

CAHIER DE ReCHERCHE

JUILLET 2004



N° 199

TRAVAILLER EN ÉTUDIANT : LES ENJEUX POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

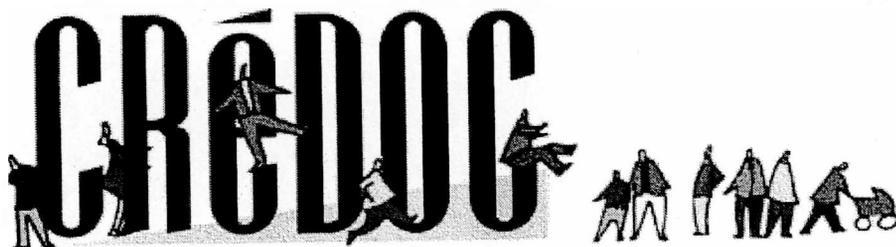
Valérie COHEN-SCALI

*Avec la collaboration informatique
d'Isa ALDEGHI*

Département "Évaluation des Politiques Sociales"

CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE



Centre de Recherche pour l'étude et l'Observation des Conditions de vie

Juillet 2004

N° 199

Travailler en étudiant :
les enjeux
pour l'insertion professionnelle

Valérie Cohen-Scali

Avec la collaboration informatique

d'Isa Aldeghi

Sommaire

INTRODUCTION	3
I. Les petits boulots : expériences centrales pour les étudiants ?	7
I.1 Petits boulots et rapport au travail	7
I.2 Les modes d'élaboration des intentions d'avenir	14
I.3 Problématique, Hypothèses et Méthodologie de la recherche	20
II. Une enquête quantitative auprès de 208 étudiants de 1^{ère} année de psychologie	24
II.1 Les tendances de réponses : résultats des tris à plat	24
II.2 Le rôle des variables associées à la quantité et à la qualité de travail effectué: résultats de tris croisés	28
II.3 Analyses factorielles et typologie	30
III. Une enquête par entretiens auprès de 45 étudiants de première année.....	45
III.1 Les caractéristiques de l'échantillon de jeunes interrogés	45
III.2 Les activités professionnelles mises en œuvre	46
III.3 Les secteurs pourvoyeurs de petits boulots	48
III.4 La qualité des expériences	50
III.5 Les petits boulots et les projets professionnels	54
III.6 Comment qualifier une expérience enrichissante ?	58
III.7 Les expériences jugées peu enrichissantes	60
III.8 Les conceptions du travail des jeunes interrogés	65
III.9 Les projets professionnels	68
III.10 Typologie des jeunes	74
CONCLUSION	79
BIBLIOGRAPHIE	82
ANNEXES.....	85

INTRODUCTION

Un nombre de plus en plus important de jeunes travaillent en faisant des études. C'est ce que mettent en évidence plusieurs enquêtes récentes. Il apparaît en effet que près des trois quarts des étudiants ont exercé une activité rémunérée en faisant des études et un tiers d'entre eux sont des étudiants-salariés. Ainsi, dans l'enquête du CEREQ sur les jeunes sortis du système scolaire en 1998 (CEREQ, 2001¹), on remarque que 70% des jeunes de la génération 98 ont exercé une activité professionnelle pendant leurs études. Les plus jeunes choisissent plutôt des petits boulots effectués pendant les vacances d'été. Après 25 ans, un étudiant sur deux exerce en un emploi tout au long de l'année. La plupart du temps, ces activités sont sans rapport direct avec les études suivies. Par ailleurs, selon une étude de l'Insee, un tiers des étudiants ou élèves âgés de 17 à 30 ans exercent au cours de l'année, une activité rémunérée en faisant des études (Valdelièvre, 2001²).

Si ce phénomène est important, on en a, à ce jour, encore peu étudié ses modalités et ses effets sur le plan de l'insertion professionnelle. Pourtant, on peut s'interroger : les petits boulots jouent-ils pour les jeunes un rôle sur la manière de concevoir leur avenir professionnel, sur les représentations qu'ils ont d'eux-mêmes, sur leurs conceptions du travail et sur les projets professionnels ? Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons choisi d'étudier la situation et les attitudes de jeunes encore dans le système éducatif et qui sont nombreux à travailler : les étudiants. Nous avons voulu cerner leurs choix d'orientation et leurs intentions en terme d'insertion en fonction des caractéristiques des expériences professionnelles rencontrées. Explorer le rôle de ces activités professionnelles nous semble en effet, central pour deux raisons.

La première raison est que les pratiques d'orientation professionnelle développées à l'égard des publics encore scolarisés sont essentiellement fondées sur la relation de face à face. Le conseil en orientation correspond en effet à des pratiques d'information sur les métiers et d'évaluation des capacités, à partir de catégorisations scolaires, au cours desquelles sont rarement prises en compte les expériences de travail. Ces pratiques sont très proches de celles mises en œuvre par les professionnels de l'insertion dont il a été montré qu'elles parviennent rarement à leurs fins (Castrà, 2003³). Or, la place croissante du travail dans la vie quotidienne des étudiants doit conduire à réinterroger les capacités des professionnels à intégrer ce phénomène dans leurs pratiques.

La seconde raison est que sous le statut d'étudiant existe une grande variété de situations sociales et professionnelles. Les étudiants ne sont pas coupés du monde du travail mais ils occupent, comme l'ont

¹ Cereq (2001) mars *Quand l'école est finie*, Enquête génération 98. Collection des études.

² Valdelièvre, H., (2001) juillet, *Un tiers des étudiants ont une activité rémunérée au cours de l'année*. n°795.

³ Castrà, D. (2003) *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : PUF.

montré les enquêtes mentionnées ci-dessus, des emplois à la fois précaires mais indispensables au bon fonctionnement de certains secteurs professionnels (par exemple le secteur agricole mais en général tous les secteurs qui emploient du personnel saisonnier). Ces emplois se sont développés dans des territoires interstitiels, marginaux, sur le plan temporel (emplois saisonniers, emplois se déroulant le soir ou la nuit) et spatial (au domicile de particuliers par exemple).

Cette recherche rejoint des travaux conduits par le CRÉDOC et plus particulièrement par le Département Evaluation des Politiques Sociales depuis de nombreuses années sur le thème de l'insertion sociale et professionnelle.

Cette thématique correspond en effet à plusieurs ensembles de recherches ou d'études du CRÉDOC.

D'abord, plusieurs études ont été effectuées sur les **pratiques et les compétences des différents groupes professionnels** impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes adultes. Ces recherches se sont souvent attachées à détailler les compétences dans un champ professionnel connaissant une profonde recomposition. Elles ont largement contribué à mieux cerner les difficultés rencontrées par ces professionnels confrontés à de nouvelles contraintes et des publics de plus en plus hétérogènes (Dubéchet, 1996⁴, 1997⁵ ; Dubéchet, Le Quéau, Messu, 1999⁶). Certains recherches ont également présenté des analyses approfondies des activités et représentations de professionnels plus spécifiques intervenant plutôt sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes (Dubéchet, Le Quéau, Simon, 1998⁷; Le Quéau, Dubéchet, Labeyrie, 2003⁸).

Un autre ensemble de recherches a souligné les **spécificités des attitudes et des conduites de jeunes ou d'adultes en situation de précarité professionnelle**.

Plusieurs recherches concernent des **jeunes non insérés dans un milieu professionnel**. Elles montrent en creux que les interventions des professionnels n'interviennent que secondairement dans les parcours d'insertion, ou dans la construction des compétences des jeunes pour s'insérer. Elles soulignent en revanche souvent l'influence forte des milieux de vie et notamment des relations familiales pour la construction des compétences sociales et pour le développement d'un comportement proactif dans le domaine professionnel.

⁴ Dubéchet, P. (1996) Construction et analyse des compétences dans le secteur éducatif. *Cahier de recherche* n°86. Paris : CREDOC.

⁵ P. Dubéchet (1997) Les méthodes d'analyse des emplois d'un champ professionnel : l'intervention sociale. *Cahier de recherche* n°103. Paris : CREDOC.

⁶ P. Dubéchet, P. Le Quéau, M. Messu (1999). La nouvelle vague d'un processus de professionnalisation d'emplois dans le travail social *Collection des rapports* n°205. Paris : CREDOC.

⁷ P. Dubéchet, P. Le Quéau, M.O. Simon, (1998) Vécus et attentes des principaux acteurs des centres sociaux. *Collection des rapports* n°192. Paris : CREDOC.

⁸ P. Le Quéau, P. Dubéchet, E. Labeyrie (2003). Construction du référentiel métier d'éducateur spécialisé. *Collection des rapports* n°230. Paris : CREDOC

Ainsi, voici déjà près de 10 ans, un travail important (Beaudoin, Aucouturier 1994⁹), avait été réalisé dans le département à partir de la description de 580 parcours d'insertion de jeunes par des conseillers de PAIO/ML. Ce travail avait souligné le rôle des relations familiales, des difficultés financières et psychologiques sur les trajectoires des jeunes impliqués dans les dispositifs d'insertion.

Réalisée peu de temps après, une autre recherche avait permis d'analyser les parcours d'insertion de près de 400 jeunes séparés de leur famille et placés dans des familles d'accueil ou des institutions (Bauer, Dubechot, Legros, 1993¹⁰). Elle montre que les parcours d'insertion professionnelle de ces jeunes s'apparentent souvent à ceux des jeunes non placés. Ensuite ce sont les parcours des jeunes adultes réalisant des insertions professionnelles réussies qui ont été étudiés (Dubechot, 1998¹¹). A cette occasion, le rôle du milieu familial et des expériences de travail antérieures a été particulièrement souligné comme déterminant de l'insertion.

En 2000, une méthodologie d'analyse de comportements des jeunes en difficulté a été élaborée et on a souligné l'intérêt de la pluralité des sources d'informations pour aboutir à une identification pertinente des compétences mises en œuvre par ces jeunes (Dubechot, 2000¹²).

Plus marginalement, des **jeunes en emploi** ont également fait l'objet d'études. L'analyse des opinions et attentes de jeunes intérimaires a permis de confirmer qu'être en situation d'activité professionnelle même précaire favorise l'insertion et la production de nouvelles compétences (Le Quéau, Simon, 1998¹³). Une enquête sur la professionnalisation, des emplois-jeunes a également insisté sur les effets positifs pour les jeunes de la mise en activité professionnelle bien que des questions sur la pérennisation de ces activités et de la reconnaissance des compétences acquises demeurent (Dubechot, Fronteau, 2000¹⁴).

Ces travaux aboutissent à interroger le rôle des dispositifs car leurs effets positifs sur l'insertion ne sont jamais vraiment identifiés. Complémentairement, les usagers de ces dispositifs ne sont pas toujours satisfaits des services rendus (par exemple Le Quéau et Simon, 1998) mais il a été également montré que les interventions sociales interviennent en limitant la dégradation des situations (Bauer et al., 1993). Cependant, plusieurs résultats ont mis en évidence l'effet positif des expériences professionnelles.

⁹ V. Beaudoin, A.L. Aucouturier. (septembre 1994), Parcours d'insertion de jeunes en difficulté ». Cahiers de recherches du CREDOC, n°66.

¹⁰ D. Bauer, P. Dubechot, M. Legros, (1993) Le temps de l'établissement : des difficultés de l'adolescence aux difficultés du jeune adulte. Collection des rapports n°135.

¹¹ P. Dubechot, (1998) Comprendre des insertions professionnelles réussies parmi les jeunes des quartiers en difficulté. *Collection des rapports*. n°187.

¹² P. Dubechot, (2000) Des ressources aux compétences : proposition pour une méthode d'analyse des attitudes et des comportements des jeunes des banlieues et d'ailleurs. Cahier de recherche n°153.

¹³ Le Quéau, P. et Simon M.O. (1998) Les intérimaires à forte intensité d'emploi. Paris : CREDOC (décembre).

¹⁴ P. Dubechot, et A. Fronteau (2000). Enquête sur la professionnalisation des emplois-jeunes en 1999 auprès des adhérents de promofaf. Paris : CREDOC (septembre)

Ainsi, « *parmi les jeunes en difficulté qui parviennent à s'insérer professionnellement, nombreux sont ceux qui avaient effectué des petits boulots au cours de leur scolarité : «les jeunes ayant des trajectoires d'insertion rapide semblent très tôt avoir une pratique des « jobs d'été ou de vacances »* » (p 59, Dubechot, 1998).

Sur les intérimaires, il a été souligné « *83% des personnes interrogées pensent effectivement qu'une expérience en interim constitue un atout dans le nouveau contexte professionnel qui oblige les salariés à s'adapter aux nouvelles conditions du marché en étant plus mobiles* » (p.64, Le Quéau et Simon, 1998).

C'est dans le prolongement de ces constats que cette recherche s'inscrit. Toutefois, elle s'attache plus particulièrement à cerner l'effet de ces expériences sur les représentations des jeunes et sur leurs projets d'insertion professionnelle.

Ce document comprend deux grandes parties.

La première partie est un exposé d'un ensemble de données de cadrage sur la place des petits boulots dans la vie quotidienne des étudiants et leur rôle sur les attitudes et représentations concernant le travail et l'insertion. Elle comprend également notre cadre théorique de référence essentiellement composé d'approches psychosociales. Notre propos au cours de cette première partie est de montrer d'une part, que travailler en étudiant est un phénomène croissant mais qu'il est insuffisamment pris en compte dans les pratiques d'orientation. D'autre part, nous soulignons que travailler en étudiant renvoie à une réflexion plus large sur la relation entre représentations et comportements qui donne lieu à différents points de vue. On peut en effet, penser qu'exercer des petits boulots peut jouer un rôle sur les représentations du travail et de l'avenir en général des jeunes. Ce point de vue est développé par certains auteurs. A l'inverse on peut penser que, selon leurs caractéristiques personnelles, les individus auront des perceptions différentes des petits boulots exercés. Cela correspond au postulat contraire. Cette approche est soutenue par d'autres auteurs et renvoie aux interventions des professionnels de l'orientation essentiellement centrées sur les cognitions. Ce double questionnement sert d'ancrage à la problématique que nous exposerons avant de développer les hypothèses et la méthodologie.

Dans une deuxième partie, nous présentons les résultats de deux recherches complémentaires réalisées auprès de deux populations d'étudiants. D'abord, nous exposerons les résultats d'une enquête quantitative effectuée auprès de 200 étudiants de 1^{ère} année d'une même filière (psychologie). Puis nous aborderons les résultats d'une enquête qualitative conduite auprès de 45 étudiants de 1^{ère} année d'université dans 5 filières (sciences sociales, sciences, arts, lettres & langues, sciences humaines). L'objectif de l'enquête qualitative est d'approfondir certaines dimensions identifiées grâce à la recherche quantitative. Enfin, nous interpréterons les résultats en regard de nos hypothèses.

I. LES PETITS BOULOTS : EXPÉRIENCES CENTRALES POUR LES ÉTUDIANTS ?

Au cours de cette première partie, nous cherchons à mettre en évidence l'existence d'un paradoxe. En effet, de nombreuses enquêtes soulignent que le travail est une valeur centrale pour les jeunes, et que les étudiants sont de plus en plus nombreux à travailler en faisant leurs études. Or, cette expérience professionnelle est peu prise en compte dans les pratiques d'orientation des jeunes.

De même, les travaux visant à mettre en évidence les processus de construction des choix professionnels intègrent rarement cette dimension. Pourtant, nous pensons que l'activité professionnelle est un facteur clef de transformation identitaire, favorisant le développement de nouvelles représentations de soi et du travail.

I.1 Petits boulots et rapport au travail

I.1.a Travailler en étudiant : une situation de plus en plus répandue

Une partie des études sur les expériences professionnelles des jeunes a concerné les lycéens. Grâce à la vaste enquête de Ballion (1994¹⁵) réalisée sur plus de 6000 lycéens, on apprend que 22% d'entre eux ont exercé une activité rémunérée. Cette situation concerne davantage les jeunes en situation difficile ou en rupture familiale (39%). Pour l'auteur, le travail prend un statut « d'espace éducatif compensatoire ».

Les lycéens travaillent pour deux raisons principales :

- pour ne pas être à la charge des parents,
- pour d'autres motifs non financiers, tels que : avoir une expérience du monde du travail, faciliter son entrée dans la vie active, acquérir des connaissances utiles pour la vie professionnelle.

Les lycéens travaillent ainsi pour gagner de l'argent, pour avoir des expériences jugées utiles et pour enrichir leur CV. Les auteurs soulignent que « parfois les petits boulots orientent directement l'avenir. Certains ont trouvé à travers un travail qu'ils pensaient occasionnel, un métier qui leur a plu et décidé d'en faire leur profession (...) mais en général les activités rémunérées exercées par les lycéens ne figurent pas leur devenir professionnel et les expériences jugées peu formatrices »(p.48-49).

¹⁵ R. Ballion (1994) *Les lycéens et leurs petits boulots*. Paris : Hachette.

Dans une enquête réalisée auprès de plus de 2000 lycéens, Bounoure, Colin et Delclaux (2001)¹⁶ confirment ce phénomène émergent : les lycéens sont très nombreux à travailler. En effet, plus des trois quarts des lycéens interrogés déclarent avoir exercé une activité rémunérée au cours de l'année qui a précédé l'enquête. Sept lycéens sur dix travaillent pendant les vacances et quatre sur dix le reste de l'année.

Les auteurs mettent au jour un effet des filières : dans les filières d'enseignement général, les filles sont plus nombreuses à travailler et c'est l'inverse dans les filières d'enseignement professionnel. Les filières scientifiques rassemblent en plus grand nombre les lycéens qui n'ont jamais travaillé.

Une autre variable importante est l'âge : le fait d'avoir dépassé 18 ans représente un seuil au delà duquel les pratiques s'intensifient et se généralisent.

La dernière variable déterminante est la Catégorie Socio-Professionnelle : les enfants d'artisans et de commerçants sont les plus nombreux à avoir travaillé au cours de l'année.

Si les filles travaillent dans le commerce, participent à des travaux agricoles ou font du baby sitting, les garçons peuvent travailler en usine ou atelier, effectuer des travaux de bricolage, de jardinage chez des particuliers.

Cette augmentation de la place du travail s'observe également chez les étudiants, population qui nous intéresse plus particulièrement. Le nombre d'étudiants salariés a en effet, doublé en 10 ans (Bordigoni et Vergnies, 1997 déjà cité). Ainsi, un tiers des étudiants travaillent en France en suivant des études et cette proportion augmente avec le niveau d'études : elle est de 8% en 1^{er} cycle, 24% en 2^{ème} cycle et 40 % en 3^{ème} cycle. Les emplois occupés correspondent en général à des petits boulots, à des activités à temps partiel, qui procureraient un appoint financier, de l'argent de poche, notamment pour les moins de 20 ans (Grignon, 2000¹⁷). Selon Valdelièvre (2001, déjà cité) en effet, la moitié de ces étudiants n'a travaillé que un à deux mois en juillet ou août et un quart a travaillé plus de 6 mois. Les expériences du nombre d'heures travaillées varient : parmi ces étudiants, un sur trois travaille moins de 15 heures par semaine et un sur deux, plus de 30 heures. Par ailleurs, les étudiants de milieu modeste ont des activités moins diversifiées que les autres étudiants mais travaillent davantage en nombre de mois.

Dans une recherche approfondie sur les modes de vie étudiants, Erlich (1998)¹⁸ constate que près de 65 % des étudiants ont occupé un emploi rémunéré avant la fin de leurs études. Ils n'étaient que la moitié dans cette situation 30 ans plus tôt. 41% déclarent travailler plutôt pendant les vacances et 24% plutôt pendant l'année (dont 7% travaillent plus de 15 heures hebdomadaires).

Ce phénomène s'accroît avec le temps : 30 ans auparavant, moitié moins d'étudiants travaillaient pendant les vacances.

¹⁶ A. Bounoure, M. Colin, M. Delclaux (2001) *Lycéens aujourd'hui*. Paris : INRP.

¹⁷ C. Grignon (2000). *Les conditions de vie des étudiants*. Paris : PUF

¹⁸ V. Erlich. (1998) *Les nouveaux étudiants*. Paris : Armand Colin.

Ce sont les étudiants dont les parents sont cadres supérieurs, professions libérales ou chefs d'entreprise qui travaillent le moins pendant les vacances. Pendant l'année, au contraire, les étudiants de cette CSP travaillent autant que les autres.

L'auteur conclut « *Aujourd'hui, le travail rémunéré s'est généralisé et le fossé entre étudiants d'origines sociales diverses s'est amoindri puisqu'en plus de l'apport financier et de l'autonomie financière recherchée, l'expérience professionnelle prend une dimension essentielle du travail étudiant.* »(p.148).

Reprenant les constats de Bordigoni et Vergnies, Erlich souligne que la part croissante des activités professionnelles développées durant les études, constitue pour beaucoup, une préparation à l'insertion professionnelle : « *Le travail rémunéré des étudiants ne s'oppose pas au travail scolaire mais constitue au contraire une forme complémentaire d'activité pendant le temps des études. On assiste à une sorte de consécration institutionnelle du travail salarié par les étudiants, en tant que pratique ou modèle de pratique étudiante qui est basé sur un modèle de professionnalisation axé sur l'expérience de la vie active et l'apprentissage de l'autonomie financière, beaucoup plus que sur le « besoin » à proprement parler. Il devient alors difficile de repérer à quel moment exact un étudiant arrive réellement sur le marché du travail, la prise en considération de situations doubles qui combinent études et emploi conduisant à reconsidérer parfois les conditions d'insertion des jeunes des jeunes après la fin de leur formation* ». (p.151).

Les emplois occupés par les étudiants sont variés : surveillants (17%), cours aux particuliers (13%), service en bar ou restaurant (9%). Les emplois de cadre correspondent à 11% de activités. Pendant les vacances, 12% sont animateurs, 9% occupent des emplois d'ouvriers.

Les emplois occupés varient également selon l'âge.

Les plus jeunes (17-21 ans) occupent des petits boulots de nature précaire durant l'année et de manière irrégulière.

Ensuite, les 22-29 ans, occupent des postes occasionnels, tels que cadres, formateurs, personnels de service. Ils sont plus souvent surveillants ou donnent des cours.

Après 29 ans, les étudiants occupent des emplois plus réguliers dans des secteurs d'activités plus classiques : employés, administratifs, cadres, techniciens, enseignants...

On remarque qu'au fil des années des emplois plus stables sont occupés, témoignant de l'existence d'une insertion professionnelle réelle pour un grand nombre d'entre eux. Le travail est-il important pour les étudiants ? Quelles sont les attitudes et les valeurs que les étudiants développent concernant le travail ?

I.1.b Le travail devient-il une valeur centrale ?

Les recherches portant sur la place du travail chez les jeunes sont rares comme le soulignent Fournier et Croteau (1997¹⁹).

Ces auteurs évoquent dans leur revue de questions quelques recherches portant sur des publics variés tels que des lycéens professionnels, ou des jeunes peu scolarisés qui soulignent toutes, la place centrale attribuée au travail par rapport aux autres sphères de la vie.

Dans leur recherche réalisée sur une population de 190 sujets jeunes diplômés à différents niveaux de l'enseignement secondaire ou supérieur, les auteurs montrent que 52% des sujets expriment sans ambiguïté l'idée que le travail occupe la première place par rapport aux autres sphères de la vie. Près de 40 % des jeunes interrogés accordent au travail une valeur égale aux autres préoccupations de la vie (famille, amis, loisirs). Seulement 8% des sujets attribuent une place marginale au travail. La grande majorité des sujets souhaitent que le travail les conduise à se réaliser personnellement, à vivre des expériences riches.

Les résultats de l'étude sur les valeurs des jeunes de 18 à 29 ans tirés de la grande enquête sur les valeurs des français, coordonnée par l'ARVAL (association pour la recherche sur les systèmes de valeurs) vont dans le même sens. Ainsi, cette recherche permettant la mise en perspective de l'évolution des valeurs à trois périodes, 1981, 1990 et 1999, montre qu'au fil du temps, le travail continue à occuper une place centrale dans la vie des jeunes. Le pourcentage de ceux qui considèrent le travail comme très important est passé de 58% à 68% (Galland, 2001²⁰). Les attentes à l'égard du travail se sont renforcées. Cependant, si entre 1981 et 1990, on constate une valorisation des aspects liés à la réalisation de soi en 1999, on assiste à un retour d'une conception plus matérialiste de l'activité professionnelle. De plus, il apparaît que si les jeunes s'accordent sur le rôle central du travail dans leur vie, ils ne le conçoivent pas comme le moyen exclusif de se réaliser. Le sens du travail évoluerait donc vers une dimension plus instrumentale.

Etre inséré correspond pour les jeunes à une situation professionnelle réunissant plusieurs critères pour les diplômés de l'enseignement supérieur (Trottier, Laforce, Cloutier, 1997²¹) : avoir un emploi stable en CDI, ne pas se déqualifier, bénéficier d'un emploi en accord avec la formation reçue, un engagement fort dans le travail, une intégration sociale dans le milieu de travail (participation à des réseaux professionnels, reconnaissance par les pairs...).

¹⁹ G. Fournier et L. Croteau (1997) Perceptions et attentes vis à vis du travail de jeunes diplômés. *Revue Psychologie du travail et des organisations*. vol.3, n°3-4. P89-108.

²⁰ O. Galland (2001). Les représentations des rôles adultes. O. Galland & B. Roudet. *Les valeurs des jeunes*. Paris : L'harmattan. p. 29-43.

²¹ C. Trottier, L. Laforce, R. Cloutier (1997) Les représentations de l'insertion professionnelle des diplômés d'université. *Revue Formation- Emploi*. N°58. mai-juin.

