir sur chacun de ces cas particuliers afin de voir pourquoi il en est ainsi.

3.1 Le cas du passionné

Le *passionné* représente le rapport au travail le plus expressif de notre typologie. Les jeunes de cette catégorie se dévouent littéralement au travail précisément parce qu'ils trouvent l'essentiel de leur motivation dans l'acte de travail lui-même. De tous les types de notre classification, le *passionné* est aussi le plus accompli dans la sphère professionnelle : il est celui qui a le mieux su trouver un sens au travail dans la nature intrinsèque de l'activité. Pour ces jeunes, leur profession c'est presque ce qu'ils ont de plus précieux pour le moment, ce qui leur tient réellement à cœur : « *Est-ce que ça va changer? Quand on va avoir des enfants j'imagine que comme tout le monde ça va changer mais pour le moment c'est très important pour moi le travail. Je pense même que c'est la priorité la plus importante* » (David). Force est toutefois de constater que cette vive inclinaison envers le travail comporte ses limites car elle implique un important déséquilibre dans les autres domaines de la vie. Si cette situation leur convient pour l'instant, puisqu'ils se plaisent dans leur situation d'emploi, ces jeunes sont toutefois conscients que leur mode de vie actuel peut difficilement se concilier à une vie de couple ou des considérations familiales : « *Évidemment je suis dans une situation un peu particulière parce que ma copine est aux études et elle est à l'extérieur la semaine. Alors on se voit une fin de semaine sur deux ou deux fins de semaine sur trois. Peut-être que quand elle va être ici avec moi je vais sentir*

de manière plus aiguë l'empiètement sur la vie personnelle. Pour le moment c'est vraiment pas un problème » (David).

Lorsqu'on les amène à réfléchir sur leur avenir, ces jeunes *passionnés*, que l'on croyait prêts à faire tous les sacrifices pour laisser la place au travail, aspirent à ce que cette situation se stabilise dans l'avenir en vue d'atteindre un état *équilibre* dans leur vie. À la différence des *expressifs tempérés*, qui ont une conception de la vie très cloisonnée et mesurent leur équilibre en termes de temps consacré aux différentes sphères de leur existence, nos *passionnés* ont une vision plus unifiée de la vie qui les porte à rechercher l'équilibre sur le plan de leur bien-être personnel. Travail et hors travail sont dans ces circonstances difficilement dissociables. Les *passionnés* tendent plutôt à ouvrir les frontières de cette vive inclinaison envers le travail aux autres domaines de leur vie (famille, amitié, loisir) afin qu'ils participent un jour tous autant que le travail à leur accomplissement personnel. Ils aspirent donc retrouver, dans le reste de leur existence, cet engouement pour le travail et ainsi arriver à avoir un rapport au travail qui intègre davantage les autres dimensions de leur vie. Il est à noter que seuls les *passionnés* sont à la recherche d'un rapport au travail plus *intégré* dans l'avenir; le *passionné* est en vérité le plus soucieux de son développement personnel, il aspire pour cette raison se réaliser dans la vie de la même façon qu'il a su le faire dans le travail. Le rapport au travail de type *expressif intégré* demeure néanmoins un idéal à atteindre. Rappelons que, même s'ils aspirent à ce que cette situation se stabilise dans l'avenir, la vive inclinaison des passionnés envers leur travail les oblige actuellement à composer avec un grand déséquilibre dans leur vie.

3.2 Le cas de l'expressif tempéré

Lorsqu'on les amène à se projeter dans l'avenir, les jeunes qui présentent actuellement un rapport au travail de type *expressif tempéré* aspirent pour leur part à ce que cette situation demeure la même dans l'avenir. L'étude du parcours professionnel de nos répondants nous permet à cet égard de mettre en lumière certains éléments de continuité ou de rupture susceptibles d'avoir modifié la séquence événementielle de leurs histoires personnelles et, du même coup, leurs aspirations et leur rapport au travail pour l'avenir. Cela dit, l'insertion professionnelle est certainement en cause dans la redéfinition des aspirations au travail des jeunes compte tenu des insatisfactions rencontrées au cours de cette période et des changements observés sur le plan de leur rapport au travail lors de l'entrée en emploi.

Force est toutefois de constater que, dans certains cas, les jeunes formulent un rapport au travail *tempéré* très tôt dans la vie (avant l'entrée en emploi), et que celui-ci demeure parfaitement inchangé par la suite. À notre avis, deux raisons principales incitent les jeunes à adopter un tel rapport au travail si tôt dans la vie. Les informations déjà mentionnées à ce propos dans la section précédente nous permettent de croire que les insatisfactions rencontrées au cours du cheminement scolaire ont elles aussi une incidence sur les aspirations au travail formulées par la suite. On ne peut en outre passer sous silence l'influence de la famille qui, en favorisant une certaine orientation au travail, invite les jeunes à adopter les modèles qu'elle propose. Ces deux facteurs méritent qu'on leur accorde un peu plus d'attention.

3.2.1 Les difficultés rencontrées au cours du cheminement scolaire

Parmi les répondants qui présentent un rapport au travail de nature *expressive tempérée*, certains ont connu des difficultés notables au cours de leur cheminement scolaire, difficultés qui les ont conduits à se questionner au sujet de la place du travail dans leur vie. Le rythme effréné vécu par certains au cours de leur cheminement scolaire semble les avoir épuisés au point qu'ils rejettent aujourd'hui définitivement l'idée que leur vie au travail soit à l'image de ce qu'ils ont vécu pendant leurs études. À cette époque, ils avaient tout simplement hâte de passer à autre chose, d'avoir un rythme de vie différent, un rythme de vie qui leur ressemble et leur convienne davantage : « *Vers la dernière année du bac je commençais à être tannée [...] J'avais vraiment hâte de pas avoir à étudier le soir pis la fin de semaine. Je pense que c'était ça le plus important* » (Marie). Parmi les autres difficultés rencontrées au cours du cheminement scolaire, mentionnons que certains répondants n'étaient tout simplement plus aussi sûrs de leur choix de carrière en fin de parcours et commençaient pour cette raison à manquer de motivation : « *La première moitié de mon bac j'étais quand même assez motivé pis la dernière année ça a été la démotivation totale. J'avais hâte de finir pour finir. D'ailleurs, tout de suite après mon bac j'ai travaillé six mois comme plongeur* » (Antoine).

3.2.1 L'influence du milieu : le rapport au travail des parents

De façon générale, les répondants proviennent de milieux où les deux parents travaillent à temps plein, selon des horaires réguliers, au même endroit depuis plusieurs années. Nos jeunes ont le souvenir que leurs parents accordaient une importance considérable au travail même s'ils n'en parlaient pas nécessairement beaucoup à la maison. Le travail n'empiétait généralement pas sur la vie familiale car les parents se consacraient à d'autres projets une fois à la maison (rénovation, aménagement extérieur, etc.). Ils étaient donc très présents pour leurs enfants :

Mon père est travailleur autonome donc chez nous quand on était malade la question ne se posait pas, mon père n'allait pas travailler, il restait avec nous. Puis quand on arrivait de l'école il y avait tout le temps quelqu'un. Mes parents étaient très présents quand on était petit. [...] Puis mon père m'a toujours dit, "si tu peux t'arranger pour être ton propre boss dans la vie, ça fait une grosse différence". Puis effectivement j'abonde en ce sens. Tu organises ton temps comme tu veux, ça vaut de l'or. (Émilie)

Ces propos tracent à grands traits le portrait de milieux familiaux qui accordent une importance considérable au travail, à la famille et aux loisirs. Or, de telles allégations masquent toutefois quelques cas d'exception sur lesquels il convient maintenant de revenir; l'attitude des parents à l'égard du travail alimente, que ce soit consciemment ou non, la réflexion des jeunes au sujet de la place qu'ils désirent eux-mêmes accorder au travail.