Pour Joulain enfin (1997²²), le travail est le lieu de toutes les attentes. Il est associé au plaisir, aux découvertes, à la prise des responsabilités et d'initiatives. Elle souligne que plus les jeunes sont insatisfaits de leur travail, plus ils accordent du temps aux loisirs et aux amis. Avoir un travail de qualité serait primordial.

Le travail est donc une valeur centrale. Les petits boulots peuvent-ils influencer cette centralité, infléchir les attitudes à l'égard du travail et les représentations d'avenir ? Plus généralement, quelles en sont les conséquences sur le développement psychosocial des jeunes ?

I.1.c Les effets des petits boulots exercés

Mortimer, Harley et Staff (2002²³) mettent en évidence l'existence de trois conceptions des effets du travail chez les jeunes encore scolarisés.

La première conception correspond à l'idée selon laquelle le travail rémunéré « forge le caractère » des jeunes, favorise le passage vers l'âge adulte et peut faciliter l'indépendance par rapport aux parents.

La deuxième conception souligne plutôt ses effets délétères : travailler est une perte de temps, temps qui n'est alors pas utilisé pour l'exploration identitaire nécessaire au cours de cette période « moratoire » de la vie du jeune adulte. Travailler précipiterait la transition vers le monde adulte.

Enfin, un troisième point de vue plus nuancé, partagé par les auteurs consiste à croire que les conséquences du travail sur le développement de l'adolescent dépendent essentiellement de sa qualité. Seule les expériences professionnelles de qualité favoriseraient le développement du sentiment de compétences et l'estime de soi.

La plupart des travaux réalisés sur ce sujet, distinguent, en effet, les conséquences de la quantité du travail, c'est à dire le nombre d'heures travaillées, la durée et l'intensité, et la qualité du travail souvent associées à la possibilité de prendre des initiatives et de développer des apprentissages.

Concernant les effets de la quantité de travail effectuée, Finch, Mortimer et Ryu (1997)²⁴ expliquent qu'en général les recherches mettent en évidence que travailler raisonnablement est plutôt bénéfique, mais au-delà d'un certain seuil, travailler serait néfaste pour les jeunes.

²² M. Joulain (1997). Le travail : une valeur en voie d'évolution. *Revue Psychologie du travail et des organisations*. vol.3, n°3-4. P. 11-23.

²³ J. Mortimer, C. Harley et J. Staff. (2002), The quality of work and youth mental health. *Work and occupations*. Vol. 29. N°2. may. 166-197.

²⁴ M. Finch, J. Mortimer & S. Ryu (1997) Transition into part-time work : health risks and opportunities. J. Schulenberg, J. Maggs & K. Hurrelman. *Health risks and developmental transition during adolescence*. New York : Cambridge University Press. 312-345.

Ainsi, travailler à temps partiel, moins de 20 heures par semaine en étudiant favoriserait le développement du soi et de son identité professionnelle. Ces activités permettraient d'acquérir une expérience professionnelle utile ensuite pour l'insertion future puisque les jeunes qui ont déjà une expérience seraient embauchés plus facilement que les autres. La majorité des jeunes employés cherchent à valoriser ces expériences et les mentionnent dans leur CV (Beduwé et Cahuzac, 1997²⁵). Cependant, être employé plus de 20 heures hebdomadaires en étudiant aurait plutôt des effets néfastes, notamment sur la scolarité. Cette situation favoriserait l'abandon scolaire, conduirait à une baisse des performances scolaires et à une augmentation de l'absentéisme (Frone, 1999²⁶). Elle constituerait un handicap sur le plan de la rapidité d'exécution du cursus universitaire (Grignon, 2000). Les étudiants qui ont une activité à temps plein sont trois fois plus nombreux à avoir suspendu leurs études au moins une année que ceux qui ne travaillent pas. Le temps consacré au travail universitaire personnel diminue également fortement avec l'existence d'une activité salariée : il passe de 17 heures/hebdomadaire pour un étudiant inactif à 11 heures chez celui qui travaille. Sur le plan des modes de vie, Finch et al. (1997, déjà cité) ont souligné qu'une forte intensité de travail est liée à une augmentation de la consommation de cigarettes, de drogue et d'alcool. Cette situation est souvent associée à une diminution du nombre d'heures de sommeil, une augmentation de la fatigue et à une baisse de l'exercice physique. Certains emplois peuvent nuire à la santé des jeunes (par exemple, les expositions prolongées à la chaleur ou au froid, ou l'utilisation d'outils dangereux sans formation...). Si la quantité de travail effectuée paraît induire des conséquences négatives sur la scolarité et la santé, elle présenterait des bénéfices pour les choix professionnels.

Si la quantité de travail effectué induit des effets différenciés sur le développement du jeune adulte, bénéficier d'un emploi de qualité est un facteur jugé généralement favorable. Loughlin et Barling (1999²⁷) définissent une activité de qualité pour un jeune comme dotée de trois dimensions :

- les possibilités d'apprentissage,
- les opportunités de prendre des initiatives et de bénéficier d'autonomie,
- et l'existence d'interactions sociales.

Lorsque ces trois dimensions sont rassemblées, la motivation et la satisfaction au travail augmentent, les performances s'améliorent ainsi que la santé mentale générale. De même, une rareté des conflits de rôles professionnels s'accompagne d'un faible stress et de risque de dépression et d'une augmentation de l'estime de soi.

Des résultats allant dans ce sens avaient déjà été obtenus par O'Brien et Feather (1990²⁸). Comparant trois groupes de jeunes, ayant un emploi de mauvaise qualité, de bonne qualité ou étant sans emploi

²⁵ C. Béduwé & Cahuzac (1997). Première expérience professionnelle avant le diplôme. Revue Formation-Emploi.n°58 Paris : La documentation française.

²⁶ M.R. Frone (1999). Developmental consequences of youth employment. Barling, J. & Kelloway, E.K. *Young Workers. Varieties of experience*. Washington : American Psychological Association. 89-128.

²⁷ Loughlin, J & Barling, E.K., (1999). The nature of young employment. Barling, J. & Kelloway, E.K. *Young Workers. Varieties of experience*. Washington : American Psychological Association.

deux ans après l'obtention du même diplôme, les auteurs remarquent chez ceux ayant un emploi de qualité, une plus faible tendance à la dépression, une plus grande satisfaction de leur vie que ceux qui sont sans emploi. Ils ne constatent cependant, aucune différence entre ceux étant sans emploi et ceux bénéficiant d'un emploi de mauvaise qualité.

Ces recherches soulignent l'existence d'une relation entre la qualité du travail et la santé psychologique. C'est également ce que confirme la recherche longitudinale récente de Mortimer et al. (2002) déjà citée, réalisée auprès de 1000 adolescents. Ces auteurs expliquent que faire un travail de qualité favorise le bien être psychologique en permettant un équilibre entre plusieurs engagements et en facilitant des relations entre les différentes sphères de la vie quotidienne.

Enfin, d'autres recherches ont permis l'analyse des effets de l'activité professionnelle sur les attitudes à l'égard du travail.

Certaines d'entre elles recensées par Frone (1999 déjà cité) montrent que travailler en étudiant induit des attitudes positives à l'égard du travail et une motivation intrinsèque à travailler.

Pour Loughlin et Barling (1998²⁹), les petits boulots jouent sur l'orientation et le développement professionnel.

Pierce et Dunham (1987³⁰) ont conduit une étude longitudinale concernant le rôle de l'expérience de travail sur l'engagement organisationnel auprès de nouvelles recrues du secteur hospitalier. Ces jeunes salariés sont interrogés en début de période d'essai puis au moment de l'embauche, et 3 et 6 mois après avoir signé leur contrat d'embauche. Les résultats montrent que la tendance à l'engagement organisationnel est corrélée avec des attentes d'emplois complexes, la participation aux décisions, le leadership. Ils mettent en évidence l'importance de bénéficier d'expériences précoces intéressantes et complexes sur la satisfaction à long terme et la performance.

Comparant un groupe de 150 étudiants d'IUT à un autre groupe préparant le même diplôme par la voie de l'alternance, nous avons également constaté d'une part, que les jeunes formés en alternance avaient une estime de soi plus élevée que les autres et d'autre part que la qualité des situations de travail rencontrées pendant la formation, jouait fortement sur les intentions d'insertion. Les jeunes travaillant sur des postes isolés, sans possibilité d'apprentissage étaient souvent conduits à réévaluer leur orientation (Cohen-Scali, 2000)³¹. Earl et Bright (2003³²) interrogeant plus de 1000 étudiants ont également montré que travailler à temps partiel ou à temps complet était lié à une meilleure connaissance de soi, des métiers et des formations. Les jeunes qui travaillent auraient de plus grandes

²⁸ G.E. O'Brien & N.T. Feather. (1990) The relative effects of unemployment and quality of employment on the affect, work values and personal control of adolescents. *Journal of Occupational psychology*. 63. 151-165.

²⁹ C. Loughlin & J. Barling. (1998) teenager's part-time employment and their work-related attitudes and aspirations. *Journal of Organizational behavior*. Vol. 19. 197-207.

³⁰ J.L. Pierce & R.B. Dunham. (1987) Organizational Commitment : Pre-employment Propensity and Initial work experiences. *Journal of Management*. Vol.13. n°1. 163-178.

³¹ V. Cohen-Scali (2000). *Alternance et Identité Professionnelle*. Paris : PUF.

³² J. Earl & J.E. Bright (2003). Undergraduate level, age, volume and pattern of work as predictors of career decision status. *Journal of Career Development*-Summer. Missouri.

capacités à s'informer sur le monde du travail et une meilleure connaissance de soi conduisant à une plus grande capacité à faire des choix professionnels.

Au total, l'ensemble de ces recherches mettent finalement en évidence les conséquences contrastées du travail pour les jeunes et soulignent l'importance des conditions de réalisation de l'activité. Effectuer un travail favorisant l'apprentissage, source de relations sociales riches tout en bénéficiant d'une certaine autonomie semble induire des transformations des représentations de soi et du monde du travail. Ces activités constituent des opportunités de se découvrir dans de nouvelles situations mais également de prélever des informations sur un métier ou un secteur professionnel et plus généralement d'expérimenter un contexte réel de travail.

I.2 Les modes d'élaboration des intentions d'avenir

Dans cette section, nous soulignons tout d'abord que les pratiques des professionnels de l'orientation sont centrées sur les attitudes et les représentations des individus et sous estiment souvent leurs conduites et leurs expériences.

De même sur le plan des recherches visant les relations entre représentations et conduites, la plupart des auteurs s'attachent souvent à démontrer que l'un détermine l'autre. Rares sont au contraire les points de vue intégrés et plus systémiques centrés sur les interactions entre ces deux processus centraux.

I.2.a Le rôle prépondérant accordé aux dimensions personnelles chez les praticiens de l'orientation

Depuis leurs origines, les travaux du champ de l'orientation ont eu tendance à sous estimer les facteurs liés au contexte pour se centrer sur le rôle des variables individuelles.

Les modèles qui sous tendent les pratiques d'orientation postulent que l'orientation est choisie par un individu rationnel. Dans leur ouvrage de synthèse Guichard et Huteau (2001)³³ expliquent en effet que *« quatre cadres idéologiques généraux jouent un rôle déterminant dans notre conception actuelle des pratiques en orientation :*

- *la centration sur l'individu,*
- *la responsabilité qui lui est attribuée de se construire lui-même*
- *la centralité de l'activité professionnelle dans la construction identitaire et dans l'intégration sociale ;*
- *une conception de l'avenir conçue comme incertain et instable » (p.5)*

³³ J. Guichard et M. Huteau (2001) *La psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod .

Les pratiques d'orientation sont centrées sur l'individu et on compte sur ses aptitudes pour réaliser sa vocation professionnelle car le travail est une activité majeure dans la vie de l'individu.

Ainsi, les procédures d'orientation reposent sur « *un dialogue entre les familles et les enseignants où les évaluations de ces derniers tiennent une place capitale* » (p.16). En plus des évaluations scolaires, d'autres facteurs sont pris en compte tels que les valeurs, les aptitudes, les intérêts ou la personnalité des jeunes.

Actuellement dans un contexte socio-économique en évolution rapide, on conçoit que la pédagogie du projet n'est plus adaptée : les individus doivent développer des stratégies d'ajustements successifs pour s'adapter à des nouveaux emplois. Cependant, les pratiques demeurent axées sur l'entretien individuel et les évaluations personnelles plus que sur la mise en situation réelle de travail.

Il apparaît toutefois que ces approches connaissent des limites.

En effet, comme le montre Dubet (1994)³⁴ seuls un minimum d'étudiants peuvent accorder leurs désirs avec leurs projets. La plupart font des choix négatifs. 52% des étudiants n'auraient pas de projet. Nombreux sont ceux qui font des études sans but.

« *Seule l'élite scolaire a la possibilité d'accorder ses désirs et ses projets et 20 à 25% des étudiants ne sont pas satisfaits de choix qui n'en sont pas vraiment* »(p.513)

50% des étudiants déclarent avoir choisi leurs études par intérêt intellectuel sans intention d'insertion professionnelle.

Si les pratiques d'orientation classique ont tendance à intervenir en limitant les possibles, l'activité réelle, la mise en situation de travail en instaurant de nouveaux critères d'auto-évaluation peut-elle être une alternative pour faire émerger des choix d'orientation ou d'insertion ?

I.2.b Les sources du changement : Agir sur l'individu ou intervenir sur son milieu ?

L'ensemble des pratiques d'orientation et d'insertion postulent essentiellement qu'il faut agir sur les représentations pour permettre l'émergence de nouvelles conduites. Les conseillers ont ainsi développé des pratiques consistant à identifier les attitudes et les représentations et à les transformer en fournissant notamment des informations nouvelles pour l'individu. Ces pratiques font l'hypothèse qu'il est plus efficace d'intervenir sur les attitudes et les représentations plutôt que de mettre directement les individus en situation de travail pour les amener à faire des choix d'orientation et d'insertion.

Ces pratiques correspondent toutefois à un parti pris. On peut en effet, penser que les mises en situation professionnelle directes permettent également de faire naître des intentions d'orientation et

³⁴ F. Dubet (1994). Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse. Revue française de sociologie. XXXV. 511-532.

d'insertion dans le monde du travail. Parier sur l'effet positif de l'activité réelle comme levier de transformation des représentations renverrait à d'autres interventions plus rarement mises en œuvre dans le secteur social et dans le secteur de l'insertion. Ces deux options correspondent à deux idéologies qui s'opposent plus qu'elles ne se complètent. La première est sous-tendue par l'idée du primat de l'individu, à sa capacité d'agir sur lui-même avec l'aide d'un médiateur. La seconde correspond au primat du contexte et à son aptitude à diriger l'individu. Ces deux orientations ont donné naissance à plusieurs ensembles de recherche en psychologie sociale.

Intervenir sur les représentations permet d'influencer les conduites de l'individu

Dans quelle mesure les représentations peuvent-elles influencer les conduites ou les pratiques des individus ?

Pour Jodelet et Moscovici (Abric, 1994) les conduites sociales sont sous-étudiées. Ils les définissent de la manière suivante (1990, p.287, cités par Abric, 1994, p.217) : "*Les pratiques sont des systèmes d'action socialement structurés et institués en relation avec des rôles*".

Les représentations sociales ont donné lieu à plusieurs définitions dont la plus connue est celle de Jodelet (1989) "*C'est une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social*" (p.53).

Plusieurs auteurs se sont intéressés aux relations entre ces deux processus : la question centrale étant lequel des deux engendre l'autre ?

Déjà en 1972, Herzlich (1972) s'intéressait à cette question de la relation entre représentations et conduites. De son point de vue, les recherches réalisées à ce sujet, montrent clairement que ces deux processus sont fortement liés. Les représentations sociales comprennent une fonction essentielle d'orientation des conduites. Cependant, il serait possible qu'une même représentation s'accompagne de plusieurs conduites. Dans certains cas, comme l'a montré Codol (1969,1970), la représentation intervient également pour moduler la conduite des individus (notamment les représentations de soi).

Pour Moscovici, la représentation a une capacité à générer des comportements "*Chaque fois que nous acquérons ou modifions une représentation sociale, nous changeons par la même occasion un certain nombre de comportements dirigés vers les autres et vers nous-mêmes*" (1986, p.55, cité par Doraï, 1989, p.97). Abric (1994) confirme que les représentations guident les comportements et constituent un guide pour l'action. Les comportements seraient déterminés par quatre composantes de la représentation sociale : représentation de soi, représentation de la tâche, représentation des autres, représentation du contexte. Ces composantes déterminent la signification de la situation pour les sujets et conduisent à la production de comportements, de conduites, de démarches cognitives et de relations. De nombreuses recherches tendent à confirmer le rôle majeur des représentations dans l'élaboration des conduites et des pratiques. Ces travaux utilisant les représentations comme variable indépendante, sont résumés par Abric (1994). Ils montrent que les représentations déterminent le comportement coopératif, les relations intergroupes, la structure et la performance des groupes, la quête d'information

sur un partenaire, les réactions aux conditions de travail en entreprise, le choix professionnel, les pratiques face à la maladie mentale. Abric souligne que les représentations engendrent une imperméabilité à l'information et implique pour tout praticien de bien connaître les sujets auprès desquels il intervient. Ces ensembles de recherches aux résultats concordants semblent établir un effet important des représentations sur les conduites.

Si on cherche à connaître les effets d'une sous composante des représentations sociales, les attitudes, sur les comportements, les résultats sont toutefois moins significatifs. On considère en général que connaître l'attitude d'un individu permet de prédire son comportement. C'est sur cette idée que sont basés les sondages d'opinions. Souvent, en effet, dans le domaine politique, l'évaluation des attitudes permet de savoir ce que les personnes vont voter de façon assez précise.

Pourtant, dans sa revue de questions, Castra (2003) montre que l'ensemble des travaux visant à mettre en évidence l'effet des attitudes sur les conduites ont donné des résultats peu convaincants.

Wicker a, en 1969, analysé plus de 30 objets d'attitudes concernant des thèmes variés : les corrélations entre attitudes et comportements étaient toujours très faibles (.30) (Channouf, Py et Somat, 1996³⁵). Fishbein et Ajzen ont, dans les années 70 mis au point leur modèle de l'action raisonnée selon lequel tout comportement dérive d'un contrôle volontaire de l'individu. Puis ils aboutiront au modèle du comportement planifié. S'ajoute alors l'idée selon laquelle l'individu perçoit une plus ou moins grande facilité à réaliser un comportement en fonction de l'expérience passée. Lorsque l'attitude du sujet et la norme subjective sont favorables à la réalisation du comportement, l'intention de le réaliser est forte. Ces travaux soulignent finalement qu'il existe un effet des attitudes sur les conduites dans des situations très précises et lorsque dans le passé, la personne a déjà eu l'occasion d'exprimer ce lien.

A partir des années 1990, apparaît avec les travaux de Fazio, la notion de force de l'attitude. Plus un individu a été en contact avec un objet, plus son attitude à l'égard de cet objet sera présente. Ainsi l'expérience personnelle concernant un objet, tout comme le nombre d'opportunités d'exprimer son attitude accroissent la relation attitudes-comportement. La consistance entre attitude et comportement serait fonction de l'accessibilité en mémoire de l'attitude au moment où se présentera pour le sujet, l'opportunité de se conduire face à l'objet en conformité avec son attitude initiale.

Les auteurs concluent prudemment « *il ressort toutefois de ce vaste champ d'études, une note d'optimisme modéré qui fait suite à la perplexité à laquelle avait conduit les travaux des années 30-60. On comprend de mieux en mieux les déterminants situationnels et personnologiques de la relation entre attitude et comportement, et surtout on commence à comprendre par quels processus cognitifs ces différents déterminants agissent et donc comment les attitudes peuvent, dans certaines conditions et chez certaines personnes, engendrer des comportements* » (p. 65).

L'ensemble de ces tendances laisse penser qu'il existe en effet une relation complexe entre des processus cognitifs : attitudes et représentations et des processus comportementaux : les actions, conduites.

³⁵ Channouf, A. Py, J., Somat, A. (1996). Prédire les comportements à partir des attitudes : nouvelles perspectives. J. Deschamps et JL Beauvois. *Des attitudes aux attributions*. 55-65.

🔑 Et quelle est l'influence de l'action ?

Par ailleurs, d'autres points de vue visent à mettre en évidence le rôle premier des conduites et des expériences directes. Les expériences directes seraient plus efficaces et favoriseraient la transformation des attitudes et des représentations sociales. Elles constitueraient le principal levier du changement individuel. Les pratiques qui découlent de ce postulat privilégieraient donc la mise en situation réelle.

Castra (2003) dans un ensemble de recherches concernant les professionnels de l'insertion, défend cette idée. Il montre que l'existence d'une corrélation attitude-comportement est due à une relation avec des comportements antérieurs : les comportements passés détermineraient les attitudes et les comportements actuels. Ce parti pris est celui également défendu par la théorie de l'engagement.

Cette théorie a été imaginée par Kiesler en 1970 et comprend deux hypothèses centrales :

- seuls nos actes nous engagent et l'engagement se définit par le lien du sujet à ses actes.
- Le sentiment de liberté lors de l'émission de ces conduites est la condition essentielle de cet engagement. L'acte posé doit être irrévocable (ne peut plus être nié ou annulé). Répéter l'acte ou le faire en public augmente le taux d'engagement qui doit être entendu comme une variable continue (on est plus ou moins engagé), plutôt que binaire (engagé ou non).

La technique du « pied dans la porte » préfigure le modèle. Il prévoit qu'une source d'influence extorque au sujet un acte dit préparatoire, à la fois peu coûteux et qui a peu de chance d'être refusé mais préparant en fait l'émission d'un acte plus coûteux.

De nombreuses expériences ont montré une transformation des attitudes après un acte réalisé avec un sentiment de liberté. Les actes contraints n'impliquent aucun changement d'attitudes.

L'action a donc un effet spécifique et puissant sur les cognitions. Pour Castra reprenant d'Amério et De Piccoli « *l'action ne se réduit pas au faire. Elle insère le sujet non pas (ou pas seulement) dans un contexte d'objets mais aussi dans un contexte de relations. D'où l'hypothèse d'un effet de concrétisation cognitive de l'action : les attitudes formées au cours d'expériences et de conduites effectivement réalisées sont plus stables ; ces effets de concrétisation sont en relation avec les processus de construction identitaire car l'action amène l'acteur à se différencier du contexte tout en y cherchant des relations. Les auteurs concluent que l'ensemble de ces concrétisations, comparaisons et différenciations induites par l'action contribuent à l'élaboration ou à l'enrichissement de représentations communes de la part d'individus regroupés par l'action ainsi qu'à la construction d'une identité sociale plus marquée et plus stable* » (Castra, 2003 p71).

Des approches complémentaires mais prenant toutefois un autre cadre théorique plaident également pour l'existence d'un effet majeur des pratiques, conduites ou comportements sur les représentations sociales des individus et des groupes. Pour Flament (Moliner, 2001)³⁶, « *une représentation sociale ne peut se concevoir sans référence aux pratiques qui lui sont liées qui parfois sont la seule manifestation de certains de ses aspects qui en sont parties constituantes* » (p.44). Il ajoute que de nombreuses études

³⁶ Moliner, P. (2001). La dynamique des représentations sociales. Grenoble : PUG.

de terrain montrent que dans certains groupes, une absence de pratiques concernant un objet induit une représentation moins structurée que chez ceux qui ont mis en œuvre une pratique ou des comportements. Les pratiques auraient donc un fort impact sur la structure des représentations. Pour Flament également, les pratiques sont des conduites visant à s'adapter aux changements des circonstances externes et constituent la principale source de transformation des représentations sociales. Ce point de vue repris par Guimelli (1989³⁷), construit à partir de la théorie du noyau central des représentations sociales (Abric, 2002³⁸). Selon cette théorie, une représentation est constituée en son centre d'éléments stables et résistants au changement et en périphérie, d'éléments plus labiles. Pour Guimelli, les éléments périphériques sont des structures cognitives qui s'organisent à partir de l'expérience et qui conduisent les individus à agir, à collecter des informations, à interpréter la réalité d'une manière spécifique. Ces structures cognitives peuvent être partagées par plusieurs individus d'un groupe. Ces éléments sont associés à des scripts, ou à des prescripteurs de conduites et donc peuvent activer un ensemble de conduites sociales, souvent standardisées par l'expérience et le vécu du sujet. Les éléments périphériques sont structurés par le noyau central et en assurent la protection. Lorsqu'une nouvelle pratique doit être mise en œuvre par le sujet, ces structures cognitives se modifient progressivement pouvant aller jusqu'à atteindre le noyau central. C'est alors que la représentation progressivement se restructure. Plus les nouvelles pratiques sont opposées aux pratiques habituelles, plus les représentations sociales vont évoluer. Enfin, Abric (1994)³⁹ explique que, de son point de vue, la nature des liens entre pratiques et représentation est directement déterminée par la nature de la situation et plus particulièrement par deux caractéristiques :

- l'autonomie de l'acteur dans la situation,
- la présence dans la situation d'éléments fortement reliés à des affects ou à la mémoire collective.

Ainsi, quand la charge affective est forte ou que la référence à la mémoire collective est nécessaire et quand l'acteur dispose d'autonomie, alors, les représentations déterminent les pratiques. Mais quand les acteurs sont engagés dans des pratiques opposées à leurs pratiques habituelles, alors, elles pourraient induire le développement ou la transformation des représentations.

Tous ces points de vue soulignent le lien étroit entre ces deux processus et probablement l'existence d'une interaction continue dont les modalités commencent à émerger grâce à ces recherches encore peu nombreuses.

³⁷ Guimelli, C. (1989) Structures et transformations des représentations sociales. Lausanne : Delachaux et Niestlé.

³⁸ Abric, J.C., (2003) Méthodes d'études des représentations sociales. Toulouse : Eres.

³⁹ Abric, JC (1994) Pratiques sociales et représentations. Paris : PUF.

I.3 Problématique, Hypothèses et Méthodologie de la recherche

Problématique

Notre problématique comprend deux dimensions complémentaires : une dimension appliquée et une dimension fondamentale.

La dimension appliquée vise à interroger les pratiques d'orientation scolaire et professionnelle. En effet, ces pratiques ont pour principales caractéristiques d'être centrées sur l'individu, sur ses aptitudes et ses intérêts mais également sur ses représentations et attitudes. Les conseillers mobilisent de ce fait, un ensemble d'outils permettant l'évaluation de ces dimensions individuelles (entretien, tests) et d'autres visant le changement des représentations concernant les métiers (informations, animations de groupes de jeunes, suivi individuel).

Cependant, même si les pratiques d'orientation ont évolué au fil du temps (Huteau et Guichard, 2000), elles demeurent centrées sur l'analyse des activités scolaires. L'accroissement de la part des petits boulots dans la vie quotidienne des jeunes dès le lycée devrait pourtant conduire à une réinterrogation des pratiques. Tout comme sont maintenant reconnus les acquis de l'expérience, ces activités professionnelles en cours d'étude devraient peut être être davantage prises en considération par les professionnels impliqués dans l'orientation et l'insertion.

La dimension plus fondamentale de notre problématique correspond à une interrogation sur le rôle que peuvent jouer les petits boulots sur les attitudes et représentations concernant le travail, les choix d'orientation et les projets professionnels : favorisent-ils une plus grande implication dans le travail ? permettent-ils d'aborder l'insertion professionnelle avec plus d'optimisme ?

Des travaux ont montré l'effet des petits boulots sur les attitudes et les représentations concernant le travail. Ils ont particulièrement mis en évidence le rôle de deux dimensions clefs : la quantité de travail fourni et la qualité des expériences professionnelles vécues. Globalement on peut conclure à partir de ces travaux qu'une quantité moyenne de travail et une activité favorisant les apprentissages et les initiatives auraient une influence plutôt positive sur le rapport des jeunes au travail.

Analyser le rôle des petits boulots correspond à deux ensembles d'approches théoriques psychosociales qui renvoient à des questions plus fondamentales de la psychologie sociale : la relation entre représentations et conduites. Deux points de vue coexistent dans la littérature.

1/Si on considère que les petits boulots influencent les représentations sociales, on adopte le point de vue de la théorie de l'engagement. Les travaux de Castra (2003) ont ainsi mis en évidence que pour faire entrer des personnes en difficulté dans un processus réel d'insertion professionnelle, l'action la plus efficace est la mise en situation de travail directe.

Choisir la démarche inverse conduirait à stigmatiser ces personnes et à renforcer leur position d'exclus.

2/Le deuxième point consiste à penser qu'il faut plutôt agir sur les représentations sociales des individus afin de voir les conduites évoluer.

Ces interventions consistant à tenter de transformer les représentations des individus sont généralement celles des professionnels de l'aide à la personne (orientation, insertion, social). Cette seconde option renvoie essentiellement à la théorie des représentations sociales.

Nous avons voulu tenter de dépasser ces clivages pour inscrire notre travail dans une perspective plus systémique, qui nous semble plus riche et qui est rarement choisie. Cette perspective systémique a été modélisée dans les années 50, notamment par Kurt Lewin. Selon Lewin, le comportement est fonction à la fois des caractéristiques de la personne et des caractéristiques de l'environnement. On ne peut dissocier les deux. L'ensemble Personne/ Environnement constitue la situation et notre comportement est fonction de cette situation.

De notre point de vue, il existe, en effet, une interaction continue entre ces différents processus.

Les conduites apparaissent comme produites simultanément par les processus individuels (représentations, valeurs, attitudes, attentes) et les événements environnementaux.

Les petits boulots auront donc une influence différente sur les choix d'orientation selon à la fois les caractéristiques des individus et celles des situations de travail rencontrées.

Nous souhaitons alors mettre en évidence les configurations associant processus psychosociaux individuels (attitudes, représentations, estime de soi) et caractéristiques des petits boulots rencontrés (quantité, qualité notamment). En effet, les représentations, valeurs et attitudes guident les choix de petits boulots, concernant tant la fréquence de l'activité que sa nature. Par la suite l'expérience professionnelle sera jugée plus ou moins bénéfique en fonction de caractéristiques objectives mais aussi subjectives.

Complémentairement, soutenir, comme le font certains travaux de recherche, le rôle majeur de la qualité de l'activité professionnelle par rapport à la quantité ne nous paraît pas toujours pertinent. En effet, l'évaluation qu'une personne peut faire de la qualité d'un emploi renvoie à ses représentations et à ses attentes. Par ailleurs, la quantité d'une activité professionnelle peut difficilement être considérée en soi, indépendamment de critères de qualité.

Hypothèses

Nous pouvons donc formuler notre principale hypothèse de la manière suivante :

Les petits boulots interviennent sur les choix professionnels, les projets des étudiants par une pondération ou une modulation de leurs représentations et attitudes concernant le travail et de leur estime de soi.

Nous aboutissons à quatre hypothèses opérationnelles qui prennent globalement la forme de quatre configurations de variables.

Configuration 1 : Des représentations positives du travail associées à une expérience positive de petits boulots induit la confirmation d'un choix professionnel ou d'un projet

Configuration 2 : Des représentations positives du travail associées à des expériences plutôt négatives induirait une réévaluation de son orientation professionnelle, de l'incertitude quant à ses choix.

Configuration 3 : Des représentations négatives du travail associées à des expériences plutôt positives induiraient une redynamisation, l'émergence de possibles professionnels nouveaux.

Configuration 4 : Des représentations négatives du travail associées à des expériences plutôt négatives conduiraient à une situation de repli dans le hors travail.

Méthodologie

Pour développer cette réflexion et tester ces hypothèses, deux ensembles d'enquêtes ont été entrepris.

- Une enquête quantitative a été réalisée auprès de 208 étudiants de 1^{ère} année de psychologie.

Le questionnaire comprend plusieurs volets de questions :

- 1/ Les caractéristiques personnelles des étudiants
- 2/ Les caractéristiques des expériences professionnelles et leur évaluation
- 3/ Les attitudes à l'égard du travail

Les attitudes à l'égard du travail ont été évaluées à l'aide d'un inventaire en 20 items (Cohen-Scali, 1999).⁴⁰

- 4/ Les représentations de l'insertion professionnelle
- 5/ L'estime de soi est évaluée grâce à l'inventaire en 10 items de Rosenberg.

Le traitement a conduit à utiliser deux logiciels SAS et SPSS

Des tris à plat, tris croisés ont d'abord été réalisés. Nous avons vérifié la signification des croisements de variables par le calcul de Khi2. Nous avons également effectué des comparaisons de moyennes. Ensuite, nous avons procédé à la réalisation d'Analyses Factorielles des correspondances et de typologies.

- Nous avons ensuite effectué une autre enquête afin d'obtenir des informations plus qualitatives. Nous avons alors interrogé par entretiens semi-directifs, 45 étudiants de 1^{ère} année d'université appartenant à 5 filières différentes ayant déjà eu au moins une période de travail rémunéré.

Notre objectif était alors d'accéder à la logique de chaque individu et à la manière dont il expose et analyse l'intégration de ses activités professionnelles dans son expérience personnelle.

⁴⁰ Cohen-Scali V. (1999) Contribution à l'analyse des processus de transition de l'école au travail. Lille : Presses du Septentrion.

Le guide d'entretien était le suivant :

Consigne de départ : J'aimerais que vous me parliez des périodes de travail que vous avez connues jusqu'à présent et me dire ce que vous en avez pensé.

- 1) La description des différentes expériences professionnelles
- 2) L'expérience jugée la plus enrichissante : description et motifs de l'évaluation
- 3) L'expérience jugée la moins enrichissante : description et motifs de l'évaluation
- 4) Le point de vue sur le travail en général
- 5) Les projets professionnels et les attentes liées à la vie professionnelle future.

Nous avons procédé ensuite à un traitement thématique (Moliner, Rateau & Cohen-Scali, 2002)⁴¹. Ce traitement a d'abord impliqué une retranscription totale de chaque entretien.

Nous avons alors constitué une grille d'analyse à partir d'un échantillon de 10 entretiens. Cette grille rassemblait les thèmes et sous thèmes abordés par l'ensemble de la population.

Ensuite cette grille a été appliquée à chacun des entretiens. Les entretiens ont alors été entièrement découpés en fonction de cette grille. Chaque réponse a été codée.

Puis l'analyse transversale a été effectuée. Les réponses de l'ensemble de l'échantillon ont été classées sur chacun des thèmes abordés.

Enfin, nous avons procédé à un travail de remembrement de la logique interne de chaque discours en constituant une typologie (Schnapper, 2003)⁴². Chaque entretien a été classé dans un type en fonction de critères que nous détaillons dans l'exposé de nos résultats d'enquête.

L'exposé des résultats comprend systématiquement des citations extraites des entretiens dont la fonction est avant tout illustrative de l'analyse.

⁴¹ Moliner, P., Rateau, P., Cohen-Scali, V. (2002) Méthodes d'études des représentations sociales. Rennes : Presses Universitaires.

⁴² D. Schnapper, L'analyse typologique. S. Moscovici et B. Buschini. Les méthodes des sciences humaines. Paris : PUF. 297-313.

II. UNE ENQUÊTE QUANTITATIVE AUPRÈS DE 208 ÉTUDIANTS DE 1^{ÈRE} ANNÉE DE PSYCHOLOGIE

Nous présentons d'abord les résultats de tris à plat, puis de tris croisés. Enfin, nous détaillerons les analyses factorielles et typologies.

II.1 Les tendances de réponses : résultats des tris à plat

II.1.a Les caractéristiques personnelles

Les 208 étudiants interrogés se répartissent entre 87% de filles et 13% de garçons, déséquilibre traditionnel dans la section de psychologie.

Les Bacs effectués sont divers. La majorité ont un Bac Lettres – Langues ou un Bac en économie.

- 32 % ont un Bac Lettres ou langues
- 24% ont un Bac en Economie
- 20% ont un Bac scientifique
- 12% ont un Bac technologique ou professionnel
- 12% ont une autre formation

Concernant les catégories socio-professionnelles, on observe l'existence de nombreux enfants d'employés. Nombreux sont également ceux dont les pères sont cadres et ceux dont les mères sont enseignantes.

Professions des parents

Professions	Pères (%)	Mères (%)
Agriculteurs	2.9	1.4
Ouvriers	8.2	2.4
Employés	23.1	39.4
Cadres	14.4	3.4
Enseignant	8.7	13.9
Profession libérale	9.1	7.2
Commerçant	6.3	4.3
Artisan	6.3	1.9
Autre	13.5	12.5
Sans profession	1.4	11.1
NSP	2.9	1.4
Non réponses	3.4	0.5
Total	100%	100%

Les parents des jeunes interrogés ont des niveaux de formation très divers mais plus du tiers dispose d'un niveau allant de BEPC au niveau Bac.

Niveaux de formation des parents

	Pères (%)	Mères (%)
Inférieur au BEPC	27.9%	27.9%
BEPC à Bac	36.1%	36 %
Post Bac	32%	34.1%
NR	4%	2%
Total	100	100

II.1.b *Caractéristiques des expériences professionnelles*

Parmi les étudiants interrogés, seulement 11% n'ont jamais travaillé.

Parmi les jeunes qui ont déjà travaillé, il apparaît que :

35% des jeunes ont travaillé plus de 5 fois, plus de trois jours.

51% d'entre eux ont travaillé 2 à 4 fois plus de trois jours.

Seulement 14% ont exercé une seule fois une activité rémunérée de plus de trois jours.

Concernant la répartition par âge, plus du tiers a commencé à travailler autour de 17 ans. La répartition de l'ensemble est la suivante : 16% ont travaillé avant 14 ans, 27% ont travaillé à 15-16 ans, 34% ont travaillé à 17-18 ans, 23% ont travaillé après 18 ans.

Seuls, 25 % des étudiants ont mentionné les emplois exercés. Les plus fréquemment évoqués sont : baby-sitter (26%), aide éducateur (25%), femme de ménage, surveillant, vendeur, caissier, serveur, aide aux devoirs.

La plupart des étudiants (76%) travaillent plus particulièrement pendant les vacances et 24% travaillent durant l'année scolaire.

Concernant les durées totales des périodes de travail, elles sont en général assez longues : 31% des jeunes ont travaillé plus de 4 semaines, 20% ont travaillé de 5 à 7 semaines, 24% ont travaillé 8 semaines et 24% ont travaillé plus de 9 semaines.

Ces différentes variables nous ont conduit à identifier 4 groupes de jeunes en fonction de l'expérience de la quantité de travail connue correspondant à 4 configurations d'expériences des petits boulots.

Groupe 1 : jeunes qui n'ont jamais travaillé (41 personnes soit 20%)

Groupe 2 : jeunes qui ont travaillé pendant l'année et pendant toutes les vacances scolaires ; il s'agit d'étudiants qui ont travaillé beaucoup (30 personnes soit 14%).

Groupe 3 : jeunes qui ont travaillé pendant l'année et moins de 8 semaines pendant les vacances (24 personnes soit 11%)

Groupe 4 : jeunes qui ont travaillé moins de 8 semaines pendant les vacances ; ce sont des jeunes qui travaillent peu (62 personnes soit 30%).

Groupe 5 : jeunes qui ont travaillé pendant toutes les vacances (plus de 8 semaines)(51 personnes soit 24%)

II.1.c Évaluation des expériences professionnelles

On a demandé les raisons pour lesquelles certaines expériences de petits boulots étaient jugées enrichissantes ou peu enrichissantes.

L'intérêt pour le contenu du travail (29%) et une ambiance agréable (27%) sont des éléments souvent relevés pour définir une expérience professionnelle enrichissante. Ensuite seulement vient le salaire élevé (16%).

En revanche, de mauvaises conditions de travail (24%), un travail répétitif, routinier (21%) conduisent les jeunes à regretter ces expériences. Certains déplorent également la mauvaise ambiance (18%) et les horaires décalés (17%).

De plus, sept questions ont été proposées visant à connaître la manière dont les étudiants interrogés ont évalué globalement ces expériences.

Il apparaît que les expériences de petits boulots ont permis de mieux connaître le monde du travail (86%), de rassurer sur ses aptitudes à s'insérer (80%), de développer une meilleure connaissance de soi (52%).

On a également relevé des réponses plus négatives : les expériences ont contribué à « dégoûter du monde du travail » (84%), et à « montrer le côté négatif des relations humaines » (65%).

Au fond, les étudiants n'apparaissent pas pleinement satisfaits des épisodes de vie professionnelle qu'ils ont connus. On peut comprendre cette insatisfaction par le fait que ces expériences professionnelles se cumulent aux études, contribuant à rendre la vie quotidienne à la fois peut être plus riche mais également plus difficile quand il s'agit d'expériences de travail en cours d'année, ou bien privent de vacances. Ces dernières réponses tendent donc à montrer les limites des effets globalement positifs des expériences en cours d'études.

Enfin, les étudiants ont été interrogés sur les critères qu'ils considèrent les plus importants dans le choix d'un travail. Développer une activité offrant une certaine créativité (39.5%) ainsi qu'une assez

forte autonomie (23.6%) sont les critères essentiels dans le choix d'un travail. Ensuite vient « avoir un bon salaire (18.5%) et « bénéficier d'horaires souples » (11.3%).

II.1.d Les projets professionnels et l'insertion des étudiants

Concernant leur avenir professionnel et leur insertion, les jeunes interrogés font preuve d'une certaine inquiétude : 75.5 % perçoivent l'insertion comme une période qui sera difficile.

A la question « comment voyez vous votre avenir ? », les jeunes se répartissent entre inquiets/pessimistes (50%) et sereins/optimistes (50%).

Quand on leur demande si ils ont un projet professionnel, on constate toutefois que c'est le cas pour plus de la majorité :

- 54%, disent, en effet, avoir un projet professionnel précis
- 31% ont un projet peu précis,
- 15% n'ont aucun projet.

Les diplômes envisagés concernent des niveaux variés, essentiellement :

- DESS : 35%
- Diplôme du secteur social ou médico-social : 25%
- Licence-maitrise : 20%
- DEUG ou BTS : 11%
- Doctorat : 4%
- Autres : 6%
- NSP : 5%

Les projets professionnels des répondants sont les suivants :

- 1/ Psychologue : 25%
- 2/ Educateur : 23%
- 3/ Professeur des écoles : 10%
- 4/ Puéricultrice, infirmière : 8%
- 5/ Chercheur : 2%
- 6/ Professionnel de l'Humanitaire : 2%
- 7/ Musicothérapeute : 4%
- 8/ Conseiller : 2%
- 9/ Autres : 6%
- 10/ nsp : 16%

Les étudiants interrogés témoignent d'une relative ambition : un tiers seulement souhaite obtenir un DESS et un quart seulement aimerait devenir psychologue.

Etre psychologue est l'objectif d'une minorité de jeunes suivant une première année de psychologie.

II.2 Le rôle des variables associées à la quantité et à la qualité de travail effectué: résultats de tris croisés⁴³

Nous avons réalisé un ensemble de tris croisés afin de relever les relations entre d'une part, l'intensité et la quantité de petits boulots effectués, et d'autre part, la qualité des ces activités et d'autres variables psychosociales comme les attitudes et les représentations sociales des étudiants. Nous présentons d'abord les relations observées concernant la quantité de travail réalisé puis celles associées à la qualité.

II.2.a *L'effet de la quantité de travail sur les représentations de l'insertion et du travail*

Les caractéristiques des jeunes expérimentés

D'abord, on observe que les étudiants qui ont connu plus de 5 expériences professionnelles ont plus souvent des pères peu diplômés. Ceux qui n'ont connu qu'une seule expérience ont plus souvent des pères diplômés.

Les jeunes les plus expérimentés sont significativement plus nombreux à penser que l'insertion sera facile (35%) que ceux qui n'ont eu qu'une seule expérience (19%).

Ces jeunes savent également de manière plus précise quelle stratégie ils vont adopter pour chercher du travail dans l'avenir comparativement à ceux qui n'ont qu'une seule expérience.

Ils sont peu inquiets quand ils pensent à leur avenir professionnel comparativement à ceux qui n'ont eu qu'une seule expérience.

Il apparaît donc que les jeunes de milieux populaires ont des expériences plus nombreuses que les autres et qu'ils sont également des représentations plus positives de leur insertion professionnelle que les autres étudiants.

De même ceux qui ont exercé plus de deux activités dans l'année en même temps que leurs études, sont significativement plus souvent très motivés par le travail (45%) que ceux qui n'en ont exercé qu'une seule (19%).

Les résultats montrent, que globalement, multiplier les expériences de petits boulots en faisant des études, dans une certaine mesure, est lié à des représentations plutôt positives du travail. Il semble que chez eux, le travail prend une place plus centrale que chez ceux qui travaillent peu ou pas du tout. Les jeunes les plus expérimentés (plus de 10 expériences) produisent, toutefois des évaluations moins positives comme nous le verrons plus loin.

Qu'en est-il des effets de la qualité des expériences professionnelles ?

⁴³ Nous précisons que tous les croisements mentionnés dans cette partie sont significatifs (calculs de Khi2).

II.2.b Les effets de la qualité des expériences sur les représentations de l'insertion et du travail

La qualité des expériences professionnelles rencontrées a été évaluée grâce à un inventaire en 8 items évoqué dans la partie méthodologie. Cet inventaire visait à identifier l'appréciation subjective portée par les étudiants sur les différentes activités effectuées en cours d'études.

Avant tout, nous devons souligner une relation entre la quantité d'expériences professionnelles et les évaluations faites de leur qualité. En effet, ceux qui ont plus de 4 expériences professionnelles effectuent une évaluation positive de ces expériences. Plus de la moitié des étudiants qui n'ont eu qu'une seule expérience ont un jugement négatif sur cette expérience (54%). C'est seulement le cas d'un quart de ceux qui ont eu plus de 4 expériences (25%).

Par ailleurs, on note des différences d'appréciation selon le secteur professionnel dans lequel l'emploi a été réalisé : les étudiants dont les appréciations sont positives ont eu des expériences professionnelles dans l'animation (48%). Ceux dont les évaluations sont négatives ont plutôt travaillé dans la vente (27%), ou à un emploi de bureau (14%). Les plus satisfaits ont plus souvent travaillé dans une administration ou une association (50%) et les plus insatisfaits dans des entreprises (40%) ou chez des particuliers (40%).

Les étudiants jugeant leurs expériences de faible qualité sont significativement plus nombreux (61%) à croire que leur insertion sera difficile par rapport à ceux dont les expériences sont jugées de bonne qualité (27%).

Les étudiants qui font une évaluation positive de leurs expériences sont plus nombreux à avoir un projet professionnel précis (64%) que ceux qui évaluent négativement leurs expériences (52%).

Il semble donc qu'évaluer positivement ses expériences professionnelles est souvent associé à une représentation plutôt optimiste de son insertion professionnelle, à une croyance dans ses capacités à s'insérer facilement et une intention de s'inscrire dans une trajectoire professionnelle assez précise.

Pour approfondir ces résultats, nous avons effectué des analyses multidimensionnelles complémentaires.

II.3 Analyses factorielles et typologie

Plusieurs analyses factorielles des correspondances puis typologies ont été réalisées de façon à identifier la manière dont s'associent les différentes variables que nous venons de mentionner. Nous détaillons pour chaque typologie, le pourcentage de réponses pour la classe. Concernant l'analyse factorielle, nous précisons les contributions de chaque réponse pour chaque axe.

Pour faciliter la lecture, nous ne présentons que les typologies et l'ultime analyse factorielle ayant débouché sur une dernière typologie. Le détail des analyses est présenté en annexe.

II.3.a Typologie des étudiants selon leur évaluation des petits boulots (typologie 1)

Cette analyse a utilisé en variables actives les réponses à l'inventaire en 8 items proposant des réponses à la question : que pensez vous des petits boulots que vous avez effectués ? Cette analyse n'a porté que sur les 170 jeunes de l'échantillon qui ont déjà travaillé. Nous précisons dans la description de chaque type, le pourcentage de réponses données à chaque item mentionné. Exemple pour l'item « les petits boulots m'ont dégoûté du travail : non (100%) signifie que tous les individus appartenant au type *Motivés* ont répondu non à cette question.

Les variables supplémentaires concernaient :

- La CSP des parents
- Le niveau de formation des parents
- La filière du Bac
- Le sexe
- Le niveau d'estime de soi
- Les représentations de l'insertion (4 questions)
- La quantité de travail effectuée (5 groupes)

Une typologie en trois classes a été réalisée.

Classe 1 : Les Motivés

Cette classe comprend 55 étudiants (soit 34%).

Elle est caractérisée par les variables suivantes :

- les petits boulots m'ont dégoûté du travail : non (100%)
- ils m'ont fait douté de mes capacités à m'insérer : non (100%)
- ils m'ont permis de mieux connaître le travail : oui (100%)
- ils m'ont permis de passer des moments agréables : oui (96%)

- les petits boulots ont seulement servi à gagner de l'argent : oui (76%)
- ils m'ont permis de définir un projet : oui (75%)

Concernant les variables illustratives :

- ont un projet d'insertion professionnelle précis (62%)
- sont optimistes pour l'avenir (68%)
- ont une estime de soi forte (40%)
- perçoivent leur insertion comme facile (37%)
- mères sans profession (16%)
- groupe des jeunes travaillant pendant l'année et pendant les vacances moins de 7 semaines (21%)

La classe des *Motivés* sont des jeunes qui jugent les petits boulots comme une expérience très positive qui leur a apporté beaucoup : acquisition de connaissances nouvelles, développement de projet, bons moments passés, pas de remises en question importantes sur eux-mêmes et de doutes. Ils s'agit par ailleurs de jeunes dotés d'une forte estime de soi, qui ont un projet, sont optimistes pour l'avenir et pensent que leur insertion sera facile. Ils ont souvent des pères cadres et les mères sont plus souvent au foyer.

Classe 2 : Les Intéressés

Cette classe comprend 65 personnes soit 40%.

- les petits boulots m'ont permis de connaître le travail : oui (100%)
- ils ont permis de définir un projet : non (95%)
- ils ont servi seulement à gagner de l'argent : non (92%)
- ils m'ont fait douter de mes capacités à m'insérer : oui (92%)
- ils m'ont permis de passer des moments agréables : oui (44%)
- ils m'ont permis de connaître de côté négatif des relations humaines : non (43%)

Les variables illustratives

- Sont pessimistes concernant l'avenir (60%)
- Mères ouvrières-employées (54%)
- Mères de niveau Bac (48%)
- Ont un projet peu précis (37%)
- Titulaires de Bac en Economie (36%)
- Groupe travaillant plus de 8 semaines pendant les vacances (36%)

Les intéressés sont des étudiants qui estiment d'une part, avoir acquis des connaissances concernant le monde du travail et passé de bons moments grâce aux petits boulots. D'autre part, ils pensent que ces activités ne leur ont pas permis de développer un projet et ont induit des interrogations sur leurs propres capacités à s'insérer. Par ailleurs, ils sont pessimistes concernant leur avenir professionnel et n'ont pas de projet. Ils sont issus de familles modestes ou un peu diplômées.

La classe 3 : les déçus.

Cette classe comprend 41 personnes soit 25%.