Nous avons d'un côté les répondants qui *définissent leur rapport au travail en réaction à celui de leurs parents*. C'est entre autres le cas d'Étienne qui a grandi dans un milieu où les parents, tous deux avocats, s'investissaient démesurément dans leur emploi. Étienne rejette catégoriquement ce rythme de vie qui laisse peu de place à la famille et aux loisirs : « *J'ai grandi dans un milieu où les deux parents revenaient de travailler vers 9h-10h le soir. Ma sœur pis moi on s'organisait depuis l'adolescence. [...] Je voulais vraiment pas faire ça, déjà que j'avais donné de ce côté-là dans mes études...* ». Il apparaît dès lors évident que le rapport au travail des parents influence l'attitude des jeunes à l'égard de l'emploi. Étienne a même déjà eu l'occasion de discuter de cette question avec ses amis : « *On dirait qu'on est comme en réaction face à ça. C'est comme si on se dit non, nous autres on veut plus la qualité de vie que le travail et le succès* ». Jonathan, qui a lui aussi vu ses parents travailler très fort sur la ferme pendant plusieurs années, tire une leçon semblable du rapport au travail de ses parents : « *Je pense qu'il faut être zen face au boulot un moment donné. Que tu travailles 30 heures, 40 heures, 70 heures ou 100 heures par semaine il va toujours y en avoir à faire. [...] Un moment donné il faut que tu t'imposes des balises* ».

D'un autre côté, nous avons *les répondants qui abondent dans le même sens que leurs parents* et qui désirent ainsi accorder la priorité aux autres sphères de la vie ou encore s'investir principalement dans le travail, selon ce que propose le modèle familial : « *Mes parents ont toujours travaillé énormément. C'est vraiment très développé le sens du travail chez eux. C'est l'image que j'ai eu fait que moi ça a toujours été ben faut travailler fort* » (Catherine). Il va sans dire que les participants dont le rapport au travail des parents a alimenté leur réflexion au sujet du travail connaissaient mieux que les autres leurs attentes relativement à l'engagement qu'ils désiraient eux-mêmes investir dans le travail, ce qui n'était pas le cas de tous les répondants.

4. L'insertion professionnelle : une variable à nuancer

S'il y a effectivement modification des aspirations et du rapport au travail des jeunes lors de l'insertion professionnelle, ce changement n'est pas aussi manifeste que nous le stipulions dans notre hypothèse de départ; nous assistons plutôt à la cristallisation et à la bonification des aspirations formulées avant l'entrée en emploi de même qu'à une réorientation du rapport au travail des jeunes vers une plus grande expressivité dans la sphère professionnelle et un plus grand équilibre dans la vie. L'insertion professionnelle est certainement en cause dans les changements observés, mais peut-on dire qu'elle est le principal événement catalysant la redéfinition des aspirations?

Nous soutenions à ce sujet que *la période de transition et d'expérimentation sur le marché du travail induit les changements observés sur le plan des aspirations au travail*. Or, les résultats présentés précédemment, en particulier en ce qui concerne le *passionné* et *l'expressif tempéré*, laissent plutôt croire que l'insertion professionnelle ne peut expliquer à elle seule la redéfinition dont font l'objet les aspirations; d'autres facteurs, jusqu'ici exclus

de l'analyse, doivent désormais être pris en compte³². Le cas particulier des individus dont le rapport au travail *expressif tempéré* demeure inchangé à travers le temps nous porte à revoir l'incidence de l'insertion professionnelle dans la redéfinition des aspirations au travail. Au-delà des insatisfactions rencontrées en emploi, il semble que des facteurs antérieurs à l'insertion influencent le rapport au travail des jeunes à savoir, les difficultés rencontrées au cours du cheminement scolaire et les valeurs véhiculées dans le milieu familial. En étudiant dans cette perspective le parcours de l'ensemble des répondants, nous constatons que leurs trajectoires sont elles aussi marquées d'événements ou de situations comparables.

C'est donc dire que la réflexion des jeunes au sujet du travail est déjà bien amorcée avant l'entrée en emploi et que l'insertion professionnelle ne peut expliquer à elle seule les changements dont font l'objet les aspirations. Il convient à cet égard d'ajouter que la situation personnelle (familiale, conjugale ou autre) des répondants au moment de l'insertion détermine davantage sinon autant que l'insertion professionnelle elle-même, la couleur que les jeunes donneront à leur rapport au travail. Les jeunes qui avaient déjà des enfants avant d'entrer en emploi, ou ceux qui envisageaient en avoir dans un avenir proche, disaient à cet égard vouloir s'investir modérément dans leur emploi dès le début de la carrière. Les autres, sans obligations pour le moment, se montraient pour leur part prêts à s'investir considérablement dans la sphère professionnelle dès le début de leur vie active; ils remettent ainsi à plus tard la recherche d'un juste équilibre dans leur vie.

³² Les données d'une récente enquête sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail de jeunes non-diplômés du secondaire et du collégial vont dans le même sens que nos conclusions et révèlent que le rapport au travail déborde largement l'insertion professionnelle, voire l'emploi et l'entreprise : « *Il s'enracine en réalité dans l'ensemble de l'expérience individuelle qui s'étend à la famille, à l'école et aux motivations et visions à l'égard de la formation, du diplôme, du marché du travail, de l'autonomie personnelle et des objectifs à atteindre dans la vie* » (Gauthier *et al.*, 2004 : 148).

Conclusion

Le présent chapitre nous a permis de faire le point sur les aspirations au travail des jeunes de même que de cerner les changements qui se sont produits sur le plan de leur rapport au travail. Au fur et à mesure qu'ils font la transition vers le marché du travail et gagnent en expérience de vie, les jeunes revoient leurs aspirations au travail en fonction du contexte à l'intérieur duquel ils se trouvent. De tels propos répondent d'eux-mêmes à la question que nous nous étions fixée au départ – *les modalités de l'insertion professionnelle influencent-elles les aspirations formulées par les jeunes à l'égard du travail?* – et confirment ainsi, sauf dans le cas des *expressifs tempérés* dont le rapport au travail demeure inchangé à travers le temps, l'hypothèse selon laquelle *les aspirations formulées avant l'entrée en emploi prennent un sens différent de celles formulées après avoir fait l'expérience de l'insertion professionnelle*. Il restait maintenant à savoir *de quelle manière l'insertion professionnelle altère les aspirations jadis entretenues par rapport au travail et les aspirations formulées par les jeunes travailleurs à l'égard de leur avenir*.

Les informations présentées dans la deuxième section de ce chapitre nous permettent à cet égard d'affirmer que nous assistons à l'avènement d'une « *conception du travail centrée sur le sujet* » (Beathge, 1994 : 164). Les caractéristiques recherchées en emploi s'orientent ainsi *vers une plus grande expressivité* au fur et à mesure que les jeunes font leur entrée dans la vie active. Jadis presque exclusivement soucieux de leurs conditions de travail, les jeunes travailleurs semblent actuellement davantage intéressés par la satisfaction que leur procure la nature même de leur emploi. Nos répondants se montrent par ailleurs *ambitieux au début de leur carrière*; leur engagement au travail apparaît pour cette raison plus marqué à cette étape de leur vie. S'ils se disent prêts à s'engager dans la sphère professionnelle, leur rapport au travail n'a paradoxalement rien de très loyal. Deux observations peuvent être dégagées lorsqu'il est question du sentiment d'appartenance des répondants à l'entreprise. Alors qu'un peu moins de la moitié des jeunes se disent attachés à l'entreprise pour laquelle ils travaillent – ceux-là travaillent presque tous pour de grandes organisations qui ont

beaucoup de crédit à leurs yeux – c’est plutôt envers l’équipe immédiate de travail ou envers les projets au sein desquels ils sont impliqués que la majorité des autres développent un sentiment d’appartenance. Les jeunes se sentent à vrai dire « *engagés vis-à-vis d’eux-mêmes et de l’entreprise par leur intérêt pour le travail qu’aussi longtemps qu’il répond à leurs exigences* » (Beathge, 1994 : 164). Leur engagement est ainsi conditionnel et n’occulte en rien leur désir plus profond de fonder une famille et d’atteindre, dans l’avenir, un *équilibre entre les différentes dimensions de leur existence*.