- Les petits boulots m'ont fait douter de mes capacités à m'insérer : non (69%)
- Ils ont permis de mieux me connaître : non (64%)
- Ils ont seulement servi à gagner de l'argent : oui (52%)
- Ils ont permis de connaître le travail : non (50%)
- Ils m'ont dégoûté du travail : non (69%)
- Ils ont permis de passer des moments agréables : non (45%)

Les variables illustratives sont :

- Niveau du père supérieur au Bac (37%)
- Niveau de la mère supérieur au bac (41%)
- Mères cadres (29%)
- Estime de soi moyenne (40%)
- Insertion professionnelle jugée difficile (78%)
- Pas de projet professionnel défini (29%)
- Groupe qui travaille pendant l'année et les vacances plus de 8 semaines (21%)
- Groupe qui travaille pendant les vacances seulement moins de 8 semaines (45%)

Les déçus sont des jeunes qui sont déçus de cette expérience de petits boulots. Si elles n'ont pas conduit à des doutes sur ses capacités d'insertion, ni à un rejet du travail, ces expériences professionnelles n'ont pas été sources de nombreux bénéfices et elles n'ont pas favorisé la connaissance du milieu de travail. Les apports de ces petits boulots en sont réduits à leur valeur instrumentale : gagner de l'argent. Ces jeunes ont soit des expériences intenses soit des expériences peu intenses de travail. Ils appartiennent plus souvent à des familles dont les parents ont fait des études supérieures.

II.3.b Typologie des étudiants selon leurs attitudes et valeurs concernant le travail (typologie 2)

Nous présentons maintenant la typologie réalisée à partir d'une analyse factorielle sur les attitudes générales à l'égard du travail.

Les variables actives concernant les réponses à un inventaire en 20 items visant à permettre aux répondants de donner leur point de vue général sur le travail. L'ensemble des 208 étudiants interrogés ont répondu à ces questions.

Les variables illustratives sont les mêmes que celles présentées dans la typologie décrite précédemment.

Quatre classes ont été dégagées à partir de l'analyse factorielle.

La classe 1 : les ambitieux (47 personnes soit 23%) comprennent les caractéristiques suivantes :

- Je ferais le maximum pour trouver un travail qui me rapporte beaucoup d'argent : oui (100%)
- J'aimerais un travail varié : non (.89%)
- Le salaire est déterminant dans le choix d'un travail : oui (97%)
- Je pense que la fantaisie de chacun ne doit pas s'exprimer dans le travail : non (76%)
- Je préfère avoir la sécurité de l'emploi et un petit salaire plutôt que l'inverse : non (53%)
- L'autorité est nécessaire pour que le travail avance : oui (94%)
- Les situations de compétition permettent de sélectionner les meilleurs : oui (73%)
- Je suis pour limiter au maximum le pouvoir hiérarchique : non (77%)
- Il est nécessaire de limiter les initiatives de chacun : oui (53%)
- Je suis pour les primes tenant compte des performances réalisées par chacun : oui (87%)
- Je prendrais facilement un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs : non (87%)
- Les situations de travail pour être motivantes doivent induire des situations de compétition : oui (51%)
- Le travail en groupe tend à limiter les possibilités de chacun : oui (100%)

Variables illustratives :

- Mères ouvrières-employées (55%)
- Mères de niveau Bac (49%)
- Pères ouvriers-employés (42%)
- Insertion perçue comme facile (34%)
- Groupe de jeunes travaillant pendant les vacances plus de 8 semaines (36%)

Les ambitieux sont des étudiants qui espèrent trouver un emploi bien rémunéré. Ils sont favorables aux situations de compétition professionnelle, aux primes au mérite dont prônent des valeurs plutôt individualistes. Ils apparaissent également à l'aise dans un cadre assez hiérarchisé, et peu propice à la créativité. Ces jeunes appartiennent à un milieu modeste, travaillent beaucoup pendant leurs vacances et sont confiants concernant leur insertion.

La classe 2 : les humanistes (96 personnes soit 46%)

Ils se caractérisent par les variables suivantes :

- Pour moi les principales motivations dans la vie viennent du travail : non (72%)
- On est efficace quand on travaille en équipe : oui (99%)
- Je ferais le maximum pour trouver un travail qui me rapporte beaucoup d'argent : non (55%)
- Je prendrais facilement un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs : oui (32%)
- Les situations de travail pour être motivantes doivent induire des situations de compétition : non (84%)
- Les situations de compétition permettent de sélectionner les meilleurs : non (97%)
- Il est nécessaire de limiter les initiatives de chacun : non (87%)
- Je suis pour limiter au maximum le pouvoir hiérarchique : oui (71%)
- Je suis pour les primes tenant compte des performances réalisées par chacun : non (54%)

Les variables illustratives :

- Bac lettres-langues (42%)
- Mère de niveau supérieur au Bac (41%)

Les humanistes correspondent à un groupe de jeunes plus enclins à s'investir dans des activités hors travail que dans un milieu professionnel. Ils adhèrent à des valeurs plutôt humanistes : favorables aux échanges dans la cadre du travail en groupe, contre les situations de compétition et contre la hiérarchie. Ces jeunes sont issus de milieux plutôt diplômés et ont une formation secondaire en lettres et langues.

La classe 3 : les matérialistes 21 personnes soit 10%

Cette classe se caractérise par les variables suivantes :

- Je ferais le maximum pour trouver un travail qui me rapporte beaucoup d'argent : oui (90%)
- Je préfère la sécurité de l'emploi et un petit salaire plutôt que l'inverse : oui (90%)
- La fantaisie ne doit pas s'exprimer dans le cadre du travail : oui (90%)
- Pour moi les principales motivations dans la vie viennent du travail : oui (72%)
- Je suis pour limiter au maximum le pouvoir hiérarchique : oui (71%)
- L'autorité est nécessaire pour que le travail avance : non (62%)
- J'aimerais un travail varié : oui (43%)
- Les situations de compétition permettent de sélectionner les meilleurs : oui (67%)
- Les situations de travail pour être motivantes doivent induire des situations de compétition : oui (43%)
- Le travail est routinier on ne peut rien y faire : oui (57%)
- Je pense que chacun doit faire son travail selon ses capacités : oui (52%)
- J'aimerais un travail qui m'oblige toujours à chercher de nouvelles solutions : non (52%)
- Je recherche des situations qui me permettent de travailler seul : oui (43%)

Les variables illustratives sont :

- Bacs techniques et professionnels : 35%
- Pères de niveau inférieur au Bac (43%)
- Mère de niveau inférieur au Bac (48%)
- Mères sans profession (20%)
- Estime de soi moyenne (44%)
- Insertion perçue comme difficile (86%)
- Projet professionnel peu précis (48%)
- Pessimistes concernant l'avenir (62%)
- Groupe 2 de jeunes qui ont travaillé pendant l'année et pendant les vacances moins de 8 semaines (24%)

Les matérialistes ont pour caractéristique principale d'une part, de rechercher la sécurité de l'emploi et d'autre part de souhaiter une situation professionnelle confortable, alliant salaire élevé, absence d'autorité, compétition interindividuelle. Ces jeunes sont issus de familles peu diplômées et sont souvent titulaires de Bacs techniques ou professionnels. Ils n'ont pas de projet professionnel précis, et sont pessimistes concernant leur insertion.

La classe 4 : *Les créatifs* comprennent 44 personnes (21% de la population)

Ils sont caractérisés par les variables suivantes :

- Les situations de compétition permettent de sélectionner les meilleurs : oui (61%)
- On est efficace quand on travaille en équipe : non (30%)
- Le travail en groupe tend à limiter les possibilités de chacun : oui (57%)
- Chacun doit faire son travail selon ses possibilités, sans chercher à faire plus : non (75%)
- Je pense que la fantaisie ne doit pas s'exprimer dans le cadre d'un travail : non (93%)
- J'aimerais un travail qui m'oblige à trouver de nouvelles solutions : oui (88%)
- Je pense qu'il est nécessaire de limiter les initiatives de chacun : non (70%)
- Je recherche des situations me permettant de travailler seul : oui (68%)
- Je suis plutôt pour les primes tenant compte des performances de chacun : oui (77%)

Les variables illustratives :

- Garçons (20%)
- Bac scientifique (31%)
- Mères cadres (35%)
- Estime de soi faible (36%)
- Projet professionnel précis (66%)
- Groupe 1 jeunes qui n'ont jamais travaillé (27%).

Les créatifs sont des jeunes qui souhaitent travailler seuls et sont plutôt individualistes. Ils recherchent des situations professionnelles leur permettant d'exprimer leur créativité, tout en étant fortement impliqués dans le travail. Il s'agit plus souvent de garçons, titulaires de Bacs scientifiques dont l'estime de soi est faible. Une partie n'a jamais travaillé en étudiant mais ont un projet professionnel précis.

Il apparaît qu'au sein d'une même promotion d'étudiants de la même filière de formation, les attitudes et les valeurs concernant le travail sont fortement différenciées.

 **Analyse factorielle et typologie concernant les profils généraux des étudiants**

Cette analyse factorielle finale comprend les variables actives suivantes :

- - Typologie « Evaluation des petits boulots »
- Typologie « Attitudes à l'égard du travail »
- Estime de soi
- Groupe Quantité de travail effectué

Les variables illustratives sont :

- Motifs d'évaluation positive
- Motifs d'évaluation négative
- Représentations de l'avenir
- CSP des parents
- Filière du Bac
- Sexe

Nous présentons le premier plan factoriel de cette analyse avant d'exposer la typologie. Nous précisons pour chaque item sa contribution à l'axe présenté.

Premier plan factoriel :

Le premier facteur explique 13.8% de la variance

Il oppose sur le pôle positif :

- Le type intéressés (typologie 1) (.071)
- Le type ambitieux (typologie 2) (.163)

Sur le pôle négatif :

- Le type déçus (typologie 1) (.195)
- Le type humanistes (typologie 2) (.119)
- Le groupe 5 des jeunes qui ont travaillé pendant les vacances plus de 8 semaines.

Sur le pôle positif, type Ambitieux s'oppose sur le pôle négatif, au type Humanistes, chacun associé à des appréciations différentes des petits boulots. Le type Ambitieux est associé à une expérience plutôt positive des petits boulots tandis que le type Humanistes est associé à une expérience négative. Les Humanistes sont également associés à une expérience de travail intensif pendant les vacances.

Le deuxième facteur explique 12.2% de la variance.

Il oppose sur le pôle positif :

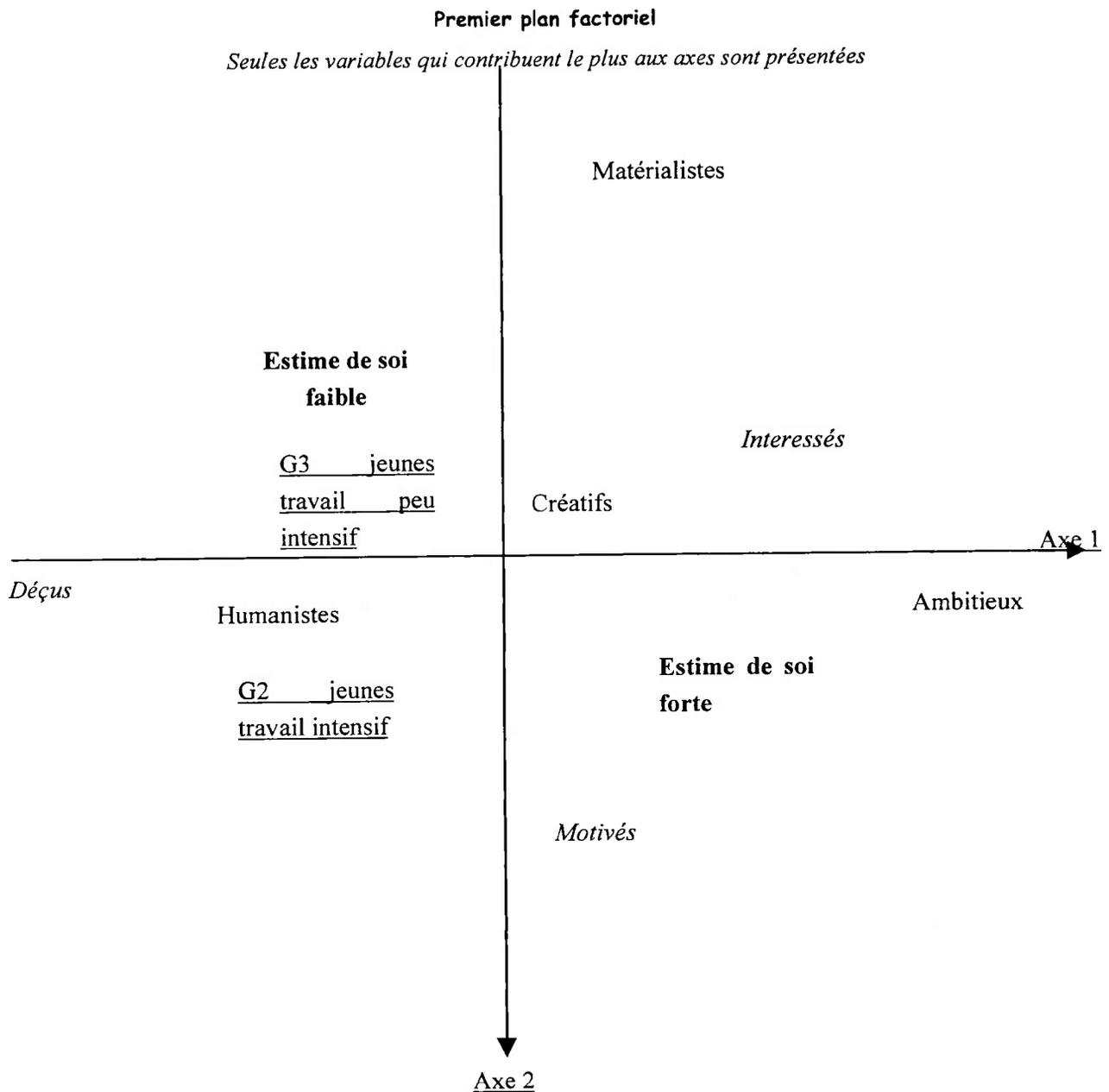
- Le type intéressés (typologie 1) (.122)
- Le type matérialistes (typologie 2) (.439)
- Groupe 2 : jeunes qui travaillent pendant l'année et moins de 8 semaines pendant les vacances (.070)

Sur un pôle négatif:

- Les motivés (typologie 1) (.138)
- G3 jeunes qui ont travaillé pendant l'année et les vacances plus de 8 semaines (.059)

Ce deuxième facteur met au jour, sur le pôle positif, le type Matérialistes associé à une évaluation assez positive des petits boulots et à une expérience limitée des petits boulots. Ils s'opposent à, sur un

pôle négatif, des jeunes qui ont beaucoup apprécié leurs expériences de petits boulots qu'ils ont eues souvent nombreuses.



Italique : typologie de l'évaluation des expériences
Normal : typologie des attitudes liées au travail
Gras : niveau d'estime de soi
Souligné : intensité du travail

Quatre classes ont été à la suite, réalisées. Elles ne concernent que des jeunes qui ont déjà travaillé.

La classe 1 (52 personnes soit 31%) comprend un ensemble de variables sur représentées :

- Les humanistes (85%)
- Les déçus des petits boulots (61%)
- Il s'agit de jeunes qui travaillent un peu pendant les vacances (moins de 8 semaines) : 59%
- Le principal motif d'évaluation négative des petits boulots concerne avant tout la mauvaise ambiance (26%)
- Le principal motif d'évaluation positive concerne les conditions de travail (24%)
- Les souhaits d'insertion concernent le secteur de l'enseignement (16%) et la psychologie (37%).
- Ils perçoivent l'insertion comme une période difficile (77%)
- Leur estime de soi est faible (44%)

- Les mères sont cadres (29%) ainsi que les pères (40%).
- Les niveaux des parents sont élevés : 44% des pères et 45% des mères ont un niveau supérieur au Bac .
- Ils ont souvent un bac scientifique (28%)

Cette classe 1 « **les humanistes déçus** » comprend des jeunes de milieux favorisés, qui ont une faible estime de soi, sont pessimistes, et perçoivent leur insertion comme difficile. Ils ont des valeurs humanistes concernant le travail, et portent une appréciation négative aux quelques expériences professionnelles qu'ils ont eues.

La classe 2 comprend 60 personnes (36%) et les variables suivantes :

- Les ambitieux (84%)
- Groupe 5 : jeunes qui ont travaillé pendant toutes leurs vacances (plus de 8 semaines) (45%)
- Le motif d'évaluation négative des petits boulots concerne la routine (25%) et le bas salaire (17%)
- Le motif d'évaluation positive des petits boulots concernant le salaire élevé (24%).
- Ils souhaitent effectué un DESS (38%)
- Ils sont optimistes concernant l'insertion (60%)
- Ils ont une forte estime de soi (57%) et moyenne (43%)
- Les mères sont ouvrières-employées (53%)
- Les pères ont un niveau Bac (43%) ou inférieur (33%)
- Ils ont un Bac lettres et langues (48%) ou économie (36%)

Cette classe 2 « **les ambitieux optimistes** » regroupe des jeunes de milieux modestes. Leur estime de soi est forte, ils sont optimistes pour leur insertion et ambitieux ; ils recherchent un emploi bien rémunéré dans un cadre relativement traditionnel.

La classe 3 comprend 33 personnes (20%) et les variables suivantes :

- Les Motivés par les petits boulots (48%)
- Les créatifs (73%)
- G5 Jeunes qui travaillent pendant toutes leurs vacances (50%)

- Les motifs d'évaluation négative des petits boulots : les conditions de travail (36%) et les horaires contraignants (20%)
- Les motifs d'évaluation positive des petits boulots sont : travail diversifié (16%) et la proximité du domicile (12%).
- Ils souhaitent s'orienter dans le secteur de la psychologie (40%) et pour certains aller jusqu'au doctorat (9%).
- Ils sont plutôt pessimistes concernant l'avenir (59%)
- Ils n'ont pas de projet (21%)
- Leur estime de soi est faible (65%)
- Les mères sont cadres (29%)
- Les pères sont commerçants (31%)
- Les mères (33%) et les pères (35%) ont un niveau inférieur au Bac.
- Ils ont des bacs scientifiques (29%), techniques ou professionnels (16%)
- Il s'agit un peu plus souvent de garçons (15%).

Cette classe 3 « **les créatifs motivés** » rassemble des jeunes issus de milieux peu diplômés mais de CSP moyenne. Ils sont dotés d'une faible estime de soi, n'ont pas de projet professionnel et sont pessimistes. Ils ont apprécié des petits boulots qu'ils effectuent pendant toutes leurs vacances. Ils sont attachés à la possibilité de s'exprimer, de créer dans le cadre du travail. Certains d'entre eux aimeraient faire de la recherche.

La classe 4 comprend 21 personnes (13%) et rassemble les variables suivantes

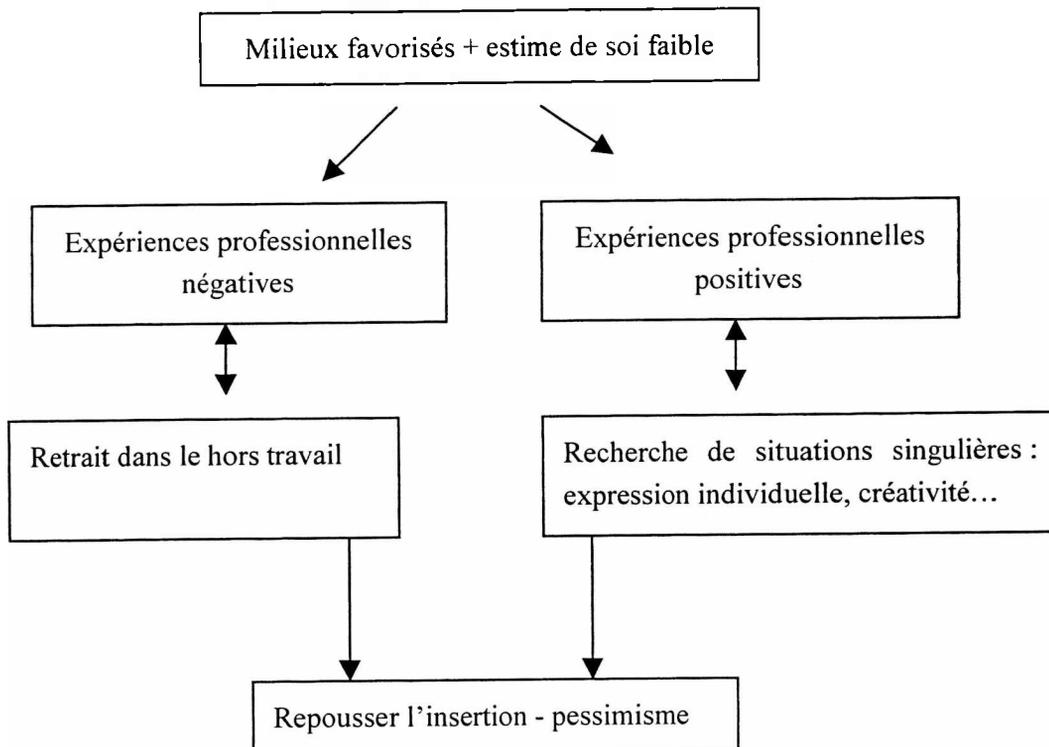
- Les matérialistes (76%)
- Intéressés par les petits boulots (70%)
- Groupe 2 jeunes travaillant pendant l'année et moins de 8 semaines pendant les vacances (48%)
- Les motifs d'évaluation négative des petits boulots sont le travail routinier (31%) et la mauvaise ambiance (23%)
- Les motifs d'évaluation positive des petits boulots sont les conditions de travail (42%)
- Ils souhaitent s'insérer dans le secteur médico-social (33%) et l'enseignement (17%)
- Ils comptent obtenir un diplôme de niveau Deug ou BTS (28%)
- Ils sont pessimistes concernant l'avenir (62%)
- Ils ont des projets professionnels peu précis (52%)
- Ils perçoivent l'insertion comme une période difficile (77%)
- Leur estime de soi est moyenne (44%)

- Les pères sont cadres (38%)
- Les mères ont des niveaux Bac (43%) et les pères des niveaux supérieurs au Bac (49%)
- Ils sont des bacs techniques et professionnels (17%)

Cette classe 4 « **les matérialistes intéressés** » comprend des jeunes issus de milieux diplômés et plutôt aisés. Ils sont pessimistes concernant leur avenir et insertion et n'ont pas de projet professionnel précis. Ils envisagent de s'insérer dans d'autres secteurs que la psychologie. Ils recherchent la sécurité de l'emploi et ont eu des expériences plutôt positives des petits boulots.

Ces analyses soulignent l'existence de deux configurations de variables traduisant des configurations identitaires différentes et le rôle prépondérant de deux variables : l'origine sociale et l'estime de soi.

Première configuration



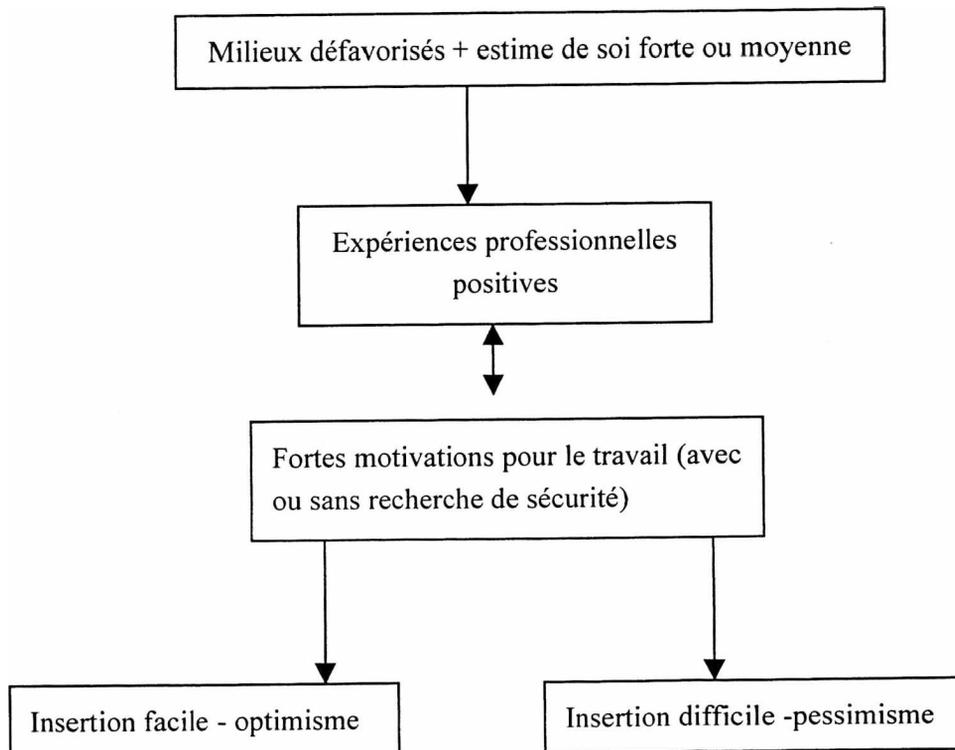
Dans cette première configuration, deux variables identitaires paraissent déterminantes : l'origine sociale et le niveau d'estime de soi. On constate ici l'association de jeunes issus de milieux favorisés et de jeunes à l'estime de soi faible. Ces jeunes connaissent deux types d'expériences professionnelles : des expériences jugées positives et des expériences jugées négatives. Cette qualité des expériences de petits boulots est systématiquement associée à des attitudes à l'égard du travail. Ainsi, ceux qui ont vécu des expériences négatives adoptent des attitudes négatives vis-à-

vis du travail, de retrait dans la vie hors travail, de rejet du travail en général. Ceux, en revanche, qui ont vécu des expériences positives adoptent des attitudes plus positives à l'égard du travail. Il s'agit de jeunes qui recherchent des situations singulières de travail, loin des grandes organisations ou des contraintes du travail salarié et qui aimeraient des contextes de travail permettant de développer leur expression personnelle, leur créativité. Cette configuration correspond donc à un groupe de jeunes qui peuvent avoir vécu l'entrée à l'université comme un signe de relégation car ils sont souvent issus de milieux favorisés, et comme un signe de déclassement social. Ce groupe semble fragile sur le plan identitaire, peu satisfait. Il adopte toutefois deux types d'attitudes vis-à-vis du travail. Ces deux attitudes révèlent un certain rejet du travail traditionnel. Néanmoins, dans un cas, on constate une stratégie de retrait total dans le hors travail et dans l'autre une stratégie de marginalisation dans des activités professionnelles singulières, déviantes.