L’insertion professionnelle est certainement en cause dans les changements d’aspirations observés mais, de la même façon que « *les représentations personnelles et les aspirations sociales qui se sont formées à travers le travail se répercutent inévitablement sur les activités et les relations étrangères au travail* » (Goldthorpe 1972 : 88), nous pouvons affirmer que les expériences extra-professionnelles des jeunes influencent leur rapport au travail pour l’avenir. Le rapport au travail de nos répondants semble en partie dépendre de l’étape où ils en sont dans leur vie. Ainsi, aucun répondant n’aspire entretenir un rapport au travail de type *utilitariste* lorsqu’il envisage aujourd’hui son avenir professionnel, pas plus qu’ils ne désirent entretenir un rapport au travail fortement *expressif* avant d’entrer en emploi.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les informations présentées dans ce mémoire nous ont permis de constater qu'avant d'intégrer le marché du travail, les jeunes entretiennent généralement des attentes plus ou moins bien définies vis-à-vis leur future situation d'emploi. À proprement parler, leurs attentes concernent moins la nature ou la substance de la profession qu'ils désirent occuper dans l'avenir, que les conditions à l'intérieur desquelles ils devront s'insérer compte tenu de l'état actuel du marché du travail. À cet égard, nos jeunes travailleurs s'accordent pour dire qu'il leur faudra sans doute mettre les bouchées doubles au début de leur vie active pour faire leurs preuves et ainsi se tailler une place en emploi. Même s'ils se disent prêts à affronter cette réalité, leurs appréhensions de l'insertion n'en demeurent pas moins vives étant donné les conditions qui caractérisent le marché du travail aujourd'hui. Ces jeunes craignent en vérité de ne pas dénicher un emploi qui leur convienne parfaitement et qui soit à la hauteur de leurs compétences. Ils sont par ailleurs conscients qu'ils devront composer avec l'instabilité de l'emploi en début de carrière, mais souhaitent ardemment que cette situation ne soit que transitoire. S'ils acceptent malgré eux l'instabilité des premières années de la vie active, les jeunes ne sont toutefois pas prêts à payer plus cher le prix de ce sacrifice. Ils consolident pour cette raison leurs aspirations et cherchent le moyen de les combler dans l'avenir, quitte à ce que l'atteinte de leurs objectifs requiert qu'ils changent d'emploi.

La présente étude nous a permis d'atteindre nos deux objectifs de départ : 1) vérifier l'incidence de l'insertion professionnelle sur les aspirations formulées par les jeunes à l'égard du travail; 2) montrer de quelle manière cette transition vers le marché du travail altère ces aspirations. Les variations observées à différents moments de l'existence des répondants sur le plan de leurs aspirations ne sont pas sans conséquence sur leur rapport au travail qui évolue dans le même sens. Trois grandes transformations du rapport au travail des jeunes ont à cet égard été mises en évidence dans ce mémoire sur lesquelles nous

proposons de revenir brièvement. Nous pouvons dans un premier temps affirmer qu'au cours du processus d'insertion, les jeunes délaissent progressivement une orientation instrumentale envers le travail au profit d'une autre plus expressive. Cela dit, les jeunes entretiennent en général un rapport au travail plus instrumental lorsqu'ils sont aux études. Leurs préoccupations concernent alors moins la profession comme telle que les conditions à l'intérieur desquelles elle s'exerce. Le travail représente alors à leurs yeux un moyen de gagner leur vie qui doit, dans la mesure du possible, leur plaire et rejoindre leurs intérêts. Leurs préoccupations changent sensiblement une fois qu'ils sont en emploi. Leur intérêt se tourne alors vers l'épanouissement personnel au travail, épanouissement qu'ils trouvent dans l'acte de travail lui-même, dans la satisfaction et l'accomplissement qu'il leur procure, dans la part de défi, de responsabilité et d'autonomie qu'il leur confère.

Nos analyses révèlent dans un deuxième temps que les jeunes travailleurs sont en général plus ambitieux en début de carrière que ne le laissait présager leur rapport au travail alors qu'ils étaient étudiants. Tout se passe comme si les répondants se rendaient pour la première fois compte de leur potentiel comme travailleur. Ils se montrent ainsi davantage soucieux qu'ils le prétendaient au départ des possibilités d'avancement qui s'offrent à eux. Cet aspect apparaît dès lors comme une dimension importante de leur satisfaction au travail pour l'avenir, sans toutefois les transformer en de purs carriéristes; l'avancement en termes de carrière n'est pas une fin en soi pour ces jeunes. Ces derniers sont certes ambitieux mais cette ambition ne se mesure pas exclusivement en termes d'échelons gravis dans une organisation; elle relève aussi du sentiment d'accomplissement que leur procure l'activité de travail. À ce sujet, pendant que les plus ambitieux rêvent de devenir une référence dans leur domaine, les autres aspirent plus modestement gravir quelques échelons au cours de leur carrière ou au moins voir leur niveau de responsabilités et la part de défi de leur emploi augmenter. L'idée de travailler pour une organisation dont les intentions rejoignent leurs valeurs apparaît par ailleurs comme une condition essentielle de leur satisfaction au travail.

La dernière grande transformation observée concernant le rapport au travail des jeunes est liée à la question de la place du travail dans leur vie. Cet aspect, qui ne semblait pas les préoccuper outre mesure avant l'entrée dans la vie active, s'impose avec une nouvelle acuité dès qu'ils font concrètement l'expérience de la conciliation travail/famille. L'importance du travail est d'autant plus relativisée que les répondants désirent maintenant avoir plus de temps à consacrer à cette nouvelle sphère de leur vie. Lorsqu'on les amène à se projeter dans l'avenir, les uns comme les autres parlent spontanément de leur désir d'atteindre un *équilibre* entre les différentes dimensions de leur existence. C'est que leur rapport au travail s'ouvre progressivement sur une conception plus générale de la vie. Comme leurs aînés, les jeunes sont porteurs de projets professionnels, mais surtout de projets personnels à actualiser. Ils continuent pour cette raison de vouloir occuper un emploi qui soit source d'accomplissement et de valorisation, mais c'est dans leur vie en général qu'ils désirent atteindre un état de « bien-être », bien-être qui passe nécessairement par l'harmonisation des différentes sphères de leur vie. Or, « *si tout le monde s'entend sur les vertus de l'équilibre, il n'est pas toujours aisé d'en fixer les conditions* » (Bérubé et Vachon, 2006). L'équilibre n'est en vérité jamais parfaitement statique; il implique un mouvement de balancier que l'on tente de stabiliser chaque fois que de nouveaux événements de la vie viennent le perturber (naissance, rupture, chômage, etc.). Cette stabilité est généralement précaire, l'équilibre sera par conséquent toujours à refaire. Mentionnons à ce sujet que la plupart de nos répondants aspirent certainement entretenir un rapport au travail qui allie harmonieusement travail et vie familiale dans l'avenir, mais que très peu d'entre eux ont jusqu'à présent été confrontés à cette réalité. Rien ne nous permet dans ces circonstances de croire que cet équilibre sera atteint dans l'avenir.

*
* * *

Pour revenir sur notre question de départ, il apparaît désormais indéniable que l'insertion professionnelle induit une part des changements observés sur le plan des aspirations au travail; ces dernières se cristallisent et se bonifient lorsque confrontées à la réalité du

marché du travail compte tenu des difficultés rencontrées par certains travailleurs à cette étape de leur vie. Or, des circonstances antérieures à l'insertion professionnelle laissent toutefois croire que cette transition n'est définitivement pas l'événement catalysant le remaniement dont font l'objet les aspirations. Si la réflexion au sujet du travail débute au cours de l'insertion professionnelle pour les uns, elle est cependant déjà bien amorcée avant l'entrée en emploi pour les autres. Le rapport au travail des parents, la naissance d'un enfant, les difficultés rencontrées au cours du cheminement scolaire ou du parcours professionnel, sans compter l'origine sociale et le niveau de scolarité atteint (Garg *et al.*, 2002), sont autant de facteurs impliqués dans les changements d'aspirations observés. Il importe pour cette raison de resituer les aspirations des répondants à l'intérieur de leur parcours biographique, un parcours qui va bien au-delà de la période d'insertion professionnelle proprement dite. Comme le rappelle Chombart de Lauwe, « *les aspirations les plus personnelles portent toujours la marque de la société* » (1971 : 28). L'insertion ne ferait à notre avis qu'accélérer la réflexion au sujet du travail, une réflexion déjà bien engagée avant l'entrée en emploi. Les aspirations ne sont donc pas statiques ou déterminées une fois pour toutes, elles prennent d'abord forme à l'intérieur de modèles d'éducation et de socialisation et se voient remodelées au fur et à mesure que de nouvelles expériences bonifient les trajectoires de vie individuelles (Kirkpatrick-Johnson et Elder, 2002).

Malgré l'importante implication sociale des aspirations, Rocher nous met toutefois en garde car « *au-delà des variations sociales qui intéressent le sociologue, il y a tout un univers de variations beaucoup plus fines qui sont liées à la structure psychique de chaque acteur concret* » (1981 : 82). La question du rapport au travail est un vaste domaine qui interpelle autant la psychologie et la sociologie; il s'avérait par conséquent difficile d'en cerner tous les traits dans ce mémoire. Nous avons néanmoins tenté d'aborder la question au meilleur de notre connaissance. Or, comme cette enquête se voulait essentiellement exploratoire, elle comporte inévitablement certains biais. En interrogeant aujourd'hui nos répondants sur les aspirations qu'ils entretenaient vis-à-vis le travail alors qu'ils étaient étudiants, nous avons pris le risque que les représentations actuellement entretenues à l'égard du travail

masquent, ou aient considérablement modifié, celles entretenues avant l'entrée en emploi. Le fait que nos répondants proviennent par ailleurs majoritairement du milieu universitaire représente un autre biais important pour l'analyse; nous savons aujourd'hui que le niveau de scolarité influence sensiblement les aspirations des jeunes. Des questions relatives aux aspirations des jeunes travailleurs demeurent en outre sans réponse au terme de ce mémoire. Si nous connaissons désormais un peu mieux le rapport au travail que les jeunes envisagent entretenir pour l'avenir, tout un pan de leur vie extra-professionnelle demeure encore dans l'ombre. Nous n'avons en effet aucune idée de la façon dont nos répondants conçoivent leur vie après le travail et leurs craintes ou espoirs à ce sujet.

Ce qu'il faut en définitive retenir du rapport au travail des jeunes, c'est que nous assistons actuellement à la construction d'une « *conception du travail centrée sur le sujet* » (Beathge, 1994 : 164). Les jeunes exigent que l'activité professionnelle soit « *porteuse de sens* » et qu'elle ait des implications réelles dans leur biographie personnelle actuelle et future. Il n'est pas nouveau que de telles exigences liées à la personne s'articulent autour du travail. Ce qui est nouveau cependant, « *c'est l'ampleur du phénomène, la spontanéité et l'évidence avec lesquelles il s'énonce et la détermination des individus à poursuivre leur quête à la fois dans leur vie privée et dans l'environnement professionnel* » (*idem* : 159). Comme le souligne Beathge (1994), de tels propos remettent en question l'hypothèse de Beck énoncée dans les années 1980 selon laquelle l'identité professionnelle tend progressivement à se dissocier du rôle professionnel. Une dynamique contraire semble plutôt prévaloir chez de nombreux jeunes aujourd'hui, « *une dynamique selon laquelle le rôle professionnel reste ou devient partie intégrante du processus de construction et de stabilisation de l'identité personnelle* » (*idem* : 160).

Bibliographie

ACHACHE, Gilles

2000 « L'identité au travail », dans G. MONTELH (dir.), *Travailler, premiers jours. Jeunes, entreprises : attentes et malentendus*, collection Mutations, no 192, Paris, Éditions Autrement, p. 11-15.

ANCTIL, Mélanie (sous la direction de M. GAUTHIER et C. BOILY)

2004 *La relève dans le secteur des emplois hautement qualifiés : recension des travaux*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique (INRS), Urbanisation, Culture et Société, [en ligne] http://www.inrs-ucs.uquebec.ca/pdf/rap2004_02.pdf

ANDRES Lesley, Paul ANISEF, Harvey KRAHN, Dianne LOOKER et Victor THIESSEN

1999 « The persistence of social structure : cohort, class and gender effects on the occupational aspirations and expectations of Canadian youth », *Journal of Youth Studies*, vol. 2, no 3, p. 261-280.

BAETHGE, Martin

1994 « Le rapport au travail des jeunes », dans G. MAUGER, R. BENDIT et C. VON WOLFFERSDORFF (dir.), *Jeunesses et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, Paris, Armand Colin Éditeur, p. 151-168.

BELLEAU, Hélène et Chantale BAYARD

2002 *Rapport de recherche : portrait des jeunes de 12 à 18 ans de Bordeaux-Cartierville*, CHSLD-CLSC Bordeaux-Cartierville.

BÉRUBÉ, Marie et Marc VACHON

2006 « L'estime de soi : passeport pour une vie satisfaisante », [en ligne] <http://www.oserchanger.com>, (mai 2006).

BOURDON, Sylvain

2001 « Les jeunes de l'école à l'emploi : l'hyperactivité comme adaptation à la précarité au Québec », dans L. ROULLEAU-BERGER et M. GAUTHIER (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, p. 73-85.

BRÉCHON, Pierre (dir.)

2000 *Les valeurs des Français, Évolution de 1980 à 2000*, Paris, Armand Colin.

- CASTEL, Robert
 2003 « Do young people have a specific relationship to work ? », dans L. ROULLEAU-BERGER (dir.), *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, Brill, Leiden-Boston, p. 304-318.
- CHARLOT, Bernard et Dominique GLASMAN (dir.)
 1999 *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, collection Éducation et formation, Paris, Presses Universitaires de France.
- CHOMBART DE LAUWE, Paul-Henry
 1971 *Pour une sociologie des aspirations : éléments pour des perspectives nouvelles en sciences humaines*, Paris, Éditions Denoël.
- CLARK, Warren
 1999 « Les diplômés universitaires qui retournent au collège », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, no 11-008, Automne, p.19-21.
- CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE
 2002 *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*, Québec, Gouvernement du Québec.
- CONSEIL DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE
 2002 *La culture scientifique et technique au Québec : Bilan*, Québec, [en ligne], <http://www.cst.gouv.qc.ca/ftp/cstBilanFINAL.pdf>, (août 2003).
- CORNFIELD, Daniel B. et Randy HODSON (ed.)
 2002 *Worlds of Work. Building an International Sociology of Work*, New York, Klumer Academic / Plenum Publishers.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DU CANADA
 2000 *Profil des jeunes canadiens sur le marché du travail*, Ottawa.
- DUBAR, Claude
 1999 « Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion », dans CHARLOT, B. et GLASMAN, D. (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, collection Éducation et formation, Paris, Presses Universitaires de France, p. 29-37.
- 1996 « Pour une théorie sociologique de l'identité » (extrait), dans *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, Collection U. Série Sociologie, p.109-119.
- 1992 « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, 33, no 4, oct./déc., p. 505-529.

- DUBÉ, Annette et Daniel MERCURE
1997 *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Les Publications du Québec.
- EMPSON-WARNER, Susan et Harvey KRAHN
1992 « Unemployment and occupational aspirations : a panel study of high school graduates », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Février, 29, 1, Social Science Module, p. 38-54.
- FORTIER, Michel
1992 *L'éthique du travail : une réévaluation théorique et empirique*, Thèse de doctorat, Québec, Université Laval.
- FOURNIER, Geneviève et Bruno BOURASSA
2000 « Le travail des 18 à 30 ans : vers une nouvelle norme », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 3-31.
- FOURNIER, Geneviève, Kamel BÉJI et Line CROTEAU
2002 « Évolution de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés », dans D.-G. TREMBLAY et L.-F. DAGENAIS (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 47-69.
- FOURNIER, Geneviève, Marcel MONETTE, René PELLETIER et Pauline TARDIF
2000 « Les diplômés et l'insertion socioprofessionnelle. Résignation déguisée ou adaptation saine à un marché du travail insensé », dans FOURNIER, G. et MONETTE, M. (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle, un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 1-35.
- FOURNIER, Geneviève, Marie-Denise BOIVIN et Denis VIEL
1998 « L'individu au cœur des pratiques éducatives d'aide à l'insertion socioprofessionnelle », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 5, no 1, p. 19-41.
- GALLAND, Olivier
1991 *Sociologie de la jeunesse : l'entrée dans la vie*, Paris, Armand Colin.
- GALLAND, Olivier et Bernard ROUDET (dir.)
2001 *Les valeurs des jeunes. Tendances en France depuis 20 ans*, Paris, L'Harmattan.
- GARG, Rashmi, Carol KAUPPI, John LEWKO et Diana URAJNIK
2002 « A structural model of educational aspirations », *Journal of Career Development*, vol. 29, no 2, Hiver, p. 87-108.