Toutefois, on constate dans les deux cas, que l'avenir et l'insertion sont perçus avec pessimisme : des difficultés sont attendues pour s'insérer, l'avenir professionnel apparaît assez sombre.

Il semble donc dans cette configuration, qu'il puisse y avoir un effet de la qualité des petits boulots réalisés sur les attitudes.

Deuxième configuration



Dans cette seconde configuration, se rencontrent des jeunes présentant une identité renforcée. Contrairement aux jeunes de la première configuration, ils sont issus de milieux défavorisés et ont une estime de soi plutôt bonne. On peut faire l'hypothèse selon laquelle ces jeunes perçoivent les études universitaires comme une voie de promotion sociale. Ils sont satisfaits des expériences professionnelles qu'ils ont rencontrées. Ils cherchent à s'investir dans une vie professionnelle et sont très motivés par le travail. Certains jeunes se montrent toutefois prudents, en recherchant des situations de sécurité de l'emploi. Cependant, on note que les jeunes rassemblés dans cette configuration présentent des différences importantes concernant leur façon de percevoir leur avenir professionnel. Une partie d'entre eux sont optimistes et perçoivent leur insertion professionnelle comme facile tandis que d'autres sont pessimistes et perçoivent leur insertion comme difficile.

On peut faire l'hypothèse que ces différences concernant la perception de l'avenir sont liées à deux variables : l'estime de soi et les attitudes à l'égard du travail. Le niveau d'estime de soi est pour un certain nombre de jeunes de cette configuration, un peu plus faible et les attitudes de certains jeunes sont réservées, témoignant d'une implication plus prudente dans le travail en général. Au total, dans cette configuration, la qualité des petits boulots semble jouer assez peu. En revanche, les variables identitaires dominent et guident les conduites.

En conclusion, les deux configurations que nous venons de décrire permettent de montrer que les petits boulots peuvent jouer en cas de fragilité identitaire, le contexte étant déterminant dans des cas d'incertitude vis-à-vis de soi-même. En revanche quand les identités sont plus assurées, le contexte joue moins directement.

Observons le rôle de différentes variables évoquées au cours de la recherche.

- L'estime de soi intervient comme médiateur entre les représentations des jeunes et les environnements rencontrés. Elle induit des évaluations positives ou négatives des situations vécues qui visent à maintenir une image de soi cohérente. Des auteurs tels que Tajfel ont montré que les modes de catégorisations sociales permettent de maintenir une bonne image de soi. Quand l'estime de soi est faible, l'identité est souvent menacée et les individus sont contraints d'adopter diverses stratégies visant la sauvegarde d'un sentiment de valorisation de soi. Chez les étudiants dont l'estime de soi est faible, on observe, en effet, l'adoption de deux stratégies de repli évitant l'exposition à des formes traditionnelles de travail perçu comme menaçantes pour l'identité.

- L'origine sociale n'a pas de sens en soi mais doit être mise en regard d'autres données. Ici, l'origine sociale doit être mise en relation avec les attentes des parents vis à vis de leurs enfants sur un plan professionnel. Elle est également associée aux auto-évaluations que les étudiants font de leur trajectoire de formation compte tenu des attentes qui pèsent sur eux.

Dans notre recherche, on observe un effet positif d'une origine plutôt défavorisée sur l'implication dans la vie professionnelle future : les enfants de familles ouvrières sont plus ambitieux et plus motivés. On peut penser que l'accès à l'université renvoie à une situation de réussite et de promotion sociale pour les enfants des milieux défavorisés.

Pour les enfants issus de milieux plutôt favorisés, on observe plutôt un rejet du monde du travail et une faible implication dans une vie professionnelle future. Dans ce cas, on peut penser que les étudiants vivent l'entrée à l'université comme un échec compte tenu des attentes de leurs parents.

Concernant d'autres processus psychosociaux, qui à la fois guident les conduites et influencent les interprétations que font les jeunes, on peut également effectuer plusieurs constats.

- Les attitudes à l'égard du travail semblent pouvoir être mises en relation avec des valeurs stables concernant le travail. Elles constituent des orientations pour la définition des identités professionnelles. Elles peuvent subir des évolutions sous la pression d'évènements positifs ou négatifs.
- Les représentations sociales apparaissent comme le produit ou la synthèse des processus que nous venons de mentionner. Concernant l'insertion et l'avenir, la majorité des étudiants ont des représentations témoignant d'une certaine inquiétude. Ces représentations de l'avenir intègrent également des informations sur l'emploi et le chômage qui peuvent difficilement rassurer les étudiants de psychologie.

Parmi ces processus, certains apparaissent comme plus structurants de l'identité et d'autres sont plus sensibles aux contextes. Les emplois que rencontrent les jeunes pendant leurs études peuvent donc influencer leurs représentations sociales et leurs attitudes dans une certaine mesure. Ces processus participent toutefois aux stratégies de choix des petits boulots (recherche d'emplois, appréciations de ces emplois...)

Les résultats de l'enquête quantitative ont donc montré qu'il est nécessaire de prendre en compte une pluralité de variables d'ordre à la fois social mais également psychologique pour comprendre comment les petits boulots peuvent jouer un rôle dans la construction identitaire des jeunes.

Parmi les étudiants de 1^{ère} année de psychologie, on constate en effet, que les petits boulots peuvent jouer dans certaines conditions. On remarque plus particulièrement que l'estime de soi, les attitudes à l'égard du travail, et l'origine sociale interviennent pour orienter les choix d'activités professionnelles et leur évaluation.

Il y a tout lieu de penser que ces formes d'interaction individus-contextes ne sont pas spécifiques à la filière étudiée, la psychologie. Nous pensons en effet, que les étudiants sont une population hétérogène mais que la filière n'est pas la variable la plus différenciatrice. C'est pour tester cette hypothèse que nous avons entrepris un second volet d'enquête.

Cette seconde enquête qualitative visait en effet, d'une part, à tester ces premiers constats auprès des étudiants d'autres filières universitaires, et d'autre part, à approfondir et mieux cerner les l'intégration des expériences de travail dans les trajectoires des individus.

C'est pour approfondir ces premiers constats et repérer si ces premiers résultats peuvent être étendus à d'autres filières universitaires, que nous avons voulu recueillir les discours des jeunes sur les expériences professionnelles qu'ils ont vécues. Nous présentons maintenant l'analyse de contenu thématique des entretiens réalisés auprès de 45 personnes.

III. UNE ENQUÊTE PAR ENTRETIENS AUPRÈS DE 45 ÉTUDIANTS DE PREMIÈRE ANNÉE

III.1 Les caractéristiques de l'échantillon de jeunes interrogés

45 étudiants de 1^{ère} année d'université, soit 18 garçons et 27 filles, ont été interrogés dans plusieurs sections dans la même académie :

- Section « Sciences Sociales » regroupe 9 étudiants de sociologie et d'AES (5 garçons et 4 filles)
- Section « Sciences » regroupe 9 étudiants de mathématiques, physique, médecine et kiné (5 garçons et 4 filles).
- Section « Arts et Sports » regroupe 9 étudiants en Arts Plastiques, Arts du spectacle, ou sport (4 garçons et 5 filles).
- Section « Lettres et Langues » regroupe 9 étudiants en langues, lettres, histoire et géographie (2 garçons et 7 filles).
- Section « Sciences Humaines » regroupe 9 étudiants en psychologie (2 garçons et 7 filles).

Ces étudiants ont entre 18 et 24 ans.

Concernant la profession des parents, les pères peuvent être classés dans des CSP plus diversifiées que les mères principalement employées ou cadres moyens.

Les pères sont :

- employés (en imprimerie, en usine, agent d'assurance, gardien...)
- artisans (menuisiers, boulangers, restaurateurs...)
- cadres (de banque, d'assurances, inspecteurs...)
- professions libérales (médecin, kiné)
- ouvriers (maçon)
- agriculteurs

Les mères sont :

- employées : assistantes maternelles, aides-soignantes, vendeuses, agent de la poste, gardiennes, secrétaires.
- cadres moyens : infirmières, comptables, enseignantes, agents des impôts, de banques..

La filière du Bac :

Les étudiants ont essentiellement effectué un Bac L (12), un Bac S (6), ES (6) ou SMS (3). Une minorité ont passé un Bac Professionnel, un Bac STI, STT, STL, Arts Appliqués⁴⁴.

III.2 Les activités professionnelles mises en œuvre

III.2.a Age de la première expérience professionnelle

L'âge auquel s'est déroulée la première expérience : (N = 32)

- Avant 14 ans : 5 étudiants
- A 15 ou 16 ans : 16 étudiants
- A 17 ou 18 ans = 11 étudiants

13 étudiants n'ont pas fourni cette information.

On doit ajouter que 3 étudiants ont commencé à travailler vers 12 ans. C'est à 16 ans que les étudiants ont commencé à travailler le plus souvent (12 étudiants)

III.2.b 2 - Le nombre d'expériences professionnelles : (N = 45)

- 8 étudiants ont connu deux expériences professionnelles ou moins.
- 11 étudiants ont connu trois expériences professionnelles.
- 14 étudiants ont eu quatre expériences professionnelles.
- 12 étudiants ont connu cinq expériences ou plus.

Un étudiant n'a eu qu'une seule expérience et un autre en a vécu 10.

19 étudiants ont eu moins de trois expériences et 26 en ont eu quatre et plus.

III.2.c Durée des expériences, périodes de déroulement des activités et modalités de recherche d'emplois

La durée moyenne des expériences est très variée. La plupart des étudiants interrogés travaillent plutôt pendant les vacances scolaires. Les expériences peuvent se dérouler pendant toute la durée des vacances scolaires d'été (2 mois) ou pendant une partie de ces vacances. Les expériences de travail peuvent se prolonger jusqu'à la rentrée universitaire en octobre.

⁴⁴ Bac L : Littéraire, Bac ES : Economique, Bac SMS (Sciences Médico-Sociales), Bac STI (Sciences et Technologies industrielles), STT (sciences et technologie tertiaires), STL (Sciences et Technologie de Laboratoire).

Le travail peut également être effectué pendant d'autres vacances scolaires.

Les emplois effectués en cours d'année scolaire ou universitaire sont plus rares (8 sur les 45). Les étudiants qui travaillent en cours d'année ont en général plus de 21 ans, il peut s'agir d'étudiants qui sont partis du domicile parental et qui cherchent à être indépendants. Les emplois sont souvent effectués sur l'équivalent d'un mi-temps (15 à 18h/hebdo). On trouve des expériences variées telles que

- livreur de pizzas
- vendeur au Cinéma
- employé en cafétéria
- enquêtrice
- auxiliaire de vie en maison de retraite,
- enseignante
- pompier

Enfin, on constate que pour plus d'un quart des jeunes interrogés, les petits boulots sont trouvés par réseau relationnel. La famille arrive au premier plan pour aider à trouver un emploi.

- Certains jeunes sont directement employés dans l'entreprise ou le commerce familial : travailler dans le bar, le restaurant, la boulangerie de ses parents est une expérience auxquelles peu de jeunes dont les parents sont commerçants échappent.

Les activités menées dans un cadre familial ne sont pas toujours valorisées par les jeunes car elles n'apparaissent pas, à leurs yeux comme des expériences de travail réelles.

« Donc je travaillais pour mes parents, ils tenaient un restaurant à A. (...)j'étais un peu favorisé quand même donc.. je sais pas si on peut considérer ça comme un travail en soi . J'ai fait des heures comme il fallait ... la restauration, c'est dur mais bon .. » (fille, arts et spectacle, 19 ans).

Pour d'autres, qui se voient confiés des responsabilités peut être plus nombreuses que dans une autre entreprise, ces expériences de travail familial sont au contraire très enrichissantes.

« Sinon, pendant, toutes ces années, je continuais à travailler avec mon père. J'étais là surtout pour aider le personnel, je ramassais, je triais, je plaçais les gens... j'étais un peut... on m'appelait le sous chef d'ailleurs. Je devais faire en sorte que le travail se déroule le mieux possible (...) même si c'est seulement pour aider mes parents, je considère ça comme un vrai travail » (garçon, sciences, 21 ans).

- Les jeunes peuvent également être employés par d'autres membres de la famille.

Ils se retrouvent souvent dans une situation de tutorat : l'oncle, ou le cousin forment le jeune, l'aide et le conseille pour réaliser une tâche qu'il ne connaît pas (contrairement aux activités dans les entreprises familiales).

« Pour servir, on était deux sur chaque table, Je m'occupais de trois tables avec l'aide de mon oncle (...) La deuxième fois que j'ai fait du service, mon oncle n'était plus là mais j'avais toujours la responsabilité de trois tables et je m'occupais en même temps d'une nouvelle. Alors, c'était compliqué » (garçon, maths)

- Les voisins sont également un petit vecteur d'emplois pour les jeunes, notamment pour des activités ponctuelles : baby-sitter, bricolage, décoration, bâtiment, des activités généralement non déclarées.

« J'étais employé par des voisins qui venaient s'installer pour construire leurs maisons et là, j'étais simplement manœuvre, maçon, c'était simplement, faire du béton et tirer ...du gros œuvre, rien de trop délicat, c'était au noir, il est difficile dans ces cas là d'être déclaré » (garçon, STU, 18 ans)

Le réseau amical est également pourvoyeur de petits boulots. Certains jeunes trouvent un emploi grâce à un copain déjà employé ou connaissant les patrons.

Les autres moyens de trouver un travail sont assez classiques : réponses à des offres d'emploi, envois spontanés de CV, prospection par démarchage direct auprès des entreprises.

III.3 Les secteurs pourvoyeurs de petits boulots

Les secteurs qui offrent des petits boulots sont ceux qui manquent de main d'œuvre d'une manière générale, notamment les secteurs de la restauration et de l'aide à domicile. Ils demandent en général peu de compétences spécifiques.

III.3.a Le secteur de la vente et du commerce

Parmi les 172 petits boulots décrits par les 45 jeunes interrogés, un quart concernent la vente.

Il s'agit d'activités qui se déroulent soit en grandes ou moyennes surfaces, en magasins de détails. Il s'agit plus rarement d'activités de démarchage commercial par téléphone ou par porte à porte ou de vente sur des marchés ou sur des plages.

En grandes surfaces les activités sont variées. On peut être caissier, inventariste, faire les mises en rayons de produits, contrôler les stocks, nettoyer ou ranger les rayonnages.

En magasins de détails, les activités varient plus en fonction de la clientèle et des patrons ou gérants. Les jeunes sont rarement mis en situation de vente directe mais il leur est demandé de répondre aux demandes des clients, ou de les interpeller pour connaître leurs attentes. Ils peuvent également faire le ménage dans le magasin, ranger, tenir la caisse.

Les emplois dans la vente sont attrayants sur le plan du salaire et les horaires peuvent être compatibles avec le suivi d'études.

III.3.b Le secteur agricole

Parmi les petits boulots évoqués, un sur cinq se déroule dans le secteur agricole. Ces emplois sont jugés difficiles physiquement mais l'ambiance est souvent jugée agréable. Ils présentent l'avantage pour les jeunes, d'être facilement accessibles.

Ces emplois ont des durées variables, de quelques jours à plusieurs semaines. C'est souvent l'été, à la période des récoltes que les entreprises agricoles recrutent le plus.

On trouve dans ce secteur plusieurs types d'activités : activités de ramassage de poires, pommes, cerises, abricots, activités d'emballage (melons), activités de castration du maïs, vendanges.

III.3.c Le secteur de l'animation socio-culturelle et des loisirs

Il s'agit du second secteur d'emploi évoqué par les jeunes interrogés. Il correspond à des activités d'encadrement d'enfants, d'adolescents ou d'adultes dans un contexte de loisirs ou de vacances. Ces activités se déroulent donc essentiellement l'été ou pendant les petites vacances scolaires. Il s'agit essentiellement d'emplois d'animateurs de colonies de vacances, ou de centres aérés. Mais on y trouve également des animateurs en halte garderie, un accompagnateur de randonnées équestres, un surveillant de baignade, un loueur de canoës, un photographe intervenant dans les campings. Ces emplois se déroulent souvent dans un cadre agréable, et offrent une certaine liberté même si le nombre d'heures à faire est élevé et que les journées sont souvent longues.

III.3.d Le secteur de la restauration

C'est plus particulièrement le secteur de la restauration rapide qui offrent de nombreux emplois aux jeunes et notamment certaines pizzerias, qui les emploient comme livreurs de pizzas à domicile et les Mac Donald, qui les accueillent comme équipiers et leur proposent éventuellement une évolution vers des responsabilités accrues à des postes de managers d'équipe. Les cafétérias, les snacks emploient également des jeunes comme serveurs et enfin les restaurants. Certains sont donc serveurs, d'autres plongeurs, d'autres encore aident aux cuisines ou font le ménage. Il peut s'agir d'un emploi relativement régulier, d'un emploi saisonnier ou encore « d'extras ». En ce sens le secteur de la restauration offre une assez grande souplesse dans les conditions d'emplois et permet une adaptation à des situations variées.

III.3.e Le secteur de l'aide à domicile

Il s'agit essentiellement d'activités de garde d'enfants au domicile des parents, se déroulant soit ponctuellement, soit sur la durée des vacances, ou encore tout au long de l'année.

On trouve également quoique plus rarement, des activités d'aide au bricolage, à la décoration.

III.3.f Les autres secteurs

Un petit nombre d'emplois sont trouvés dans le secteur médico-social, (maisons de retraite, centres d'aides aux handicapés etc...) : auxiliaires de vie, éducateurs, animateurs.

D'autres se déroulent dans le secteur de la banque, des assurances, à des postes d'opérateurs de saisie, de guichetier.

D'autres encore se déroulent dans des grandes entreprises de production comme ouvrier sur chaîne, dans des petites entreprises (garage, imprimerie) ou chez des artisans (boulangers, pâtisseries).

Une faible minorité de jeunes travaillent également dans le bâtiment à des postes d'ouvriers maçons, carreleurs, peintres ou encore balayeurs.

Autant d'emplois ont lieu dans le secteur de la sécurité (pompier, agent d'accueil, agent de loge..).

Enfin, on trouve quelques emplois effectués dans le secteur de l'enseignement ou de l'aide aux devoirs.

On trouve également quelques emplois dans le secteur artistique (comédie, groupe de rock se produisant dans les bals de village), dans l'informatique (création de sites Web), dans le transport (camionneur), dans les médias (animateur de radio), un colleur d'affiches et un distributeur de prospectus.

III.4 La qualité des expériences

Au cours de l'entretien, les jeunes interviewés étaient invités à répondre à la question « *Parmi toutes ces expériences, quelle est celle qui a été la plus enrichissante et pourquoi ?* ».

III.4.a Les secteurs offrant des expériences jugées enrichissantes

Les principaux secteurs professionnels qui proposent des activités jugées plutôt enrichissantes sont les suivants :

- **Le secteur de l'animation et des loisirs** (un tiers des étudiants évoque ce secteur) : activités éducatives et de loisirs proposées aux enfants , activités d'animation pour adultes.

- **Le commerce** : activités de vente de produits dans des magasins de détails, de vente sur les marchés, d'activités d'encaissement, de mise en rayon ou de gestion des stocks en supermarché, activités de démarchage commercial sont abordées par un étudiant sur cinq.

- **Le secteur médico-social** : emplois d'éducatrice auprès de populations de malentendants, de handicapés moteurs, emplois d'auxiliaires de vie auprès de personnes âgées, fonction d'aide soignante ou activités de femmes de ménage dans une institution médico-sociale.

- **Le secteur de la restauration** : activités de service de boissons ou de plats aux clients, mais également de réception de boissons, de stockage de denrées, de ménage.

- **Le secteur de la sécurité** : Il s'agit d'activités de surveillance, de contrôle de tickets d'entrée à des spectacles, de pompier.

- **Le secteur de l'aide à domicile**

On remarque que certains secteurs proposant des petits boulots ne sont plus représentés dans ceux qui offrent des activités enrichissantes : le secteur agricole, le secteur du bâtiment, le secteur des entreprises de production.

En revanche, un secteur peu représenté offre des emplois souvent jugés de bonne qualité : le secteur médico-social.

III.4.b Les motifs d'évaluations positives de ces expériences

69 motifs d'évaluation positive ont été évoqués et regroupés en 6 grandes catégories de motifs.

La dimension relationnelle du travail

Près d'un tiers des 69 motifs positifs évoqués concernent la dimension relationnelle de l'emploi. Les deux tiers de ces motifs renvoient aux relations particulièrement gratifiantes avec les usagers, les publics, les patients, ou les clients.

« C'était auprès des personnes handicapées parce qu'ils ont une autre vision des choses, ils ont une autre vision de la vie, ils ont changé complètement (...) parce que je ne voyais pas le fauteuil enfin, après auprès des personnes comme ça j'arrive à être naturelle (...) et le fait de savoir ce qu'ils ressentent, le fait de savoir comment ils vivent, je ne sais pas mais bon c'est quelque chose qui m'a beaucoup apporté, je ne peux pas vous dire, c'est personnel. Ce que ça m'a appris c'est que maintenant quand je vois c'est que ce n'est plus pareil enfin, je considère ...je les ai toujours considérées comme des personnes normales (...) ça a été surtout le fait de parler avec eux » (fille, 18 ans, psychologie).

Les autres motifs ont trait aux bonnes relations avec les collègues, les patrons ou les supérieurs hiérarchiques, à la bonne ambiance dans le travail.

« En boîte de nuit, je ne sais pas, c'est l'ambiance, c'est quelque chose de particulier, je peux pas expliquer. Même si c'est dur physiquement, mentalement, ça fait du bien de communiquer et puis d'être dans un cadre agréable, de fête, moi, j'aime ça » (fille, histoire, 20 ans).

La possibilité de développer ses connaissances

Un motif positif sur cinq concerne la possibilité de développer ses connaissances. De nombreux jeunes apprécient de pouvoir accroître leurs connaissances sur un sujet précis lié au travail (notions de diététique pour une fille travaillant en parapharmacie, notions d'éducation pour une autre faisant quelques heures d'enseignement, perfectionnement d'une langue vivante ...). Les nouvelles connaissances acquises peuvent concerner également de nouveaux milieux sociaux ou professionnels.

« J'ai vu comment ça se passe dans un pharmacie, j'ai vu les coulisses. Je sais à peu près où se rangent les médicaments et on m'a montré comment se préparent les pommades les choses comme ça quand ils faisaient des préparations donc ça m'a appris beaucoup ; en ce qui concerne les papiers, je sais comment ils s'organisent » (fille, 18 ans, langues)

La possibilité de se connaître mieux

Les jeunes plébiscitent les petits boulots les confrontant à des situations nouvelles qui les conduisent à mieux se connaître, et notamment à mieux contrôler leurs émotions (gestion de son stress, surmonter sa timidité), à découvrir leurs capacités, à développer leur autonomie (18.2% des motifs positifs).

« Au Bar, ça m'a permis d'être en contact avec les gens. D'origine, je suis assez timide, normalement je ne vais pas vers les gens, ça m'a permis un peu d'y aller, de toute façon, j'étais obligé d'aller prendre leurs consommations, de parler avec eux de leur réponse » (garçon, maths, 20 ans)

La possibilité de développer des compétences professionnelles

Certains jeunes évoquent le fait de se voir confier des responsabilités, de pouvoir prendre des initiatives dans le travail, ce qu'ils estiment très valorisant sur un plan personnel. Certains soulignent la possibilité de travailler en équipe, ce qui est souvent une expérience nouvelle. Les petits boulots ont pu être également l'occasion d'apprendre à résoudre des conflits, à s'organiser.

« L'expérience la plus enrichissante, c'était l'organisation et la gestion complète d'un séjour de cinq jours avec une trentaine d'enfants de 15 à 17 ans car je n'avais pas encore 19 ans (...) même si j'ai vraiment apprécié cette expérience, j'ai quand même trouvé ça difficile. On est vraiment sollicité tout le temps pour gérer les conflits entre les jeunes, les animateurs les autres clients du camping, les patrons » (garçon, AES, 19 ans).

Le salaire ou les conditions de travail attrayants

Une faible proportion des motifs positifs évoqués renvoie au salaire jugé relativement élevé, ou encore au fait qu'il s'agisse d'un petit boulot peu fatigant, se déroulant dans un cadre agréable ou offrant des activités variées.

« J'ai pas eu l'occasion de passer plus de temps à la radio mais j'avais beaucoup apprécié : le matin, on se retrouvait parfois au milieu d'une manif et l'après midi, au milieu d'une inauguration. Ce que je veux dire c'est que ce n'était jamais répétitif et sûrement pas ennuyeux » (garçon, maths, 18 ans).

Les bénéfices secondaires de l'emploi

Enfin, certains emplois sont jugés satisfaisants car ils pourvoient divers bénéfices secondaires tels que l'octroi de temps libre durant le travail permettant le travail d'études (notamment pour certaines activités de surveillance), la possibilité d'assister à des spectacles (grâce au travail de contrôle de

tickets), de faire des voyages (camionneur), ou d'avoir des contacts avec des personnes jugées particulièrement intéressantes (les artistes, les médecins).