- GAUDREAU, Marco, Michel PERRON, Mathieu GAGNÉ et Suzanne VEILLETTE
 2004 *Les aspirations scolaires, les aspirations professionnelles et le désir d'enracinement : visions d'avenir des élèves de Charlevoix*, Série : La vie des jeunes de Charlevoix. Qui sont-ils? Que font-ils?, Jonquière, Groupe d'étude des conditions de vie et des besoins de la population (Groupe ÉCOBES), Cégep de Jonquière.
- GAUTHIER, Madeleine
 2004 *La relève et le choc des valeurs*, Communication présentée au congrès de la Fédération des commissions scolaires, Québec, 14 mai 2004, [en ligne], <http://www.obsjeunes.qc.ca/F/veille/axes/culture/valeurs/gauthier.htm>.
- 2003 « Qui s'instruit s'enrichit ? Re-examining standards and barriers in education in Quebec », dans L. ROULEAU-BERGER (ed.), *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, Brill, Leiden-Boston, p. 72-88.
- 2002a « L'hypersensibilité des jeunes aux changements du monde du travail : inconvénient ou atout ? », *Bulletin d'information de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française*, vol. 24, no 1 (mai), p. 6-8.
- 2002b *Le rapport au travail des jeunes contemporains*, Conférence présentée à la réunion de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI), Montréal, 12 novembre 2002.
- 2000a « Valeurs et croyances : les jeunes à la recherche d'authenticité », dans M. GAUTHIER et al. (dir.), *Être jeunes en l'an 2000*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 83-87.
- 2000b « L'insertion professionnelle des jeunes au cœur d'une nouvelle définition du centre et de la marge », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 59-82.
- 1997 « Les jeunes et le travail : un terrain mouvant », dans J-P DUPUIS et A. KUZMINSKI (dir.), *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, p. 245-286.
- GAUTHIER, M., J. HAMEL, M. MOLGAT, C. TOTIER, C. TURCOTTE et M. VULTUR
 2004 *L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires ou collégiales en 1996-1997*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique (INRS), Urbanisation, Culture et Société.

- GAUTHIER, Madeleine et Johanne CHARBONNEAU
(en coll. avec M. CÔTÉ, L. GAUTHIER, A.-A. BROUILLETTE, M. VULTUR)
2002 *Jeunes et fécondité : les facteurs en cause. Revue de la littérature et synthèse critique*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique - Urbanisation, Culture et Société, [en ligne],
<http://www.obsjeunes.qc.ca/pdf/Jeunes%20et%20fecondite.pdf>, (août 2003).
- GEMME, Brigitte
2002 « Orientations, représentations et projets de femmes étudiant en informatique », *Recherches féministes*, vol. 15, no 1, p.113-134.
- GENDRON, Benoît et Jacques HAMEL
2004 « Travail, valeurs et être jeune : quel rapport? », dans G. PRONOVOST et C. ROYER (dir.), *Les valeurs des jeunes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p.131-150.
- GUÉDON, Marie-Chantale
2000 « L'insertion professionnelle des jeunes : regards sur la possibilité d'une utilisation créatrice de la précarité d'emploi », dans G. FOURNIER et M. MONETTE (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 77-90.
- GUICHARD, Jean
1993 *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*, collection Le psychologue, Paris, Presses Universitaires de France.
- GOLDTHORPE, John H., David LOCKWOOD, Frank BECHHOFFER et Jennifer PLATT
1972 *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Éditions du Seuil.
- HALLER, Archibald O. et Irwin W. MILLER
1971 *The Occupational Aspiration Scale: Theory, Structure and Correlates*, Cambridge, Massachusetts, Shenkman publishing company.
- HAMEL, Jacques
2000 « "Je ne travaille pas, j'ai trop d'ouvrage". Pour de nombreux jeunes, le boulot ne sert qu'à payer le loyer et la croûte », dans M. GAUTHIER *et al.* (dir.), *Être jeunes en l'an 2000*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 16-20.
- HERZBERG, Frederick
1971 *Le travail et la nature de l'homme*, Paris, Entreprise Moderne d'Édition.
- HERZBERG, Frederick, Bernard MAUSNER et Barbara Bloch SNYDERMAN
1959 *The Motivation to Work*, New York, Wiley.

- KIRKPATRICK-JOHNSON, Monica
 2001 « Change in Job Values During the Transition to Adulthood », *Work and Occupations*, Vol. 28, No 3, August, p.315-345.
- KIRKPATRICK-JOHNSON, Monica et Glen H. ELDER Jr.
 2002 « Educational pathways and work trajectories », *Sociological Perspectives*, vol. 45, no 2, p. 113-138.
- KRUMM, Diane
 2001 *Psychology at Work, an Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, New York, Worth Publishers.
- LACHARITÉ, Carl et Gilles PRONOVOST (dir.)
 2002 *Comprendre la famille : actes du 6e Symposium québécois de recherche sur la famille*, Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- LAFLAMME, Claude
 2000 « La poursuite des études. Une question de pouvoir du diplôme et de marginalisation », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 119-138.
- 1996 « Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. XXII, no 1, p. 47-72.
- LANGLOIS, Simon et Guy FRÉCHET
 1990 « Chômage », dans S. LANGLOIS *et al.*, *La société québécoise en tendances 1960-1990*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 159-167.
- LÉVY-LEBOYER, Claude et Jean-Claude SPERANDIO
 1987 *Traité de psychologie du travail*, Paris, Presses Universitaires de France.
- LOCKE, E.A.
 1991 « The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, p. 288-299.
- LOWE, Graham, S. et Harvey KRAHN
 2000 « Work aspirations and attitudes in an era of labour market restructuring : a comparison of two canadian youth cohorts », *Work, Employment and Society*, vol. 14, no 1, Mars, p. 1-22.
- MACCOBY, Michael
 1990 *Travailler, pourquoi? Une nouvelle théorie de la motivation*, Paris, InterÉditions.

MASLOW, Abraham H.

1943 « A theory of human motivation », *Psychological Review*, 50, p. 370-396.

MÉDA, Dominique

1997 « La fin de la valeur travail?, dans P. BOISARD *et al.* (dir.), *Le Travail, quel avenir ?* Paris, Gallimard, p. 213-241.

MERCURE, Daniel

2001 « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », *Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain*, Publication du Conseil de la Famille et de l'Enfance (CFE), Québec, p.74-86

2001 « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi », dans J. BERNIER *et al.*, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 5-20.

1996 *Le Travail déraciné. L'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Montréal, Boréal.

1995 *Les temporalités sociales*, Paris, Éditions L'Harmattan, coll. Logiques Sociales, série Théoriques sociologiques.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (MEQ)

2003 *Indicateurs de l'éducation édition 2003*, Secteur de l'information et des communications, [en ligne], <http://www.meq.gouv.qc.ca/STAT/indic03/indic03f.htm>, (mai 2003).

MOISAN, Gilbert

2000 « Le travail des jeunes. Du rêve à la réalité », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 190-199.

PAILLÉ, Lili (dir.)

2003 *Obtenir un DEC quand on s'inscrit en formation technique : une course à obstacles ? Un bilan diagnostique de la diplomation au DEC technique*, Ministère de l'éducation, [en ligne], http://www.meq.gouv.qc.ca/ens-sup/enscoll/obtenir_son_DEC.pdf, (août 2003).

PAUGAM, Serge

2001 « Les formes d'intégration professionnelle », *Sciences Humaines*, no 114 (mars), p. 22-27.

2000 *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses Universitaires de France.

- PRONOVOST, Gilles
 2003 « Parcours différents, valeurs semblables », entrevue réalisée par Julie Trahan, *Revue Notre-Dame RND*, Février, vol. 101, no 2, p. 16-28.
- PRONOVOST, Gilles et Chantal ROYER (dir.)
 2004 *Les valeurs des jeunes*, Ste-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.
- RIFKIN, Jeremy
 1995 *The End of Work*, New York, Putnam's Sons.
- ROCHER, Guy
 1981 « Pour une théorie psychosociologique des aspirations », dans R. BÉDARD *et al.*, *Le projet A.S.O.P.E : son orientation, sa méthodologie, sa portée sociale et ses réalisations*, Les Cahiers d'A.S.O.P.E, vol. VII, Québec : Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval; Montréal : Département de sociologie, Université de Montréal, p. 40-83.
- ROULLEAU-BERGER, Laurence
 2001 « Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord: entre affiliations, désaffiliations et résistances », dans L. ROULLEAU-BERGER et M. GAUTHIER (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'Aube, p. 5-10.
- ROULLEAU-BERGER, Laurence
 2003 « Introduction », dans L. ROULLEAU-BERGER (ed.), *Youth and Work in the Post-Industrial city of North America and Europe*, Brill, Leiden-Boston, p.1-8.
- ROSE, José
 2000 « Les jeunes et l'emploi. Questions conceptuelles et méthodologiques », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 83-116.
- ROY, Jacques (en collaboration avec M. GAUTHIER, L. GIROUX et N. MAINGUY)
 2003 *Des logiques sociales qui conditionnent la réussite, étude exploratoire auprès des étudiants du Cégep de Sainte-Foy*, Cégep Sainte-Foy, Québec.
- SAINT-PIERRE, Céline
 2001 « L'insertion professionnelle et citoyenne des jeunes au Québec », dans L. ROULLEAU-BERGER et M. GAUTHIER (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, p. 57-70.
- SANSFAÇON, Jean-Robert
 1999 « L'amour avant tout : résultats d'une grande enquête Sondagem-Le Devoir sur les priorités et les aspirations des Québécois », *Le Devoir*, 2 octobre, p. A1-A4.

- SAVOIE-ZAJC, Lorraine
 2003 « L'entrevue semi-dirigée », dans B. GAUTHIER (dir.), *Recherche sociale, de la problématique à la collecte de donnée*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 293-316.
- SÉRIEYX, Hervé
 2002 *Les jeunes et l'entreprise : des noces ambiguës*, Paris, Eyrolles.
- SIMARD, Myriam
 2003 « Regional youth of immigrant origin in Québec : innovative relationship to work », dans L. ROULLEAU-BERGER (ed.), *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, Brill, Leiden-Boston, p. 217-231.
- SYLVAIN, Louise, Louise LAFORCE et Claude TROTTIER
 1985 *Les cheminements scolaires des francophones, des anglophones et des allophones du Québec au cours des années 70*, Québec, Éditeur officiel du Québec.
- SYLVERTHORNE, Colin P.
 2005 *Organizational Psychology in Cross-Cultural Perspective*, New York, New York University Press.
- TROTTIER, Claude
 2000 « Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation : vers l'émergence de nouvelles normes ? », dans G. FOURNIER et B. BOURASSA (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 35-57.
- TROTTIER, Claude, Louise LAFORCE et Renée CLOUTIER
 1999 « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », dans CHARLOT, B. et GLASMAN, D. (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, collection Éducation et formation, Paris, Presses Universitaires de France, p. 309-341.
- TROTTIER, Claude, Miala DIAMBOMBA et Madeleine PERRON (dir.)
 1995 *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université : perspectives théoriques et méthodologiques*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.
- VERGNE, Francis
 2001 *De l'école à l'emploi : attentes et représentations. Regards sur la transition professionnelle*, Paris, Éditions Nouveaux Regards / Syllapse.
- VINCENS, Jean
 1997 « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, no 60, p. 21-34.

- VROOM, V.H.
1964 *Work and Motivation*, New York, Wiley.
- VULTUR, Mircea
2003a « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Québec. Évolution et situation actuelle », dans M. GAUTHIER (dir.), *Regard sur la jeunesse au Québec*, Québec, Éditions de l'IQRC, Presses de l'Université Laval, p. 57-71.
2003b « Le chômage des jeunes au Québec et au Canada. Tendances et caractéristiques », *Relations industrielles/Industrial relations*, vol. 58, no 2, p. 232-257.
- VULTUR, Mircea, Claude TROTTIER et Madeleine GAUTHIER
2002 « Les jeunes Québécois sans diplôme : perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail », dans D. TREMBLAY et L.-F. DAGENAI (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Presses de l'Université du Québec, p. 71-94.
- ZEMKE, Ron, Claire RAINES et Bob FILIPCZAK
2000 *Generation at Work : Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, New York, Amacom.
- ZOLL, Rainer
2001 « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne », dans L. ROULLEAU-BERGER et M. GAUTHIER, *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions du l'aube, p. 261-271.
1992 *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne. Essai sur les mutations socio-culturelles*, Paris, Éditions Kimé.

Annexe A: Grille d'entretien

*Les nouvelles générations et le sens du travail.
Étude des aspirations professionnelles
de jeunes récemment confrontés à la réalité de l'emploi*

SCHÉMA D'ENTREVUE

ENTRÉE EN MATIÈRE (informations à donner au répondant avant l'entretien)

➤ **Présentation de l'interviewer**

Bonjour, je me nomme Mélanie Anctil et je suis étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval.

➤ **Présentation de la recherche et des objectifs visés par le projet**

Lire le document d'information sur le projet avec le répondant.

➤ **Déroulement de l'entretien**

L'entretien comporte trois grandes sections :

- *Cheminement scolaire* : survol de votre parcours scolaire et de votre rapport aux études, discussion au sujet des aspirations professionnelles entretenues avant l'entrée en emploi;
- *Trajectoire professionnelle* : survol de votre parcours professionnel depuis la fin de vos études et de votre rapport au travail actuellement;
- *Représentations de l'avenir* : discussion au sujet de vos projets d'avenir, de vos craintes, de vos espoirs concernant votre avenir professionnel, familial, etc.

➤ **Enregistrement et confidentialité**

Votre participation au projet est essentielle et très appréciée. Votre aide contribuera à l'avancement des connaissances sur la jeunesse. Plus spécifiquement, votre témoignage permettra de mieux comprendre le sens que revêt le travail dans l'existence des nouvelles générations de travailleur, une problématique particulièrement préoccupante pour de nombreux chercheurs et intervenants intéressés par la jeunesse. Au total, 20 entretiens du même type seront réalisés auprès d'autres jeunes travailleurs. L'entretien se déroulera sur le ton de la conversation ordinaire et il sera enregistré dans le but de retenir le maximum d'informations. Est-ce que cela vous convient?

(Faire lire et signer le formulaire de consentement).

➤ **Fiche de renseignements**

(L'interviewer pose les questions et remplit lui-même cette fiche).

➤ **Questions?**

Avez-vous des questions à formuler avant que nous commençons l'entretien?

LE CHEMINEMENT SCOLAIRE

Objectifs : Reconstituer le parcours scolaire et le rapport aux études du participant puis tenter de cerner les aspirations professionnelles entretenues avant l'entrée en emploi.

<p>Rapport aux études</p>	<p>Parcours scolaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourriez-vous me parler du parcours scolaire que vous avez poursuivi depuis la fin de vos études secondaires (réussite, échecs, réorientation, retour aux études)? - Comment en êtes-vous arrivé à faire ce choix de carrière? Pour quelles raisons avez-vous choisi tel domaine d'études plutôt que tel autre? <p>Rapport aux études :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Représentation de l'école, des études; - Aimez-vous ou détestiez-vous l'école? Pour quelles raisons? <p>Rapport au diplôme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Son importance, sa signification?
<p>Influence du milieu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quelle a été la réaction de votre entourage (famille, amis) vis-à-vis votre choix d'orientation? - Avez-vous reçu l'appui de votre entourage durant vos études? - Pourriez-vous me parler de l'itinéraire scolaire de vos parents, frères, sœurs, conjoints, amis? En quoi est-il semblable ou différent du vôtre?
<p>Rapport au travail avant l'entrée en emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Expérience de travail durant les études? Si oui, type d'emploi? Lié à la formation? - Impressions concernant vos expériences de travail pendant les études? - Attentes vis-à-vis le marché du travail et votre future situation d'emploi. - Quel type d'emploi ou de carrière espériez-vous avoir à cette époque? - Représentations de la vie au travail (description du milieu et des conditions de travail idéales); - Représentations de la conciliation travail avec autres domaines de la vie; - En quoi les représentations jadis entretenues par rapport à votre future vie professionnelle correspondent-elles, ou non, à la réalité telle que vous la vivez actuellement sur le marché du travail?

LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

Objectifs : Reconstituer la trajectoire professionnelle de l'individu depuis la fin des études et tenter de cerner son rapport au travail actuellement.

Insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none">- Pourriez-vous me rappeler brièvement les emplois que vous avez occupés depuis la fin de vos études?- Pourriez-vous me parler de votre recherche d'emploi et de votre insertion professionnelle (difficultés rencontrées, stratégies privilégiées, etc.)?- Comment percevez-vous votre insertion professionnelle? Diriez-vous qu'elle est réussie ou non? Pour quelles raisons?- Comment envisagiez-vous votre processus d'insertion professionnelle avant votre entrée en emploi?- Quelles étaient vos principales craintes? Se sont-elles avérées fondées?- Diriez-vous que votre formation correspond à l'emploi que vous occupez présentement? Pour quelles raisons?
Rapport au travail et valeur accordée au travail	<p>Signification du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- Quelle signification accordez-vous au travail (ex : un moyen de gagner sa vie, un moyen de se réaliser, de s'accomplir)? <p>Caractéristiques recherchées au travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- Quelles sont les principales caractéristiques que vous recherchez au travail? <i>Bénéfices de nature matérielle :</i> Salaire, heures de travail, sécurité d'emploi, conditions de travail, vacances, etc. <i>Bénéfices de nature affective :</i> Un emploi qui me permet de rencontrer des gens (relations interpersonnelles entretenues au travail avec les collègues, les superviseurs ou autres) qui me permet d'aider les autres, qui est utile pour la société, etc. <i>Bénéfices de nature cognitive :</i> Un emploi intéressant, qui me permet de mettre en valeur mes compétences et habiletés, qui est une source d'accomplissement et d'épanouissement. Un emploi où j'apprends de nouvelles connaissances, où je peux être créatif, où j'ai des responsabilités et une marge d'autonomie et d'indépendance. Un emploi prestigieux ou encore un emploi qui offre des possibilités d'avancement et de promotion, etc. <p>Satisfaction au travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- Parlez-moi de votre stabilité d'emploi, de vos conditions de travail.- Parlez-moi de votre travail, de vos tâches, du rythme de travail.- Parlez-moi du lieu de travail, des conditions physiques de travail.- Parlez-moi de vos relations avec votre employeur, avec vos superviseurs.- Parlez-moi des relations que vous entretenez avec vos collègues.- Quels sont les aspects du travail que vous préférez? Quelles sont vos sources de motivation au travail? Qu'est-ce qui vous motive à vous rendre au travail chaque matin?- Quels aspects du travail vous déplaisent le plus?