« Là où je me suis le plus épanouie, c'était cette année dans un Festival, c'était une autre dimension, ce festival a une grande renommée donc il y a beaucoup de gens importants, de pièces importantes, d'artistes importants enfin(...) et ce qu'il y avait de bien, c'est que sur 3 semaines de festival on a eu dans notre salle, trois spectacles différents et je les voyais 3,4,5 fois, non c'était chouette, et puis avoir un contact avec les artistes, c'est quelque chose de sympa (...) c'était pas forcément des stars mais bon, ça reste quand même des artistes donc des gens sympatiques, exigeants donc il fallait toujours être à leur écoute mais ça m'a énormément plu de travailler pour eux » (fille arts du spectacle, 19 ans).

III.5 Les petits boulots et les projets professionnels

Pour 22 jeunes, parmi les 45 interrogés, une ou plusieurs expériences professionnelles ont eu des effets sur leurs choix d'orientation ou sur leurs représentations de l'avenir professionnel. Pour les autres, les étudiants n'ont pas exprimé clairement l'existence d'un lien entre les petits boulots et les choix d'orientation.

III.5.a Effet de découverte de nouveaux métiers ou intérêts professionnels

Pour 7 étudiants, les expériences de petits boulots ont permis de découvrir de nouvelles orientations possibles.

Pour 4 d'entre eux, les petits boulots ont ouvert sur de nouveaux intérêts professionnels ou suscité des vocations.

Ainsi, une étudiante en Arts qui a travaillé au contrôle des tickets à l'entrée des spectacles sur un festival découvre ce milieu des festivals et envisage de s'orienter vers l'organisation d'évènements culturels.

Un étudiant en maths qui a beaucoup apprécié une expérience de service dans un bar de nuit, au cours de laquelle il s'est vu confier de nombreuses responsabilités, ajoute le commerce de boissons aux orientations professionnelles possibles.

Une étudiante en sociologie a beaucoup apprécié une expérience en colonie de vacances comme animatrice et cherche une orientation lui permettant de travailler avec des enfants.

C'est également le cas de cette étudiante en psychologie *« Les expériences dans l'animation, elles m'ont permis justement me vraiment de rendre compte que j'étais plutôt à l'aise dans ce milieu, avec les enfants, notamment... »*.

Pour 3 autres étudiants, les petits boulots ont conduit à envisager un métier précis.

Un autre étudiant en psychologie est pompier volontaire en faisant ses études et il a découvert qu'il souhaite en faire son métier : *« Pompier, c'est vraiment ça ma voie. Je ne me vois pas faire autre*

chose. Je pense que je suis doué pour ça, c'est ma vocation. Alors, les études de psychologie pour moi, c'est complémentaire du métier de pompier »

L'expérience d'institutrice remplaçante dans une école maternelle a permis à cette étudiante en Arts Plastiques de s'orienter dans l'enseignement *« Le métier d'institutrice m'a montré ce que je voulais faire. Donc en fait, ça m'a guidé dans mon choix professionnel en voulant être prof de dessin. L'enseignement m'a apporté beaucoup. Cela m'a aidé à trouver ma voie. D'un côté, ça m'a ouverte aux autres, à essayer de comprendre les autres et en même temps à me juger moi-même »*

Enfin, une étudiante en psychologie a également, grâce à une expérience enrichissante de soutien scolaire, trouvé son orientation : devenir institutrice puis psychologue scolaire.

Les expériences perçues comme enrichissantes, valorisantes constituent donc souvent des opportunités de découvertes de vocations.

III.5.b Effet de confirmation d'un choix d'orientation

6 jeunes ont vu leurs choix professionnels être confirmés par un petit boulot gratifiant et intéressant.

Une étudiante en Arts du spectacle qui aimait les chevaux a eu l'opportunité de travailler un mois dans un centre équestre. Elle accompagnait des randonnées en forêt. Même si certains aspects de ce travail étaient difficiles (notamment un salaire très faible et des horaires calés sur la vie des chevaux), cette expérience a confirmé son souhait de travailler dans le milieu du cheval. Elle envisagea alors la possibilité de se réorienter vers un BEATEP avec option randonnées équestres.

Une étudiante en Arts et spectacle a eu l'occasion de participer à un spectacle de théâtre qui se produisait dans les centres de vacances. Cette expérience a confirmé son intention de devenir comédienne. Elle lui a permis de découvrir les différentes phases du montage d'un spectacle *« C'est la seconde expérience qui m'a le plus apporté parce que.. j'ai envie de m'orienter dans ce milieu là et parce qu'on a pu créer, au lieu de faire un travail rébarbatif (...) quand mon ami m'a proposé de faire ce spectacle, je me voyais directement sur la scène en train de faire un spectacle en fait . Je voyais quelque chose qui allait vite se passer ..Mais je me suis aperçue que derrière, il fallait quelqu'un à la sono, qu'il fallait un régisseur, plein de choses comme ça. Donc il a fallu que je me rende compte de tout l'aspect technique, qui ne m'a pas dérangée avant de pouvoir être sur scène »*

Une étudiante de 18 ans en MIAS a tiré bénéfice de son expérience de baby sitter pour confirmer son choix de devenir institutrice : *« Le baby sitting a été pour moi, l'expérience la plus enrichissante. J'ai vu que j'avais un bon contact avec les enfants, ce qui est important pour moi car je veux devenir institutrice »*

Une fille de 18 ans en école préparatoire à l'école de kiné a également eu une expérience dans comme assistante de kiné *« je voulais être sûre que c'était bien ce métier que je voulais faire plus tard. Ça m'a rassuré dans mon choix »*

Une étudiante de 22 ans en sociologie confirme également le rôle d'une expérience d'auxiliaire de vie en maison de retraite effectuée en cours d'année à mi-temps « *Pour moi, c'est la maison de retraite parce que ça apporte dans mon avenir professionnel, je veux devenir infirmière et c'est vrai que c'est quand même un plus, ça rejoint un peu ce que je veux faire : des soins* ».

Enfin, une étudiante en lettres modernes qui veut devenir institutrice a vu se confirmer ses intérêts pour le travail éducatif lors d'une expérience en hôpital dans le cadre de la relation aux malades.

III.5.c Effet de rejet d'une activité professionnelle initialement envisagée

Pour 5 jeunes, une expérience professionnelle a conduit au rejet d'un choix professionnel initial.

Dans d'autres cas, l'expérimentation d'activités professionnelles a eu pour conséquences un rejet de ces activités et la réévaluation de son orientation professionnelle.

Il s'agit souvent soit d'expériences répétitives ou dures physiquement. Ces activités peuvent également s'être déroulées dans de mauvaises conditions.

Par exemple, cette étudiante en psychologie qui a renoncé à son orientation en bijouterie après une expérience au cours de laquelle elle s'est ennuyée, le responsable ne lui confiant aucune tâche intéressante. « *La bijouterie parce que je n'ai rien appris, j'étais avec un ami de ma mère(...) j'étais partie là dedans parce que je voulais faire bijoutière à un moment donné et c'est vrai que j'ai passé des heures et des journées comme ça à le regarder faire ce qu'il faisait et puis point barre, quoi. Je répondais au téléphone mais c'était tout.. c'était pas ce que j'attendais en bijouterie. Je ne m'attendais pas à toucher non plus mais voilà je ne sais pas refaire la vitrine...* »

Un autre étudiant en psychologie explique également avoir envisagé de s'orienter en hôtellerie – restauration mais avoir vécu une expérience professionnelle au cours de laquelle il a effectué des tâches répétitives et sans intérêt, il a renoncé à ce choix initial.

« *a ce moment là, j'étais pas mal intéressé par le secteur de l'hôtellerie. En fait c'était un peu pour ça que j'ai cherché du travail dans l'hôtellerie pour savoir si je continuais mes études dans ce cadre là où si je m'orientais vers une autre activité professionnelle. Ça a été en quelque sorte un test pour savoir si ce travail m'intéressait, s'il m'apporterait quelque chose...* » . Il découvre que ce travail lui permet de découvrir chez lui des capacités à s'organiser mais il regrette d'être utilisé pour faire « n'importe quoi » (passer la serpillière, faire le service, aider aux cuisines) et juge ce travail trop répétitif.

Un autre étudiant en MIAS a travaillé pendant deux mois dans le garage de son oncle car il aime beaucoup la mécanique. Les activités confiées étaient assez variées pourtant il explique « *la mécanique, j'aime ça mais je ne pourrai pas en faire mon métier. C'est trop contraignant, je préfère garder ça comme un loisir ou plutôt une passion, parce que c'est plus fort* »

Une jeune fille en Sciences avait imaginé pouvoir travailler dans le secteur du commerce. Une expérience dans la boulangerie lui a permis de découvrir que la relation avec les clients était trop difficile pour elle et donc qu'elle ne pouvait pas se destiner à cette activité. Cette expérience lui a finalement permis de mieux se connaître. *« L'expérience en boulangerie m'a plutôt dégoûtée... j'exagère, mais le commerce c'est pas mon truc quoi. J'ai pas une personnalité assez forte, je suis pas suffisamment stable, on arrive facilement à me rabaisser. C'est pour ça que dès fois, j'ai envie de frapper tous les clients. J'exagère quoi mais des fois, on est vraiment à bout. ».*

Pour finir une étudiante en psychologie, titulaire un Bac SMS a vécu une expérience de vente en parapharmacie plutôt satisfaisante car elle souhaitait s'orienter dans cette voie, mais ses études de psychologie l'ont conduite à envisager une autre orientation : psychologue pour enfant. Nous ne sommes pas ici dans un cas de rejet d'une orientation mais plutôt de non confirmation d'un choix professionnel dans le cadre d'une expérience de petit boulot.

III.5.d Choix d'engagement dans des études longues

A la suite d'expériences professionnelles particulièrement difficiles, 5 étudiants qui souhaitent arrêter leurs études relativement précocement, ont choisi finalement de les prolonger afin de se garantir un emploi relativement satisfaisant.

La plupart des jeunes classés dans cette catégorie ont vécu des expériences professionnelles qu'ils jugent souvent insuffisamment intéressantes ou enrichissantes. Leur principal objectif est d'échapper à ce type d'activités. Pour cela, les études leur apparaissent comme la voie la plus sûre. Ainsi, ils n'ont souvent pas de projet précis mais souhaitent avant tout prolonger leurs études. La longueur des études est pour eux la garantie de bénéficier d'un emploi de qualité.

Dans ce groupe, on compte une étudiante de 19 ans en Arts qui a accumulé plusieurs expériences : animatrice en halte garderie, vendeuse, ouvrière dans une usine de textile explique *« Les deux premières expériences, je sais que je ne veux pas faire ça. Maintenant, j'ai compris pourquoi je fais des études et je sais pourquoi je suis là. Je veux quand même un travail dans lequel je peux m'épanouir ».*

Un étudiant en anglais partage cet état d'esprit après une expérience comme employé communal chargé d'arroser les plantes, de ramasser les poubelles...souligne *« Et bien, ça ne m'a pas attiré vraiment vers le travail, je me suis dit, il faut que je fasse durer mes études parce que le travail, c'est pas pour moi ».*

Les deux derniers étudiants ont un projet un peu plus précis mais souhaitent également prolonger leurs études afin de s'engager dans un emploi de qualité.

« Avant de commencer à travailler, je pensais comme tout le monde, j'étais au lycée, j'avais envie de commencer à travailler et en fait, quand tu travailles, tu te rends compte qu'il vaut mieux faire des études pour avoir un travail qui est moins difficile » (étudiant en Staps).

III.6 Comment qualifier une expérience enrichissante ?

Ces analyses mettent en évidence le rôle important joué par les petits boulots sur les choix d'orientation. Il semble que, tout autant que les voies plus classiques d'information sur les métiers, l'expérimentation directe est déterminante.

Cependant, on doit constater qu'il est assez difficile, à partir des témoignages des étudiants de définir les dimensions constituant une expérience professionnelle enrichissante. En effet, les aspects objectifs (conditions de travail, tâches à réaliser) se mêlent à des dimensions plus subjectives (émotionnelles, affectives, relationnelles).

Tentons toutefois d'élucider les caractéristiques d'une expérience enrichissante ou d'une expérience qui induit des choix professionnels dans son secteur d'activités.

- Les expériences enrichissantes se déroulent rarement dans le secteur agricole ou en entreprise de production.

Sur un plan objectif, les jeunes apprécient :

- une activité assez variée comportant soit des tâches diverses à réaliser, ou des déplacements. De ce point de vue, le travail dans les champs est très répétitif. Les activités professionnelles apparaissent souvent comme des situations hors du quotidien, ouvrant sur un monde nouveau.

« Je suis parti avec mon cousin livrer du matériel informatique en Hollande, ce n'était pas très fatiguant. On devait juste aller en Hollande dans un gros camion et livrer des ordinateurs à une compagnie. C'est l'expérience que j'ai préférée. Tout d'abord parce qu'elle m'a permis de voyager. C'était la plus agréable pour plusieurs raisons : non seulement je voyageais avec mon cousin mais en plus, contrairement aux autres emplois, je n'avais pas de chef sur le dos toute la journée en train de me donner des ordres et de me surveiller » (étudiant en AES, 21 ans)

- une activité offrant des responsabilités. Avoir la possibilité de conduire une activité à son terme et devoir rendre compte de son travail constituent des conditions de forte satisfaction.

« ça m'enrichit sur le plan de l'autonomie. Jusque là, c'était personnel. La peinture, quand je crée, personne n'intervient. Alors que là, c'était pour une personne en particulier et contrairement à ce que j'avais fait avant (...) il fallait répondre à une demande et prendre en compte tous les paramètres » (étudiant en Arts Plastiques, 18 ans)

Sur un plan plus subjectif, les jeunes sont particulièrement sensibles à la dimension relationnelle du travail. Ils apprécient :

- des supérieurs hiérarchiques avec un rôle de tuteurs offrant guidage et conseils et donnant des directives claires sans autorité excessive.

« Alors que avec ces patrons là, je faisais du bon boulot et ils me le disaient quoi ! (...) ils m'ont appris la rigueur, ils m'ont appris à être stable, je n'étais jamais en retard. Je pense que c'est justement eux ! j'avais envie d'être un bon ouvrier du coup, je faisais bien le boulot qu'ils me demandaient, je me donnais à fond » (étudiant de 23 ans en sociologie)

- des collègues favorisant leur intégration dans le groupe en leur expliquant le fonctionnement implicite de l'entreprise, en leur fournissant également des conseils et en les faisant bénéficier de leur expérience

« Ma première année s'est bien passée, c'est certain que j'avais des difficultés, vu que je débute dans le métier. Mais avec de l'aide extérieur, c'est à dire des collègues de travail de mon niveau, de la directrice dont la porte était toujours grande ouverte, ils étaient toujours là quand j'avais des questions à poser (...) je pouvais demander à tout le monde qui était toujours présent et j'apprenais le métier sur le tas » (étudiante en Arts plastiques, 24 ans).

- des usagers (clients, patients...) qui témoignent de l'utilité de leurs interventions, par des retours gratifiants (témoignages d'affection notamment de la part d'enfants, de reconnaissance de la part d'adultes ou de personnes âgées en situation de soin, de sympathie pour les clients de magasins...).

« Pour moi, c'est très enrichissant de pouvoir arriver à ce que l'enfant vienne dans mes bras, me raconter des petites histoires et ce malgré qu'il soit plutôt froid de l'extérieur. Arriver à toucher le cœur d'un enfant malheureux, voir le sourire d'un enfant triste qui manquait de tout était pour moi quelque chose de très riche (...) quelque soient les efforts que l'on dépense, on gagne un retour affectif énorme » (étudiante en psychologie).

III.7 Les expériences jugées peu enrichissantes

Les étudiants ont été sollicités pour répondre à la question « *Parmi ces expériences professionnelles, quelle est celle qui a été la moins enrichissante et pourquoi ?* »

III.7.a Les secteurs professionnels

Plusieurs secteurs professionnels proposent des emplois peu enrichissants mais deux ressortent plus particulièrement.

1) Le **secteur du commerce** comprend plus du tiers de l'ensemble des petits boulots jugés peu enrichissants. Parmi ceux-ci, près d'un quart concerne la vente dans les commerces de détails et des activités de vente directe auprès d'une clientèle. D'autres relèvent d'emplois variés dans le secteur des moyennes et grandes surfaces alimentaires : manutentionnaires, caissiers, téléprospectiveurs...

2/ L'autre grand secteur pourvoyeur d'emplois jugés de mauvaise qualité est le **secteur agricole** (pour un tiers des emplois évoqués). Ces emplois sont en général saisonnier : vendanges, cueillette de fruits ou manutention.

3/ Ensuite viennent les **entreprises de production** (par exemple chimie, fromagerie) proposant des emplois d'ouvrier, de manutentionnaire, de manœuvre.

4/ Puis le secteur de l'**animation** ou de la garde d'enfants .

5/ L'**hôtellerie –restauration** propose quelques emplois jugés de mauvaise qualité . Il s'agit souvent d'emplois de serveurs.

6/ Finalement, certains emplois ont été évalués négativement sans pouvoir être classés dans les secteurs cités (banque, bâtiment, administration,...) pour 10% des petits boulots effectués.

III.7.b Les motifs des évaluations négatives (sur 56 motifs négatifs évoqués)

Six principaux motifs apparaissent pour rejeter un emploi.

1/ Travail routinier, répétitif, ennuyeux

Près d'un quart étudiants se sont ennuyés au cours de leurs petits boulots. Cette situation concerne des secteurs variés : les grandes surfaces, les magasins de détails mais également le secteur agricole, les banques et les administrations. Ce sont des situations où on témoigne une confiance très limitée aux jeunes employés et où ils effectuent une tâche bien circonscrite.

Certains étudiants essaient d'échapper à cette routine en recherchant des tâches à effectuer de façon à rompre cette monotonie. Ainsi, cette étudiante en Arts Plastiques de 24 ans évoque son expérience de caissière en super marché « *Je déteste le train –train quotidien, j'aime bien que cela évolue. Parce que caissière, c'est du train train. Pour moins m'ennuyer quand il n'y avait pas de clients, j'allais aider dans les étales (...) j'allais où le travail m'appelait. C'est ce qui m'a le moins enrichie de toujours faire la même chose* ».

Une autre jeune fille, étudiante en psychologie associe son expérience à l'impression « d'être un robot » : elle décrit une expérience très routinière doublée d'une grande solitude dans un contexte professionnel froid, peu humain. Elle expose cette activité peu gratifiante d'opératrice de saisie dans une banque trouvée par son père « *le travail était moins intéressant. C'est sûr, on nous demande d'être un robot. Enfin, c'est vrai ça. Moi, j'avais des dossiers et il fallait que je fasse de la saisie donc c'est vraiment un truc mécanique. J'étais toute seule dans une espèce de hangar, il y avait des milliers de dossiers et on m'en apportait d'autres et il fallait que je remette le classement à jour. Ça laisse pas de place à l'échange, à la créativité, à l'initiative, quoi. On nous demande d'être des robots* »

Un autre étudiant en psychologie relate son ennui associé à une expérience de manutention dans une entreprise de fabrication de couches pour bébé « *Mettre des couches dans un carton, ce n'est pas une expérience très enrichissante en fait, même si beaucoup le font, des personnes qui n'ont pas mon âge qui n'ont pas le choix (...) c'est le métier que je souhaite à personne...parce qu'on ne peut pas vivre ça seulement pour l'argent, mais psychologiquement parlant, personnellement, c'est horrible de se dire qu'on ne sert qu'à ça, qu'on est des machines humaines* »

On le comprend ces activités jugées non enrichissantes, cumulent plusieurs désagréments pour le jeune : un travail routinier et souvent une ambiance très peu chaleureuse.

Difficultés relationnelles dans le cadre du travail

D'autres difficultés peuvent concerner les relations avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues ou les usagers. L'exercice d'un fort contrôle sur le travail du jeune de la part du supérieur, une mauvaise ambiance entre collègues ou des clients, ou usagers peu aimables apparaissent comme des sources de grande insatisfaction pour les jeunes.

Cette étudiante de 19 ans en AES s'est sentie très contrôlée lors d'une simple activité de ramassage de pommes et cela l'a conduite à arrêter prématurément de travailler.

« Tu ramasses des pommes. A partir du moment où on t'a appris à les cueillir, à les trier, j'estime qu'on a pas à être toujours derrière toi, en te faisant des remarques qui n'ont pas lieu d'être (...) c'était un climat conflictuel avec la patronne. Je m'entendais très mal avec elle, elle était toujours derrière moi à me faire des remarques, non vraiment le climat était trop tendu et c'est pour cela que j'ai arrêté au bout de quelques jours »

Une étudiante en Arts de 19 ans regrette également son expérience de vente dans un magasin de meubles pour enfants *« Dans le magasin N., la gérante, elle était vraiment odieuse et puis elle m'a bien exploitée aussi, je faisais du ménage.. (...) j'ai pas appris beaucoup des ventes car elle ne me laissait pas aborder le client car je disais trop ce que je pensais »*

Isolement, travail solitaire

C'est le fait de travailler seul, sans contact avec d'autres collègues, sans soutien qui conduit certains jeunes à un rejet de certaines activités professionnelles.

Voici l'expérience d'un étudiant en psychologie au cours d'une expérience de cueillette de cerises : *« C'est un travail où chacun est sur son arbre et où chacun cueillait ses cerises et toute la journée, on était tout seul, j'ai même été amené à prendre mon walkman pour toute la journée parce sinon, je craquais. On ne parle à personne, chacun sur son arbre, on est presque toute la journée tout seul ».*

Cet étudiant en AES de 21 ans, s'est senti très isolé quand il a vendu des beignets sur la plage *« Lorsque je travaillais dans les champs et les vignes, j'étais avec mes copains alors que sur la plage, j'étais tout seul toute la journée, sans personne à qui parler ».*

L'ennui et la solitude sont des motifs d'insatisfaction importants.

Pas d'intérêt pour le contenu du travail

Une partie des jeunes ont effectué des petits boulots insatisfaisants sur le plan du contenu du travail. Sans souffrir de leur situation professionnelle, ils n'ont pas de motivation intrinsèque pour ce qu'ils font. Il se trouve qu'il s'agit souvent d'activités de nettoyage. Le seul fait de percevoir un salaire ne semble pas suffisant pour développer chez eux le souhait de prolonger cette activité.

Ainsi, cet étudiant en AES de 21 ans décrit une expérience de balayeur sur un chantier, emploi de quelques heures obtenu par interim : *« Il y avait des gens qui travaillaient sur le chantier, alors nettoyer quelque chose que les gens salissent de suite, bon si c'est pour un emploi assez long, pourquoi pas mais rester 4 heures à tourner en rond à être inutile sans vouloir l'être, en voulant travailler mais ne pouvant pas, c'est frustrant »*

Une autre expérience d'emploi dans un petit libre service exposée par une étudiante en histoire de 20 ans : *« En plus des choses qu'elle me faisait faire, tout le temps, des corvées, genre nettoyer les étagères mais aussi des trucs de tous les jours comme ranger les rayons et des trucs comme ça. Mais tous les 15 premiers jours, elle m'a donné du nettoyage, je faisais ça à longueur de journée, j'ai fini de tout nettoyer. Donc, même si j'ai fait autre chose, ça a tout gâché, il y a rien d'enrichissant à nettoyer »*

Aucun apprentissage réalisé

Une plus petite proportion de personnes regrette de ne pas avoir pu développer de nouveaux apprentissages dans le cadre de ces petits boulots.

Cet étudiant en anglais décrit une expérience comme employé communal qu'il estime très pauvre en apprentissages *« la moins enrichissante, c'était employé communal parce que bon, ramasser les poubelles, arroser les plantes, je veux dire, ça, n'importe qui peut le faire et voilà et ça, ce n'est pas très épanouissant, je n'ai rien appris ou juste des gestes primaires, je n'ai pas développé certaines potentialités »*.

Un étudiant en sociologie de 23 ans décrit une expérience sans aucun apprentissage réalisé dans un hypermarché *« J'y ai travaillé juste un mois, il fallait ranger la réserve, je n'ai rien appris au niveau professionnel, j'ai vraiment rien appris de spécial. C'était correct, j'étais payé normalement puis je suis parti, je n'ai rien appris de spécial. Je n'avais pas envie de me lever pour aller travailler »*.

Travail très fatigant, contraignant

Enfin, une minorité de jeunes évoquent des activités impliquant des conditions de travail très difficiles : maintien dans une même position, travail à la chaleur ou au froid, forte pression temporelle etc...

Cet étudiant en sciences de l'univers de 18 ans explicite les difficultés rencontrées lors d'une activité de ramassage de poires dans une coopérative agricole. C'est le caractère particulièrement aliénant de ce travail qui est souligné :

« Cette expérience était la moins enrichissante du point de vue financier aussi, on était déclaré et voilà on travaillait dans les champs, on voit jamais le travail qui a été abattu, ni ce qui reste à faire, c'est à dire qu'on perd la notion du temps dans la journée et c'est pas valorisant comme boulot car une poire ressemble à une poire et une rangée ressemble à une autre rangée, c'est vrai que le champ paraît souvent interminable, c'est un travail tout en étant physique, qui était psychologiquement éreintant »

De même, cet étudiant en sciences de la matière décrit un emploi d'inventoriste en grande surface et la pression temporelle qu'il subit en continu: *« C'est celui qui était de loin le plus ennuyeux, c'est vrai, en même temps, on voit un peu ce que c'est que de se retrouver dans un grand groupe. On avait juste un badge avec un numéro dans certains cas et, franchement, on ne nous laisse pas le temps de respirer. On est bien payé à la fin, mais c'est vraiment tout ce qu'on en tire de bien »*

Autres motifs : salaires trop faibles, absence d'autonomie, pas d'évolutions possibles

D'autres motifs de rejet correspondent à des insatisfactions de degrés variés. Certains petits boulots induisent de réelles souffrances physiques (travail fatigant, répétitif). D'autres induisent des souffrances plutôt psychologiques (solitude, mauvaise ambiance, hiérarchie autoritaire).