	<p>Rapport au travail des parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compte tenu de tout ce dont nous venons de discuter, j'aimerais maintenant que vous me parliez brièvement de l'occupation de vos parents. - Quel rapport entretiennent-ils au travail selon vous?
<p>Rapport à l'entreprise, à l'organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quel rapport entretenez-vous avec l'entreprise ou l'organisation pour laquelle vous travaillez (ex : entreprise comme foyer d'intégration sociale, objet d'identification, milieu de vie)? - Vous identifiez-vous à cette entreprise (c.-à-d. sentiment d'appartenance, loyauté envers l'entreprise)? - Parlez-moi de votre engagement au travail? - Avez-vous l'intention de travailler à cet endroit encore longtemps ou si vous aspirez plutôt changer d'emploi dans le futur? - <u>Si changement d'emploi</u> : pour quelles raisons avez-vous l'intention de changer d'emploi? Changement d'emploi à l'intérieur de votre domaine ou préférez-vous expérimenter autre chose?
<p>Centralité du travail</p>	<p>Le travail dans le système de valeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui, pour vous, est le plus important pour être heureux? - Qu'est-ce qui vous procure actuellement le plus de satisfaction dans la vie? - Quelle est votre principale source d'accomplissement dans votre vie? - Quelle place accordez-vous au travail dans votre vie? Son importance par rapport à d'autres domaines de la vie (le couple, la famille, les études, les loisirs, les voyages, etc.)? - Si vous aviez le choix, est-ce que travailleriez? Pour quelles raisons? <p>Les loisirs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont vos principaux loisirs? - Quelle importance leur accordez-vous par rapport au travail? - Êtes-vous satisfait de cette situation? <p>La famille et le couple (s'il y a lieu) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle importance accordez-vous à la famille, à votre vie de couple, par rapport au travail? - Êtes-vous satisfait de cette situation? - Parlez-moi de votre conciliation travail/famille (s'il y a lieu).

LES REPRÉSENTATIONS DE L'AVENIR

Objectifs : Reconstituer les projets d'avenir des participants; cerner leurs craintes, leurs espoirs concernant leur avenir professionnel, familial, ou autre.

Insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none">-Puisque vous êtes encore en situation d'insertion professionnelle, quels sont vos espoirs en ce sens pour l'avenir (ex : me stabiliser rapidement)?-Quelles sont vos craintes à ce sujet?
Situation d'emploi	<ul style="list-style-type: none">- Quels sont vos objectifs de carrière, vos projets professionnels à court, moyen et long terme (ex : gravir les échelons, changer d'emploi, etc.)?- Êtes-vous confiant ou éprouvez-vous des craintes par rapport à votre avenir professionnel (recherche d'emploi ou autres)?- Quels changements, améliorations aimeriez-vous voir apporter à votre vie professionnelle?- Quelles sont, selon vous, les caractéristiques de l'emploi idéal?- Avez-vous le projet de retourner aux études?
Famille, couple, loisirs	<ul style="list-style-type: none">- Compte tenu de votre situation actuelle, quelle place comptez-vous accorder à votre couple et à votre famille dans le futur?- Quelle place comptez-vous accorder à vos loisirs dans le futur?- Supposons que je vous revoie par hasard dans 10 ans, à quoi pourrait alors ressembler votre vie professionnelle et familiale?

FIN DE L'ENTRETIEN

L'entretien tire maintenant à sa fin. Avez-vous des choses à ajouter concernant vos aspirations professionnelles ou le sens que vous attribuez au travail?

Comment avez-vous trouvé l'entrevue?

Je vous remercie d'avoir participé à ma recherche. Je vous enverrai un bref résumé de mes résultats si vous le souhaitez. Puis-je vous rappeler si je veux préciser certains éléments dont nous venons de discuter?

Annexe B: Fiche descriptive du projet de recherche

DESCRIPTION DE LA RECHERCHE

TITRE DE LA RECHERCHE : Les nouvelles générations et le sens du travail.
Étude des aspirations au travail de jeunes récemment confrontés à l'insertion professionnelle et à la réalité du marché du travail.

SIÈGE : Université Laval
Département de sociologie
Pavillon Charles-De Koninck
Québec (Québec) G1K 7P4

CHERCHEURS :

Directeur : Daniel Mercure, professeur au département de sociologie de l'Université Laval, (418) 656-2131 poste 3164
Courriel : daniel.mercure@soc.ulaval.ca

Étudiante à la maîtrise : Mélanie Anctil, Université Laval, (418) 525-8430
Courriel : melanie.anctil.1@ulaval.ca

OBJECTIF DE LA RECHERCHE :

Cette recherche s'intéresse au sens que revêt le travail pour les nouvelles générations de travailleurs. Ce projet a pour principal objectif de retracer les changements qui se sont produits sur le plan des aspirations au travail de jeunes récemment entrés en emploi. Il s'agira, entre autres, de mieux comprendre l'influence de l'insertion professionnelle, et des quelques années d'expérience sur le marché du travail, sur les aspirations jadis entretenues par rapport au travail et les aspirations futures des jeunes travailleurs.

MÉTHODOLOGIE :

Afin d'atteindre cet objectif, des entrevues individuelles d'environ une heure seront menées auprès de jeunes travailleurs issus de différents secteurs d'activité et en emploi depuis 2 à 5 ans. Chaque entrevue se déroulera sur le ton de la conversation ordinaire. Nous sommes intéressés par l'expérience des personnes interrogées et nous respectons leur intimité. Outre une fiche de renseignements concernant diverses caractéristiques sociodémographiques et des données factuelles relatives à la trajectoire scolaire et professionnelle, aucun questionnaire ne sera administré. Les entrevues, enregistrées sur magnétophone, demeureront confidentielles.

Annexe C: Formulaire de consentement

Les nouvelles générations et le sens du travail.
Étude des aspirations au travail de jeunes récemment confrontés à l'insertion professionnelle et à la réalité du marché du travail

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Cette recherche est menée par Mélanie Anctil, étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval (418-525-8430). Elle est effectuée sous la direction de M. Daniel Mercure (418-656-2131 poste 3164), professeur au département de sociologie de l'Université Laval.

1. Le projet a pour objectif de retracer les changements qui se sont produits sur le plan des aspirations au travail de jeunes récemment entrés en emploi.
2. Pour nous aider à mener cette étude, vous avez été invité à participer à une entrevue individuelle d'environ une heure. L'entrevue se déroulera dans un lieu que vous choisirez et sera enregistrée sur magnétophone.
3. Il n'y a aucun risque connu lié à la participation à cette recherche. Des mesures sont prévues pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participants :
 - les noms des participants(es) ne paraîtront dans aucun rapport;
 - un pseudonyme sera attribué à tous les participants et sera utilisé sur les divers documents de la recherche. Seuls les chercheurs auront accès à la liste des noms et des pseudonymes;
 - si les informations obtenues dans cette recherche sont soumises à des analyses ultérieures, seul le pseudonyme du participant apparaîtra dans les divers documents;
 - en aucun cas, les résultats individuels des participants(es) ne seront communiqués à qui que ce soit;
 - les données, incluant les enregistrements, seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite.
4. Chaque participant(e) pourra se retirer de cette recherche en tout temps sans avoir à fournir de raison ni à subir de préjudice quelconque.
5. L'entrevue comporte trois grandes sections :
 - *Cheminement scolaire* : survol de votre parcours scolaire et de votre rapport aux études, discussion au sujet des aspirations professionnelles entretenues avant l'entrée en emploi;
 - *Trajectoire professionnelle* : survol de votre parcours professionnel depuis la fin de vos études et de votre rapport au travail actuellement;
 - *Représentations de l'avenir* : discussion au sujet de vos projets d'avenir, de vos craintes, de vos espoirs concernant votre avenir professionnel, familial, etc.
6. En participant à cette recherche, vous contribuez à l'avancement des connaissances sur la jeunesse. Plus spécifiquement, votre témoignage permettra de mieux comprendre le sens que revêt le travail dans l'existence des nouvelles générations de travailleurs, une

problématique particulièrement préoccupante pour de nombreux chercheurs et intervenants intéressés par la jeunesse. Les données recueillies seront d'autant plus utiles que les recherches sur les valeurs des jeunes sont rares au Québec. En étant ainsi amené à révéler votre expérience, et à réfléchir sur cette dernière par l'intermédiaire d'une interaction verbale, vous serez par ailleurs amené à en apprendre davantage sur vous-mêmes.