Un certain nombre d'insatisfactions sont plutôt liées à des attentes non satisfaites en terme de nouvelles expériences ou de nouvelles connaissances : un contenu de travail sans intérêt ou une absence totale d'apprentissage durant la période de travail.

III.8 Les conceptions du travail des jeunes interrogés

Parmi les 41 jeunes qui se sont exprimés suite à la relance « Que pensez vous en général du travail, de la vie professionnelle ? » on observe 4 principaux points de vue qui témoignent de différences concernant la centralité du travail. On doit souligner toutefois que les étudiants s'expriment sur les représentations qu'ils ont d'une vie professionnelle future et non des modes de vie qu'ils ont comme étudiants.

C'est au cours de cette période qui succède à l'adolescence que les jeunes voient l'organisation de leur quotidien se modifier : les principales sphères de la vie quotidienne des adultes commencent à se mettre en place pour les jeunes. La vie scolaire et la vie familiale dominaient jusqu'alors le temps des adolescents. Chez le jeune adulte, deux nouveaux ensembles de préoccupations émergent : ceux liés à la vie sociale avec une augmentation de la fréquence des sorties et des visites amicales et ceux liés à la vie professionnelle. On observe donc une réorganisation des temps sociaux pour laquelle les petits boulots jouent probablement un rôle clef, notamment par le fait qu'ils matérialisent les préoccupations liées au travail.

Les quatre conceptions du travail sont les suivantes.

III.8.a Le travail est important mais n'est pas central

22 jeunes ont fourni cette opinion soit la moitié de la population. Trois ensembles de points de vue peuvent être rassemblés dans cette catégorie :

- le travail est tout aussi important que la vie de famille et la vie sociale
- le travail est important car il permet d'accéder à la consommation
- le travail est important car il offre des gratifications identitaires

La vie de famille et les amis sont aussi importants que le travail

Un quart des étudiants ont une représentation de leur vie future où trois sphères prédominent : la sphère de la vie familiale, celle de la vie professionnelle et celle de la vie sociale. Ils n'imaginent pas qu'une de ces sphères domine leur vie future. Le travail n'apparaît donc pas comme particulièrement important. Il est un investissement parmi d'autres.

C'est la recherche de cet équilibre qui préoccupe certains étudiants comme cette jeune fille en Arts et Spectacle « *Dans les deux sens, je serai prête à faire des concessions. Je serai prête à faire des concessions, dans ce sens là mais aussi dans l'autre aussi. J'essaierai de trouver un juste milieu mais je ne sais pas comment ça va se passer. Au début, je vais privilégier ma vie professionnelle sur ma vie*

sociale puis je pense que j'arriverai à un stade où j'aurai plus envie de me poser, d'avoir une vie sociale »

Certains de ces étudiants qui ont un emploi en cours d'études sont déjà partagés entre ces divers intérêts comme l'explique cet étudiant en psychologie, également pompier : *« Pour tout vous dire je préfère être avec mes amis qu'aller travailler , quoiqu'en y réfléchissant bien , je veux dire, c'est vrai que pour moi, comme je vous ai dit c'est vrai que le travail est une drogue, surtout le métier de pompier, et c'est vrai que je suis aussi heureux comme pompier qu'avec mes amis ».*

Le travail est un moyen permettant de gagner de l'argent et d'accéder à la consommation

Pour 6 jeunes, le travail apparaît essentiellement comme un moyen, doté donc d'une valeur uniquement instrumentale. Il permet en effet de se procurer de l'argent et donc d'accéder la possibilité de consommer. Le travail est alors souvent perçu comme contraignant mais indispensable pour s'épanouir ailleurs, notamment dans la sphère de la consommation et du confort matériel.

« Je sépare dès maintenant le plaisir du travail, pour moi, le travail n'est simplement qu'un moyen, il est utile disons pour soi, mais bon, pas pour son plaisir, (...) même une passion, je pourrai pas y travailler dedans (...) le travail peut abîmer le plaisir qu'on peut avoir dans diverses activités » (étudiant en sciences de l'Univers, 18 ans).

C'est important, quand tu fais bien ton boulot, tu aimes être bien payé. Des fois tu fais des horaires impossibles, tu aimes avoir de l'argent en contre partie, pour pouvoir te payer ce dont tu as envie, pour pouvoir faire la fête. On a besoin d'argent, on s'en sert toujours » (étudiant en maths).

Le travail contribue à la construction identitaire

Pour 6 étudiants, le travail est un vecteur de reconnaissance sociale, de développement de connaissances, ou encore, de gratifications trouvées dans l'aide à autrui. Le travail peut offrir un certain nombre de bénéfices secondaires utiles au développement identitaire de l'individu.

Pour une étudiante en langues, le travail permet d'apprendre, de découvrir *« Dans n'importe quel domaine où l'on travaille, on apprend des choses, on rencontre des gens , ce qui est toujours source d'enrichissement ».*

Un autre étudiant en psychologie insiste sur l'octroi d'un statut et donc d'une certaine reconnaissance sociale grâce au travail :

« c'est vrai que je pense que plus tard, le travail apporte une certaine reconnaissance en fait, des autres individus... Cela permet en quelque sorte un statut (...) je pense que plus tard, ça me permettra d'avoir un statut social, c'est vrai c'est vachement important (...) enfin la société se sert du travail pour reconnaître les qualités d'une personne ».

III.8.b La vie de famille est plus importante que la vie professionnelle

Pour 12 étudiants, la vie familiale sera une sphère dominante dans leur vie future. Le travail apparaît alors secondairement. On compte 7 filles et 5 garçons dans ce groupe. On ne peut pas dire, compte tenu de la représentation des sexes dans l'ensemble du corpus que cette opinion soit le fait de filles plus que de garçons. Il s'agit donc de jeunes qui comptent se consacrer avant tout à leur vie de famille. C'est ce qu'expriment clairement les citations des deux étudiants :

« Je pense qu'en fait, le travail doit avoir une place secondaire, la première place, c'est plutôt la famille, il faut un travail avec des horaires pas trop lourds et je pense que si tout va bien dans la famille, dans le travail aussi tout ira bien » (étudiant en AES).

« C'est important dans sa vie sociale d'avoir un travail, d'être en contact avec des gens, mais je pense que c'est bien à une période de sa vie. Moi, je privilégie surtout la famille, je trouve que c'est plus important d'avoir une famille, d'avoir des enfants. Et finalement, je suis prête à m'arrêter de travailler pour m'occuper de mes enfants » (étudiante en géographie).

III.8.c Le travail est central

L'idée que le travail est central est partagée par 5 étudiants. De leur point de vue, le travail permet à l'individu de s'épanouir, de se réaliser pleinement. Il est donc indispensable de travailler, mais surtout de faire un travail qui plait, voire qui passionne dans lequel on peut s'impliquer totalement. Dans ce cas, les autres sphères de la vie quotidienne n'interviennent que secondairement car elles offriraient moins ces possibilités de réalisation de soi.

« si je fais un travail qui me plait , je pense que ce sera central dans ma vie, c'est évident, je pense que ça peut même passer avant ma vie de famille, si vraiment, c'est quelque chose où je suis bien et épanouie » (étudiante en Arts et spectacle).

« je ne conçois pas le travail autrement, enfin, je ne vois pas l'intérêt de travailler pour autre chose, si c'est seulement pour de l'argent, ça n'aucun intérêt.. je ne vois pas à quoi ça sert d'être un être humain si on s'épanouit pas... Je vois difficilement comment on peut s'épanouir sans faire un travail

qui nous épanouit justement (...) exister se retrouver, se voir à travers un miroir, faire des choses qui font qu'on se retrouve dans ces choses là » (étudiant de 20 ans en Arts Plastiques).

III.8.d Le rejet du travail

Cette attitude de rejet du travail est exprimée par une minorité de jeunes et souvent associée à un retrait dans les activités de loisirs. De leur point de vue, le travail apparaît comme une activité aliénante, limitant la liberté individuelle. Ces étudiants aimeraient souvent pouvoir ne pas travailler.

« on ne peut pas s'épanouir dans le travail. J'aime pas travailler tout court, donc je peux pas me trouver un travail qui me plait, je veux dire ce qui me plait, c'est pas le travail, c'est lire, c'est me promener, écouter de la musique, partir en voyage » (étudiant en lettres modernes, 19 ans).

Ainsi, la moitié des jeunes interrogés jugent que le travail est une valeur importante. Pour un tiers, c'est une valeur secondaire. Il s'agit d'une valeur centrale seulement pour un jeune sur 8 et d'une valeur marginale pour 3 jeunes.

On doit constater que chez ces jeunes qui ont développé leurs premiers contacts avec l'activité professionnelle réelle, le travail est peu perçu comme source d'épanouissement essentielle et centrale dans les investissements affectifs de la vie future.

Le travail est donc avant tout perçu comme un vecteur de gratifications dans d'autres domaines (consommation, confort, loisirs, vie sociale, vie familiale). Finalement, les étudiants interrogés ont une perception du travail similaire à celle qu'ont les employés effectuant des tâches peu qualifiées ou parcellisées. On peut s'étonner du fait que les jeunes s'engageant dans les études longues expriment ainsi leurs croyances en des capacités limitées des études longues à fournir un emploi enrichissant. En fait, de nombreux étudiants ont une représentation floue de leur avenir professionnel et n'ont pas de projet précis comme nous allons le détailler ci après.

III.9 Les projets professionnels

Quand on interroge les étudiants sur leurs choix d'orientation professionnel, ils expriment de nombreuses incertitudes : 3 jeunes sur 5 n'ont pas en tête un choix précis de métier. On constate également qu'un certain nombre d'étudiants méconnaissent les débouchés liés à leur filière, ou les modes d'accès à un métier. Par exemple, un étudiant en sociologie veut devenir professeur de sociologie et compte passer un CAPES, concours inexistant dans cette discipline. 40% ont toutefois un projet bien défini.

Parmi les 45 étudiants interrogés :

III.9.a **Métier précis envisagé**

Plus du tiers des étudiants interrogés font des études en pensant à un métier précis.

Cinq étudiants veulent devenir professeurs de collège.

Pour la plupart des étudiants, cette activité apparaît comme difficile.

« Je veux être professeur de sport, c'est difficile, mais grâce à toutes mes expériences professionnelles, j'ai acquis une force morale et j'ai envie de me battre plus qu'avant.. j'ai envie d'apprendre les choses afin de les transmettre ».

Trois étudiants veulent devenir psychologues

Si cette idée est assez précise chez des étudiants en filière psychologie mais ils manifestent souvent de l'inquiétude et pensent avoir des difficultés à s'insérer :

« J'espère atteindre mon but professionnel c'est à dire d'être psychologue pour enfants.. du côté libéral , mais je sais que c'est pas possible. On m'a ouvert les yeux comme quoi psychologue pour enfants en libéral , il y en avait pas (...) donc si possible en même temps psychologue pour enfants dans les écoles maternelles, primaires, c'est surtout ça que je veux ».

Deux veulent devenir professeurs des écoles

Tous doutent de leurs capacités à réussir comme cette étudiante en lettres modernes : *« Moi, j'aimerais bien être institutrice mais, je l'envisage mais est ce que je vais y arriver ? moi, je me vois bien être institutrice dans une école d'un petit village, être posée dans un petit village et exercer mon métier ».*

Deux souhaitent devenir éducatrices

« Je voudrais bien, être éducatrice pour la protection judiciaire de la jeunesse qui consiste à travailler auprès de personnes enfin... auprès de mineurs en danger ou de majeurs délinquants ou mineurs délinquants et je pense que c'est une période leur vie qui est importante et c'est décisif, c'est là qu'ils

prennent le chemin et j'aimerais pouvoir les aider, oui j'aime bien aider les gens et là je me vois travailler auprès d'enfants en difficulté parce les enfants, c'est l'avenir » (étudiante en psychologie)

Deux jeunes filles envisagent d'être kinésithérapeute

Il s'agit d'étudiants de filières scientifiques ou déjà en école de kiné. Ces étudiantes sont peu inquiètes pour leur avenir comme cette étudiante déjà en école préparatoire au concours d'école de kiné :

« Je souhaite seulement être kinésithérapeute, exercer mon métier. Je n'ai pas d'ambition plus grande. J'aimerais commencer en travaillant pour quelqu'un dans un cabinet. J'irais en institut ou hôpital si je ne trouve pas ce genre de poste. Cela m'intéressait peut être d'ouvrir mon propre cabinet. J'aimerais d'abord commencer en tant qu'employé pour mettre un peu d'argent de côté qui me permettra d'ouvrir un cabinet et aussi pour me faire un nom, une clientèle ».

Les autres choix professionnels vont vers : infirmière, comptable, pompier, ingénieur.

C'est dans la filière Psychologie que les étudiants manifestent le plus de choix professionnels précis (6 étudiants sur 17). On peut penser que cette filière est la plus professionnalisée parmi toutes les sections prises en compte dans le corpus. Si on ramène ce chiffre au nombre total d'étudiants de cette filière dans le corpus (soit 9 étudiants), on constate que plus des deux tiers des étudiants de psychologie interrogés ont une idée précise de leur orientation.

Ensuite viennent la filière Sciences (avec 4 étudiants), puis les Langues et Lettres (avec 3 étudiants).

III.9.b Projets concernant un ou plusieurs secteurs professionnels

15 étudiants appartenant à notre échantillon ont un projet très flou ou plusieurs projets concurrents concernant différents secteurs professionnels.

Trois types d'intentions d'orientations apparaissent :

Orientation vers plusieurs métiers au sein d'un même secteur professionnel

(7 étudiants)

On rencontre par exemple, cette étudiante qui veut exercer un métier en relation avec des enfants :
« Mon projet professionnel, j'en avais un mais il y a eu pas mal de chamboulement donc ...là je vais

tenter le concours d'orthophoniste mais je pense que si je tente ça, c'est juste pour garder un rapport avec les enfants. Il me reste un but dans la vie : être institutrice mais je le ferai un jour. Si ça marche dans quatre ans, je serai orthophoniste, je pense pas faire ça toute ma vie et ce sera une expérience (...) Je peux pas dire quelque chose de précis, parce que c'est un peu flou parce que j'ai eu une période de coupure ce sera un boulot comme ça » (étudiante de 21 ans en sociologie)

Orientation vers plusieurs secteurs professionnels possibles

(4 étudiants)

Il s'agit d'étudiants qui ont une idée très imprécise de leur orientation professionnelle future : ils évoquent plusieurs secteurs souvent sans lien direct avec la filière choisie.

« Je fais MIAS en ce moment, mais c'est pour rien, c'est pour ne pas perdre deux années. Parce qu'après je veux partir dans une école spécialisée, une école d'infographie qui coûte assez cher, il faut que je trouve un petit boulot à côté. Ça coûte 43000 frs l'année et c'est sur 5 ans. C'est pour faire infographe. Mais je ne suis pas sûr que ça me plaira. J'aime aussi les contacts humains, c'est pour ça que j'aurai peut-être mon bar et qu'en même temps, je serai infographe » (étudiant en MIAS)

Devenir fonctionnaire

(4 étudiants)

Un certain nombre de jeunes n'ont d'autres buts que de devenir fonctionnaire quelque soit le métier exercé : ils cherchent avant tout la sécurité de l'emploi.

« Je recherche la stabilité d'un boulot où tu fais tes heures et tu rentres chez toi après l'esprit tranquille, pas besoin de plancher sur des dossiers jusque tard le soir, je vois mon père qui bosse aux assurances, il est toujours speedé. Je me vois bien dans la fonction publique, l'administration, ...plutôt une collectivité territoriale pour les avantages du fonctionariat, que ce soit en terme d'heures, de rémunération, de retraite, d'avantages » (étudiant de 21 ans en AES)

III.9.c Absence de projet

(8 étudiants sur 45)

Huit jeunes n'ont pas du tout de projet et semblent connaître une incertitude totale concernant les choix à effectuer. Ils paraissent attendre une opportunité pour prendre leurs décisions d'orientation.

Ainsi, deux étudiants ne savent absolument pas vers quel métier s'orienter « Pour le moment je ne sais vraiment pas quelle profession je vise » explique un étudiant de 18 ans en Arts Plastiques.

Deux autres jeunes envisageraient une multitude d'orientations possibles mais se trouvent paralysés et inactifs face à ces trop nombreux projets concurrents. C'est ce qu'exprime cette étudiante de 20 ans en Arts du Spectacle « *En fait, j'aurais aimé devenir comédienne de théâtre mais en fait j'ai peur que ce soit plus une passion que vraiment un métier... enfin, je pense pas vraiment vouloir faire ça, donc je suis vraiment instable sur mon avenir sur vraiment ce que je veux faire (...) en fait, il y a plusieurs branches qui m'intéressent : j'aime la biologie, j'aime les chevaux, j'aime tout ce qui est spectacle j'aime la paléontologie aussi, je suis très centrée sur le côté animal ...je ne pourrai pas dire que j'ai une idée précise parce que moi-même je me pose encore la question* ».

D'autres n'ont que des idées vagues : être dans un milieu actif, travailler dans un bureau, se cultiver, s'épanouir.

III.9.d Études poursuivies sans aucune finalité professionnelle

(4 étudiants sur 45)

Quatre jeunes interrogés poursuivent des études à l'université sans aucun objectif professionnel, seulement pour se cultiver ou pour bénéficier des conditions de vie des étudiants, et repousser ainsi au maximum les préoccupations liées à l'insertion professionnelle.

« *Moi je vais pas à la fac pour avoir un métier, j'y vais pour apprendre des choses* » (étudiant de 19 ans en lettre modernes)

« *Je voulais continuer les études, c'est la belle vie d'être étudiant, on a plein d'avantages à continuer les études et puis la sociologie m'a toujours plu. J'aime observer ce qui se passe autour de moi et j'ai toujours été doué pour les rédactions* » (étudiant de 23 ans en sociologie)

« *je distingue totalement mes études de ma vie professionnelle plus tard, j'étudie ce qui me plaît et ce qui m'intéresse mais pas dans un but professionnel* » (étudiant en Sciences de la Terre et de l'Univers, 18 ans)

L'analyse de contenu des projets montre que les étudiants se répartissent globalement en trois groupes :

- les 18 jeunes qui ont un projet professionnel précis.
- les 15 jeunes qui ont un projet vague professionnel.
- les 12 jeunes qui n'ont pas de projet professionnel.

Voyons maintenant si, en associant plusieurs éléments des profils des jeunes il possible de dégager une typologie de notre population.

III.9.e Petits boulots et projets professionnels

Parmi les 23 jeunes pour qui les petits boulots ont joué un rôle sur leur orientation, on constate que :

- 12 ont un projet précis
- 8 ont un projet vague
- 3 n'ont pas de projet

Parmi les 22 jeunes pour qui les petits boulots n'ont eu aucun effet sur l'orientation, il apparaît que :

- 6 ont un projet précis
- 7 ont un projet vague
- 9 n'ont pas de projet

Les étudiants qui estiment que les petits boulots ont joué un rôle sur leur orientation et projet, sont nombreux à avoir un projet (12 sur 23). On peut penser que pour un certain nombre d'étudiants, les petits boulots ont pu conduire à l'émergence d'un choix d'orientation qui a débouché sur un projet.

En revanche, les étudiants pour qui les petits boulots n'ont pas eu d'effet sur l'orientation sont nombreux à ne pas avoir de projet professionnel (9 sur 22).

Il est possible de croire à partir de ces résultats que les petits boulots permettent souvent aux jeunes de faire naître un projet.

III.9.f Nombre de petits boulots et orientation

Parmi les 23 jeunes qui ont déclaré que les petits boulots ont joué un rôle sur leur orientation, 12 ont eu un petit nombre d'expérience et 11 un nombre plus important.

Parmi les 22 étudiants qui déclarent que les petits boulots n'ont pas joué sur l'orientation, 16 jeunes ont eu des expériences nombreuses (quatre et plus) et 6 étudiants ont eu un petit nombre d'expériences (trois au plus).

Il semble qu'il existe un lien entre l'expérience de nombreux emplois et l'absence d'effet sur l'orientation professionnelle.

La multiplication de petits boulots, souvent conçus dans une perspective purement instrumentale et alimentaire ne constitue pas une situation propice à l'apparition de projets professionnels.

III.10 Typologie des jeunes

Plusieurs éléments ont été retenus pour la construction de la typologie :

- le niveau d'élaboration du projet énoncé
- le rôle des petits boulots sur l'orientation
- la quantité de petits boulots exercés
- l'évaluation de ces petits boulots
- les évaluations des petits boulots
- la valeur attribuée au travail

Quatre grands types ont pu être élaborés.

III.10.a Type 1 : « Les impliqués satisfaits » regroupe 14 étudiants

Ce groupe rassemble 11 filles et 3 garçons des cinq filières.

Les projets professionnels sont précis : les jeunes de ce groupe expriment un choix d'emploi clairement défini (éducatrice, pompier, kinésithérapeute, ingénieur, infirmière, professeur, psychologue, commerciale internationale).

Le nombre des petits boulots est varié : de deux à huit.

L'évaluation de ces petits boulots :

De leur point de vue, certains de ces petits boulots ont joué un rôle sur leur projet professionnel. On constate souvent qu'un emploi a été plus particulièrement marquant pour ces jeunes et apparaît en général en lien direct avec le projet (pompier, aide éducatrice, enseignante en maternelle, auxiliaire de vie en maison de retraite, caissière). Quand ce n'est pas le cas, le petit boulot a fourni au moins une alternative à une orientation dans un autre secteur professionnel non encore envisagé. Mais en dehors de la nature de l'emploi, plusieurs caractéristiques concourent à en faire une expérience de qualité.

Les caractéristiques de l'expérience marquante :

Cet emploi a été exercé en général en cours d'année universitaire, à temps partiel. Il s'agit d'une expérience plutôt valorisante et gratifiante, souvent d'aide à autrui.

Dans la majorité des cas, cette expérience a été trouvée par le biais d'un réseau (familial, amical, social) ou une personne de connaissance. Les relations sociales dans ce contexte, sont jugées positives, voire chaleureuses.

Les attitudes des jeunes à l'égard de cet emploi témoignent d'une grande implication.

Les jeunes ont eu l'occasion, dans le cadre de ces expériences, de développer leurs connaissances et leurs compétences de façon importante. De plus, ces emplois correspondent à des postes à statut impliquant des responsabilités.

Le travail comme valeur : le travail est considéré comme important pour la vie professionnelle future mais la famille l'est également. A ce sujet, il semble que ce groupe d'étudiants soit celui qui anticipe le plus sur les réorganisations des représentations qui vont s'opérer au cours de la vie adulte.

Pour ce groupe, les petits boulots paraissent favoriser la socialisation anticipatrice.

Ainsi, ce groupe est composé d'étudiants très actifs, capables de mener de front une vie professionnelle à temps partiel et une vie universitaire. Ils apprécient les expériences concrètes et s'impliquent fortement dans ces activités professionnelles. Ils ont eu l'occasion de connaître une expérience professionnelle intéressante et gratifiante, dans un contexte un peu protégé, qu'ils ont su mettre à profit pour découvrir un nouveau secteur professionnel et tester leurs intérêts ainsi que leurs compétences. Dans certains cas, cette expérience a conduit à une confirmation de projets déjà amorcés. Ils ont su prendre appui sur ces expériences positives pour choisir ou conforter une orientation. Ces aptitudes sont associées dans ce groupe, à des représentations positives du travail, perçu comme un élément important de leur vie future et dans lequel ils souhaitent s'investir. Dans ce groupe, le nombre d'expériences n'a pas d'effet.

III.10.b Type 2 « Les hédonistes satisfaits » regroupe 11 étudiants

8 filles et 3 garçons composent ce groupe. Toutes les filières apparaissent mais la filière « Arts » est sur représentée (5 étudiants sur les 9 de l'échantillon de la filière Arts).

Les projets professionnels sont moins précis mais les étudiants ont des idées à ce sujet. On n'évoque pas de métier spécifique mais seulement un secteur professionnel en termes souvent vagues (faire du théâtre, du spectacle, travailler pour des festivals, travailler avec des enfants, travailler dans la culture ou encore plusieurs secteurs envisagés (« plusieurs branches m'intéressent, la biologie, les chevaux » « tenir un bar en étant infographe »..). On remarque que ces esquisses de projets témoignent d'un certain idéalisme et d'une méconnaissance des réalités professionnelles. Ces jeunes paraissent en recherche d'un métier idéal propice à l'épanouissement.

Le nombre de petits boulots : variés de 1 à 6 expériences.

L'évaluation des petits boulots : de leur point de vue, les petits boulots ont joué un rôle sur leur choix d'orientation. Comme pour le groupe précédent, une expérience assez longue (au moins un mois) qui

s'est souvent déroulée pendant les vacances a été déterminante pour fournir l'idée d'une première insertion possible dans un ou plusieurs secteurs (expérience de travail dans un festival, de réalisation de spectacles, responsabilité d'un bar, accompagnement d'enfants handicapés, accompagnatrice en centre équestre, animation d'enfants). Ces étudiants, après avoir connu une période de désorientation, d'incertitude, ont pu grâce à cette expérience repérer certains de leurs intérêts.

Ces petits boulots se trouvent pour certains, dans des zones interstitielles des territoires professionnels liées à la période estivale. On doit ajouter que dans la plupart des cas, les étudiants ont pu développer des relations de confiance avec les supérieurs hiérarchiques ou des relations jugées intéressantes dans le cadre de ces expériences.

Concernant les représentations du travail, il apparaît que ces jeunes privilégient une attitude hédoniste : ils valorisent le plaisir, l'épanouissement personnel, le fait de se cultiver.

Le travail intervient donc au service du plaisir et du bonheur personnel.