7. Un mémoire faisant état des résultats de cette recherche sera disponible sur Internet. L'adresse électronique exacte sera divulguée en temps et lieu aux participants qui désirent prendre connaissance de l'étude.
8. La recherche pourrait faire l'objet de publications scientifiques et de conférences sans qu'aucun des participants puisse être identifié.
9. Un cours résumé parviendra aux participants qui en manifesteront le désir.

Toute question concernant le projet pourra être adressée à Mélanie Anctil par téléphone au (418) 525-8430 ou encore par courriel à l'adresse suivante : melanie.anctil.1@ulaval.ca.

Toute plainte ou critique pourra être adressée au Bureau de l'ombudsman de l'Université Laval :

Ombudsman de l'Université Laval
Pavillon Alphonse-Desjardins, Bureau 3320
Renseignements – Secrétariat : 656-3081
Télécopieur : 656-3846
Courriel : ombuds@ombuds.ulaval.ca

.....

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à la recherche intitulée *Les nouvelles générations et le sens du travail. Étude des aspirations au travail de jeunes récemment confrontés à l'insertion professionnelle et à la réalité du marché du travail* et approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (date et no d'approbation du CERUL : 2004-274).

Signature du (de la) participant(e)

Date

Signature du (de la) chercheur(e)

Date

Annexe D: Fiche de renseignements

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

A. CARATÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Sexe : M F

Âge : _____

Statut matrimonial : Célibataire En couple Marié(e) Séparé(e)/divorcé(e)

Nombre d'enfants (s'il y a lieu) : _____

➤ Occupation et scolarité du **PÈRE** :

Occupation : _____
(si au chômage ou à la retraite, se référer au dernier emploi)

Scolarité : _____

➤ Occupation et scolarité de la **MÈRE** :

Occupation : _____
(si au chômage ou à la retraite, se référer au dernier emploi)

Scolarité : _____

B. CHEMINEMENT SCOLAIRE

Dernier diplôme obtenu : _____

Domaine d'études : _____

C. SITUATION D'EMPLOI DEPUIS LA FIN DES ÉTUDES

Occupation actuelle : _____ Temps plein Permanent
 Temps partiel Non permanent

Emploi lié à la formation : Oui Non

Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi? _____

Emplois précédents : _____ Nbr années : _____
_____ Nbr années : _____
_____ Nbr années : _____

Annexe E: Premier contact

INFORMATIONS DONNÉES LORS DU PREMIER CONTACT (fiche à l'intention des personnes ressources)

Bonjour, mon nom est _____. J'aide une étudiante à la maîtrise en sociologie qui, dans le cadre de son mémoire, fait une enquête sur le sens du travail chez les nouvelles générations de travailleurs. L'objectif principal de cette recherche est de cerner la place et le sens du travail dans la vie de jeunes récemment confrontés à l'insertion professionnelle et à la réalité du marché du travail. Plus précisément, le projet vise à retracer les changements qui se sont produits sur le plan des aspirations au travail de jeunes récemment entrés en emploi. L'étudiante désire mener des entrevues individuelles qui se dérouleront sur le ton de la conversation ordinaire. Elle s'intéresse à votre expérience de vie. Aucun questionnaire ne sera administré.

Pour participer à l'enquête, les répondants doivent :

- Avoir terminé leurs études;
- Être en emploi depuis 2 à 5 ans;
- Travailler dans l'un des secteurs d'activité suivants :
 - A. Gestion
 - B. Affaires, finances et administration
 - C. Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées
 - D. Secteur de la santé
 - E. Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion
 - F. Arts, culture, sports et loisirs
 - G. Ventes et services
 - H. Métiers, transports et machinerie
 - I. Professions propres au secteur primaire
 - J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique

Êtes-vous intéressé à participer à cette étude?

Si oui :

Les entrevues se dérouleront au cours du mois de mars 2005. Puis-je lui donner vos coordonnées afin qu'elle prenne rendez-vous avec vous?

Nom du répondant

Secteur d'activité

Numéro de téléphone

Adresse électronique

Annexe F: Liste des participants

PSEUDONYME	ÂGE	SCOLARITÉ	SITUATION D'EMPLOI		
		DERNIER DIPLOME OBTENU	SECTEUR D'ACTIVITÉ	OCCUPATION ACTUELLE	EN EMPLOI DEPUIS
Jonathan	29	Maîtrise en administration des affaires (MBA)	Gestion	Conseiller au développement	3 ans
Geneviève	22	Diplôme d'études secondaires (DES)	Affaires, finances et administration	Commis intermédiaire dans un hôpital	1 an
Laurence	32	Baccalauréat en communication publique	Affaires, finances et administration	Coordonnatrice des communications (relationniste) dans une entreprise	2 ans
Catherine	27	Baccalauréat en administration	Affaires, finances et administration	Conseillère à la mobilité, bureau international	3 ans
Philippe	31	Baccalauréat en communication graphique	Affaires, finances et administration	Coordonnateur des impressions spécialisées dans un service de reprographie	8 ans
Marie	24	Baccalauréat en statistiques	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	Assistante de recherche à temps partiel et étudiante à la maîtrise	1 an
Anick	22	Diplôme d'études professionnelles (DEP)	Secteur de la santé	Infirmière auxiliaire	2 ans
David	33	Spécialité médicale	Secteur de la santé	Médecin	3 ans

Étienne	28	Maîtrise en géographie	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Enseignant au niveau collégial	2 ans
Émilie	26	Maîtrise en science politique	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Professionnelle de recherche en sciences sociales	2 ans
Justine	27	Diplôme en scénographie (équivalent 1 ^{er} cycle universitaire)	Arts, culture, sports et loisirs	Peintre et scénographe (travailleuse autonome)	3 ans
Valérie	30	Baccalauréat en communication	Arts, culture, sports et loisirs	Rechercheuse	2 ans
Antoine	28	Baccalauréat en traduction	Arts, culture, sports et loisirs	Traducteur (travailleur autonome)	5 ans
Caroline	22	Diplôme d'études secondaires (DES)	Vente et services	Barmaid	5 ans

Annexe G: Le rapport au travail des répondants avant, pendant et après l'insertion professionnelle

LISTE DES RÉPONDANTS	RAPPORT AU TRAVAIL AVANT L'ENTRÉE EN EMPLOI	RAPPORT AU TRAVAIL ACTUEL	RAPPORT AU TRAVAIL ENVISAGÉ POUR L'AVENIR
Caroline	Utilitariste	Solidariste	Expressif tempéré
Jonathan	Expressif tempéré	Carriériste	Expressif intégré
Anick	Utilitariste	Passionné	Expressif intégré
Justine	Utilitariste	Passionné	Expressif intégré
David	Utilitariste	Passionné	Expressif intégré
Antoine	Expressif tempéré	Passionné	Expressif intégré
Laurence	Utilitariste	Expressif tempéré	Expressif tempéré
Catherine	Expressif tempéré	Expressif tempéré	Expressif tempéré
Philippe	Utilitariste	Expressif tempéré	Expressif tempéré
Marie	Utilitariste	Expressif tempéré	Expressif tempéré
Étienne	Expressif tempéré	Expressif tempéré	Expressif tempéré
Émilie	Expressif tempéré	Expressif tempéré	Expressif tempéré
Geneviève	Solidariste	Expressif tempéré	Expressif tempéré
Valérie	Utilitariste	Expressif tempéré	Expressif tempéré