Il semble donc que ces jeunes, un peu désorientés, dotés d'une vision assez utopique du travail, aient vu, grâce à une expérience de vacances à responsabilité dans un secteur un peu marginal, un projet se dessiner.

III.10.c Type 3 « Les prudents insatisfaits » regroupe 10 étudiants

Ce type regroupe 7 garçons et 4 filles. Toutes les filières sont représentées.

Les projets professionnels

Les jeunes de ce groupe envisagent en général, de passer des concours de la fonction publique (concours de police, Capes, concours de la fonction publique territoriale, des PTT.) ou encore travailler à leur compte.

La caractéristique principale des projets de ces jeunes est qu'il n'est pas exprimé en terme de métiers ou de secteur mais plutôt en terme de « passage de concours » offrant une certaine sécurité d'emploi. Ces jeunes paraissent rechercher avant tout une position de retrait, de protection par rapport au monde du travail.

Le nombre de petits boulots est varié (de 2 à 8)

L'évaluation des petits boulots : du point de vue des jeunes interrogés, les petits boulots n'ont joué aucun rôle dans leurs choix d'orientation. En fait, l'analyse des parcours montre que les expériences professionnelles ont souvent donné lieu à des évaluations négatives et à un rejet du travail salarié qui a conduit à une baisse de l'implication dans son orientation. On note quelquefois une mésentente avec les supérieurs hiérarchiques dans les petits boulots. Les intentions professionnelles ne présentent aucun lien avec les petits boulots.

Les représentations du travail

Pour ces jeunes, le travail est considéré comme important et relativement central : soit il permet d'apprendre des choses, soit il offre un statut, soit il permet d'accéder à l'univers de la consommation. La famille est également importante pour certains d'entre eux.

Malgré leurs projets professionnels les conduisant vers la fonction publique et témoignant d'une recherche de sécurité, les jeunes ne rejettent pas le travail. Au contraire, le travail a pour eux, une valeur instrumentale : moyen d'acquérir un statut et des biens, occasion d'avoir une vie sociale, moyen d'apprendre et de connaître de nouveaux milieux, d'aider autrui. Ces jeunes, pour qui le travail présente une centralité assez forte, choisissent pourtant la sécurité. Ils tentent d'allier la sécurité à un emploi qui plait.

III.10.d Type 4 « les nihilistes actifs » regroupe 9 étudiants

Ce groupe rassemble 6 garçons et 3 filles.

Sur le plan des filières, la psychologie n'est pas représentée.

Les projets professionnels sont vagues ou inexistants. Certains font des études sans finalité professionnelle, pour se cultiver, « rester à la fac », d'autres expliquent qu'ils ne veulent pas travailler, qu'aucun métier ne leur plait. D'autres encore évoquent de vagues orientations : bouger, être actif.

Le nombre de petits boulots : toujours supérieur ou égal à quatre.

L'évaluation des petits boulots : Ces étudiants ont multiplié les petits boulots. Cependant, ces expériences n'ont pu favoriser le développement d'un projet professionnel. Les petits boulots évoqués sont très variés : effectués durant les vacances ou encore pendant l'année, ils peuvent être de quelques heures, à plusieurs mois. Le travail est souvent jugé répétitif, ennuyeux.

Les représentations du travail

Les garçons et les filles développent des attitudes différentes. Les garçons ont une attitude de rejet du travail et paraissent inertes face aux préoccupations liées à leur orientation. Ils jugent négativement leurs expériences professionnelles. Soit ils ne parviennent pas à imaginer leur vie professionnelle, soit ils ne souhaitent pas travailler. Les filles ont une attitude de fuite dans l'action et sont prêtes à faire n'importe quoi, à prendre n'importe quel travail sans savoir quoi.

De notre point de vue ces deux types de comportement reflètent en réalité, une attitude de fuite, soit en l'inertie, soit dans l'action. Dans les deux cas, il est probable que se représenter en situation de responsabilité, au travail, soit très anxiogène et induise cette tendance au repli dans le hors travail. Par ailleurs, ces jeunes ne mentionnent jamais d'autres activités auxquelles ils souhaitent se consacrer au lieu de travailler. Paradoxalement, la fuite dans une multiplication de petits boulots très variés n'aide pas pour le projet mais peut limiter l'anxiété en maintenant dans une sorte de moratoire.

L'entrée dans l'enseignement supérieur apparaît donc comme une période de profonds bouleversements identitaires vécus de façons très différentes selon les individus. Interrogés en début d'année, il est probable qu'une réflexion sur l'orientation était particulièrement d'actualité.

On doit tout d'abord souligner à la fois la diversité et l'intensité des modes d'usage des petits boulots. Il apparaît en effet, que certains emplois sont très peu qualifiés, d'autres correspondent à des fortes responsabilités (notamment les emplois d'aide à autrui). En effet, les petits boulots des étudiants interrogés se déroulent souvent dans le tertiaire et donnent lieu à des interactions sociales plus ou moins nombreuses, avec des individus et des groupes pouvant être de milieux sociaux différents.

Par l'intermédiaire des petits boulots, les étudiants sont mis en contact avec d'autres mondes sociaux. Ces contacts induisent des réflexions et des comparaisons, que le milieu étudiant souvent ne permet pas. Les interactions sociales sont alors un puissant vecteur de transformations identitaires.

On constate dans l'étude, que les petits boulots jugés enrichissants sont souvent des emplois d'aide à la personne, mais sont également l'occasion d'interactions bénéfiques avec des supérieurs hiérarchiques qui fournissent des informations positives sur les conduites à adopter et les tâches à accomplir. Sans expérience professionnelle, les jeunes sont particulièrement sensibles aux évaluations qu'on porte sur eux, qui peuvent générer soit des doutes sur leurs capacités, soit les rassurer sur leurs aptitudes à s'intégrer dans une équipe professionnelle.

Les emplois peu enrichissants se déroulent dans le cadre d'interactions peu gratifiantes (la vente) ou d'activités répétitives (production, travail agricole).

Par ailleurs, l'intensité du travail varie également. Certains jeunes travaillent au long de l'année et conduisent donc deux activités en parallèle. D'autres travaillent pendant les vacances, consacrant leur année aux études.

Multiplier les petits boulots dans une optique exclusivement alimentaire (type 4 typologie qualitative) est associé à une représentation négative du travail. En revanche, un nombre plus réduit d'expériences est souvent lié à des représentations plus positives.

Ces résultats montrent une forte interaction entre valeurs et attitudes à l'égard du travail et évaluation des petits boulots. Il n'est toutefois pas possible de déceler si les activités professionnelles influencent les attitudes ou l'inverse.

Ceux pour qui le travail n'est pas une valeur centrale multiplieront les petits boulots sans s'attacher à les choisir et à les intégrer dans une réflexion plus approfondie sur leur trajectoire future.

Ceux qui, au contraire, sont plus ouverts, optimistes pensant pouvoir tirer divers bénéfices d'une activité professionnelle auront tendance à choisir leurs petits boulots et à s'y impliquer davantage.

Les petits boulots peuvent jouer un rôle sur l'élaboration de projet s'ils prennent un sens en regard des valeurs des jeunes liées au travail.

Le nombre et l'intensité des emplois peuvent interférer sur les projets dans la mesure où ces expériences ont un sens et s'inscrivent dans une réflexion sur son orientation.

Utilisés d'une manière purement instrumentale, ils peuvent conforter des attitudes déjà négatives concernant le travail.

CONCLUSION

Les résultats de nos deux ensembles d'enquêtes quantitative et qualitative montrent que notre hypothèse opérationnelle de départ était pertinente et est globalement confirmée.

Nous avons fait l'hypothèse de l'existence de quatre configurations de variables possibles traduisant quatre formes de construction identitaire chez ces étudiants. Ces deux types de variables étaient les attitudes à l'égard du travail (positives ou négatives) et l'évaluation des petits boulots (positive ou négative).

Les typologies réalisées d'une part à partir des résultats quantitatifs et d'autre part à la suite de l'analyse de contenu des entretiens sont mises en correspondance dans le tableau suivant.

	Hypothèses	Typologie quantitative	Typologie qualitative
Cas n°1	Attitudes positives + évaluation positive : projet	Ambitieux optimistes	Impliqués satisfaits
Cas n°2	Attitudes positives + évaluation négative : incertitude	Matérialistes intéressés	Prudents insatisfaits
Cas n°3	Attitudes négatives + évaluation positive : redynamisation	Créatifs motivés	Hédonistes satisfaits
Cas n°4	Attitudes négatives + évaluation négatives : retrait hors travail	Humanistes déçus	Nihilistes actifs

Le cas n°1 correspond à une configuration de variables associant à la fois des attitudes positives concernant le travail, des petits boulots jugés bénéfiques et l'existence d'un projet professionnel précis. Souvent une expérience a joué un rôle déterminant sur l'élaboration du projet.

Le cas n°2 correspond à des attitudes et représentations concernant le travail positives mais associées à un besoin de sécurité de l'emploi et des évaluations des expériences professionnelles plutôt négatives. Les jeunes jugent qu'elles n'ont pas eu d'influence sur leurs choix d'orientation (plus particulièrement dans l'enquête qualitative). De plus, les représentations de l'insertion et de l'avenir sont teintées de doutes et de pessimisme. Une certaine prudence est manifestée à l'égard de l'avenir et renforcée par des petits boulots peu gratifiants. Beaucoup de ces jeunes envisagent une orientation vers la fonction publique. Inquiets ils privilégient la sécurité.

Le cas n°3 expose l'existence d'attitudes de rejet du travail conçu dans un cadre traditionnel (avec l'ensemble de ses contraintes : horaires, hiérarchie). Le travail est envisagé dans une perspective plutôt de création et d'expression libre favorable à l'épanouissement personnel. Les petits boulots ont donné des orientations pour un éventuel projet souvent énoncé en terme de secteur professionnel. Si l'avenir est perçu comme assez inquiétant, ces jeunes ont toutefois quelques idées sur la trajectoire qu'ils souhaitent suivre.

Le cas n°4 fait apparaître une configuration d'attitudes négatives à l'égard du travail, un rejet de la vie professionnelle associé à des expériences professionnelles jugées peu enrichissantes. Les expériences sont souvent nombreuses et le travail est perçu comme répétitif et ennuyeux. Les projets sont vagues ou inexistantes. On constate dans certains cas, un repli dans la vie hors travail, perçue comme seule source de satisfaction.

Il apparaît que les différentes variables étudiées contribuent à la construction d'une identité professionnelle déjà largement esquissée dès la première année d'université.

Les petits boulots semblent pouvoir jouer sur des configurations identitaires fragiles comportant des incertitudes, des doutes sur soi-même et des inquiétudes concernant un environnement perçu comme très imprévisible.

Les expériences professionnelles se combinent à des attitudes et représentations pour fournir une interprétation singulière du monde du travail et contribuer à définir des prises de position au sein de ce champ. Ces expériences ne prennent sens qu'en regard de la dynamique identitaire des jeunes durant cette période de transition. Des variables comme l'origine sociale, l'estime de soi, les attitudes, les valeurs et les représentations concernant le travail se conjuguent pour produire chez les jeunes, une impression de congruence entre le monde intérieur et les mondes extérieurs. On doit de plus, tenir compte de l'histoire familiale pour cerner la manière dont chacun va se mobiliser dans le cadre professionnel : selon qu'une filière de formation est perçue comme une voie de promotion ou de relégation sociale, on observe des variations dans les modes de construction des identités professionnelles des jeunes. Cette variable souvent sous-estimée dans les recherches psychosociologiques apparaît pourtant centrale.

Les petits boulots peuvent donc influencer les destins professionnels des jeunes. Nombreux sont ceux qui affirment en effet, que ces activités ont été enrichissantes et éclairantes et ont permis, dans certains cas, de contribuer à faire découvrir un secteur professionnel ou de définir un projet. Cependant, pour être réellement bénéfiques, sur un plan identitaire, ces expériences doivent favoriser les apprentissages et être l'occasion d'interactions sociales riches et variées et ne peuvent être circonscrites à leur valeur instrumentale. Elles doivent s'inscrire dans une recherche sur soi et sur son avenir professionnel et être conçues aussi comme des supports pour la réflexion.

La relation entre représentations et conduites est ici éclairée par le rôle déterminant de l'identité. Les représentations influencent les conduites et réciproquement. On a pu constater que les représentations du travail sont souvent liées à l'évaluation faites par les jeunes des petits boulots effectués. Cette relation doit toujours être mise en regard des composantes identitaires.

Complémentairement et conformément à nos attentes, différencier qualité et quantité de travail paraît relever d'une logique restrictive. Ces deux dimensions s'éclairent mutuellement et sont associées aux attentes et représentations des jeunes. Ainsi, il se trouve que le cas n°4 associe un très grand nombre d'activités professionnelles jugées souvent peu enrichissantes, à des attitudes globalement négatives,

pessimistes et de retrait. Issus souvent de milieux défavorisés, ces jeunes semblent fuir dans une multiplication d'activités peu constructives sur le plan identitaire. Dans les autres cas, la quantité de travail doit toujours être mise en rapport avec les évaluations qui en sont faites.

Pour finir, en quoi cette recherche peut réinterroger les pratiques d'orientation ?

Nous avons souligné que les activités des conseillers d'orientation et d'insertion sont centrées principalement sur la transformation des représentations sociales des jeunes en proposant des activités de réflexion sur soi, d'évaluation et d'information. Généralement, ces diverses activités concernent avant tout la vie scolaire. La vie sociale et professionnelle est souvent ignorée ou négligée. Or, nous avons constaté grâce à l'étude qualitative que pour la moitié des jeunes, les petits boulots influencent les projets professionnels. Ils offrent en effet, l'opportunité (pour la moitié des étudiants de l'échantillon) de découvrir de nouveaux métiers ou de nouveaux intérêts professionnels. Ils peuvent permettre de confirmer un projet déjà esquissé ou bien aboutir au rejet d'un choix d'orientation.

Les activités de conseil en orientation pourraient donc se diriger dans deux directions prenant en compte ces expériences :

1/ Développement de démarches de portefeuille de compétences s'appuyant sur l'ensemble des expériences professionnelles connues dès le plus jeune âge et visant l'analyse et la valorisation des compétences acquises au cours de ces activités ; La médiatisation par les conseillers permettrait alors une réévaluation plus positive des petits boulots, aspects positifs sous estimés par de nombreux jeunes.

2/ Aide à la construction de trajectoires professionnelles constituées par une combinaison de petits boulots choisis et conçus comme des médiums d'information privilégiés sur soi et sur le monde du travail. Cette aide favoriserait l'intégration des expériences professionnelles dans une réflexion sur son devenir professionnel.

Cette recherche concoure donc à montrer que les individus en situation d'insertion doivent faire l'objet d'interventions plus globales. On constate en effet, que plusieurs processus sont mobilisés chez des jeunes qui se cherchent et s'interrogent : résultats scolaires, origine sociale s'associent aux représentations de soi et du monde ainsi qu'aux expériences vécues dans les différentes sphères de la vie quotidienne.

Les étiquetages sociaux multiples qui constituent les diverses facettes de l'identité sociale (étudiant dans une filière, employé dans telle entreprise, habitant de tel quartier, originaire de tel milieu social ou culturel...) renvoient chacun à des types d'intervention sociale différents qui s'empilent trop souvent. Ce morcellement ne favorise pas la dynamisation identitaire qui pourrait se produire grâce à une approche plus systémique.

BIBLIOGRAPHIE

- Abric, J.C., (2003) *Méthodes d'études des représentations sociales*. Toulouse : Eres.
- Abric, JC (1994) *Pratiques sociales et représentations*. Paris : PUF.
- Ballion, R. (1994) *Les lycéens et leurs petits boulots*. Paris : Hachette.
- Bauer, D., P. Dubechot, M. Legros, (1993) *Le temps de l'établissement : des difficultés de l'adolescence aux difficultés du jeune adulte*. Collection des rapports n°135.
- Beaudoin, V., A.L. Aucoeurier. (septembre 1994), *Parcours d'insertion de jeunes en difficulté* ». Cahiers de recherches du CRÉDOC, n°66.
- Béduwé, C. & Cahuzac (1997). *Première expérience professionnelle avant le diplôme*. Revue Formation-Emploi.n°58 Paris : La documentation française.
- Bounoure, A. M. Colin, M. Delclaux (2001) *Lycéens aujourd'hui*. Paris : INRP.
- Castra, D. (2003) *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : PUF.
- Cereq (2001) mars *Quand l'école est finie*, Enquête génération 98. Collection des études.
- Channouf, A. Py, J., Somat, A. (1996). *Prédire les comportements à partir des attitudes : nouvelles perspectives*. J. Deschamps et JL Beauvois. *Des attitudes aux attributions*. 55-65.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et Identité Professionnelle*. Paris : PUF.
- Cohen-Scali V. (1999) *Contribution à l'analyse des processus de transition de l'école au travail*. Lille : Presses du Septentrion.
- Dubechot, P. (1996) *Construction et analyse des compétences dans le secteur éducatif*. *Cahier de recherche* n°86. Paris : CRÉDOC.
- Dubechot P. (1997) *Les méthodes d'analyse des emplois d'un champ professionnel : l'intervention sociale*. *Cahier de recherche* n°103. Paris : CRÉDOC.
- Dubechot, P. Le Quéau, M. Messu (1999). *La nouvelle vague d'un processus de professionnalisation d'emplois dans le travail social* *Collection des rapports* n°205.. Paris : CRÉDOC.
- Dubechot, P., P. Le Quéau, M.O. Simon, (1998) *Vécus et attentes des principaux acteurs des centres sociaux*. *Collection des rapports* n°192. Paris : CRÉDOC.

Dubechot, P.(1998) Comprendre des insertions professionnelles réussies parmi les jeunes des quartiers en difficulté. *Collection des rapports*. n°187.

Dubechot, P. (2000) Des ressources aux compétences : proposition pour une méthode d'analyse des attitudes et des comportements des jeunes des banlieues et d'ailleurs. *Cahier de recherche* n°153.

Dubechot, P. et A. Fronteau (2000). *Enquête sur la professionnalisation des emplois-jeunes en 1999 auprès des adhérents de promofaf*. Paris : CRÉDOC (septembre)

Dubet F., (1994). Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse. *Revue française de sociologie*. XXXV. 511-532.

Earl J. & J.E. Bright (2003). Undergraduate level, age, volume and pattern of work as predictors of career decision status. *Journal of Career Development*-Summer. Missouri.

Erllich, V. (1998) *Les nouveaux étudiants*. Paris : Armand Colin.

Finch, M., J. Mortimer & S. Ryu (1997) Transition into part-time work : health risks and opportunities. J. Schulenberg, J. Maggs & K. Hurrelman. *Health risks and developmental transition during adolescence*. New York : Cambridge University Press. 312-345.

Fournier G., et L. Croteau (1997) Perceptions et attentes vis à vis du travail de jeunes diplômés. *Revue Psychologie du travail et des organisations*. vol.3, n°3-4. P89-108.

Frone, M.R. (1999). Developmental consequences of youth employment. Barling, J. & Kelloway, E.K. *Young Workers. Varieties of experience*. Washington : American Psychological Association. 89-128.

Galland, O. (2001). Les représentations des rôles adultes. O. Galland & B. Roudet. *Les valeurs des jeunes*. Paris : L'harmattan. p. 29-43.

Grignon C., (2000). *Les conditions de vie des étudiants*. Paris : PUF

Guichard J., et M. Huteau (2001) *La psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod .

Guimelli, C. (1989) *Structures et transformations des représentations sociales*. Lausanne : Delachaux et Niestlé.

Joulain M. (1997). Le travail : une valeur en voie d'évolution. *Revue Psychologie du travail et des organisations*. vol.3, n°3-4. P. 11-23.

Le Quéau, P. et Simon M.O. (1998) *Les intérimaires à forte densité d'emploi*. Paris : CRÉDOC (décembre).

Loughlin C., & J. Barling. (1998) Teenager's part-time employment and their work-related attitudes and aspirations. *Journal of Organizational behavior*. Vol. 19. 197-207.

Loughlin, C & Barling, E.K., (1999). The nature of young employment. Barling, J. & Kelloway, E.K. *Young Workers. Varieties of experience*. Washington : American Psychological Association.

Moliner, P. (2001). *La dynamique des représentations sociales*. Grenoble : PUG.

Moliner, P. ,Rateau, P., Cohen-Scali, V. (2002) *Méthodes d'études des représentations sociales*. Rennes : Presses Universitaires.

Mortimer, J. C. Harley et J. Staff. (2002), The quality of work and youth mental health. *Work and occupations*. Vol. 29. N°2. may. 166-197.

O'Brien G.E., & N.T. Feather. (1990)The relative effects of unemployment and quality of employment on the affect, work values and personnal control of adolescents. *Journal of Occupational psychology*. 63. 151-165.

Pierce J.L., & R.B. Dunham. (1987) Organizational Commitment : Pre-employment Propensity and Initial work experiences. *Journal of Management*. Vol.13. n°1. 163-178.

Rouquette, M. (1989). Une classe de modèles pour l'analyse des relations entre cognèmes. Guimelli, C. (1989) *Structures et transformations des représentations sociales*. Lausanne : Delachaux et Niestlé. 163-170.

Rouquette, M. et Rateau , P. (1998) *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble : PUR

Schnapper, D. L'analyse typologique. S. Moscovici et B. Buschini. *Les méthodes des sciences humaines*. Paris : PUF. 297-313.

Trottier, D., L. Laforce, R. Cloutier (1997) Les représentations de l'insertion professionnelle des diplômés d'université. *Revue Formation- Emploi*. N°58. mai-juin.

Valdelièvre, H., (2001) juillet, *Un tiers des étudiants ont une activité rémunérée au cours de l'année*.n°795.

ANNEXES

Analyse factorielle concernant l'évaluation des petits boulots

Une première analyse a permis de mieux cerner les évaluations portées par les étudiants sur les différents petits boulots exercés.

L'analyse a révélé une structure de réponses selon 4 dimensions principales, expliquant au total près de 75% de la variance.

Le premier facteur (25.4% de la variance) nommé « Evaluation des expériences professionnelle » rassemble :

Ce premier facteur oppose, sur le pôle positif, des évaluations négatives des expériences professionnelles, à une évaluation positive du petit boulot vu comme un moment agréable.

sur le pôle positif les variables suivantes :

- les petits boulots m'ont fait douter de mes capacités à m'insérer professionnellement : non (.149)
- ils m'ont permis de passer des moments agréables : oui (. 140)
- ils m'ont dégoûté du monde du travail : non (.138)
- Ils m'ont permis de mieux connaître le monde du travail : oui (. 125)

Les variables supplémentaires sont :

- Père ouvrier
- groupe des jeunes qui ont travaillé pendant les vacances moins de 8 semaines.

Ce pôle regroupe des variables traduisant une évaluation positive des petits boulots, associée à des jeunes qui travaillent seulement pendant les vacances moins de 8 semaines, avec des pères ouvriers.

Sur le pôle négatif :

- les petits boulots m'ont permis de passer des moments agréables : non (. 06)

les variables supplémentaires sont :

pères de niveau inférieur au BEPC,

pères cadres

pères sans profession

mères commerçantes

mères sans profession

Groupe des jeunes qui ont travaillé pendant l'année et éventuellement les vacances moins de 8 semaines.

Il s'agit de variables traduisant une représentation du travail plutôt négative : les expériences ont été des moments peu agréables. Cette variable est associée à des variables traduisant l'appartenance à des familles assez traditionnelles de faible niveau scolaire : pères cadres, de faible niveau scolaire, mères commerçantes ou sans profession. Ce sont surtout les jeunes qui travaillent pendant l'année et moins de 8 semaines pendant les vacances qui ont ce point de vue.

Le deuxième facteur (18.7%) oppose :

Ce deuxième facteur oppose, sur le pôle positif, l'évaluation selon laquelle les petits boulots n'ont pas permis de se projeter dans l'avenir à, sur le pôle négatif, l'évaluation selon laquelle les petits boulots ont permis le développement de projets professionnels.

Sur le pôle positif les variables :

Les petits boulots m'ont permis de définir un projet professionnel : non (.169)

Ils m'ont fait douter de mes capacités à m'insérer : oui (.143)

Ils m'ont seulement servi à gagner de l'argent : oui (.130)

Ils m'ont permis de connaître le monde du travail : non (.106)

Les variables supplémentaires sont :

Garçons

Bac scientifique

Bac technique et professionnel

Pères cadres

Mères cadres

Ce pôle traduit le fait que les petits boulots ont contribué à un repli sur soi-même associé à des interrogations sur soi et des incertitudes. Ces opinions sont le fait de garçons de milieux favorisés.

Sur le pôle négatif, :

Les petits boulots ont permis de définir un projet : oui (.100)

Ont seulement servi à gagner de l'argent : non (.096)

Ont dégoûté du monde du travail : non (.092)

Les variables supplémentaires sont

Bac économique

Père ouvrier

Mère niveau inférieur au Bac

Groupe de jeunes qui travaillent pendant les vacances plus de 8 semaines.

Sur ce pôle, les variables traduisent le fait que les petits boulots ont favorisé une projection dans l'avenir par la construction d'un projet. Ces opinions sont soutenues par des jeunes qui travaillent seulement pendant les vacances de manière intensive (plus de 8 semaines) et sont issus de milieux modestes.

Le troisième facteur explique 13.1% de la variance opposée

Ce troisième facteur oppose sur le pôle positif, une évaluation négative des petits boulots comme vecteurs de connaissance du monde du travail et de soi-même, à sur le pôle négatif, une évaluation des petits boulots comme ayant permis l'acquisition de nouvelles connaissances concernant le travail.

Sur le pôle positif :

- les petits boulots m'ont montré le côté négatif des relations humaines : oui (.437)
- m'ont permis de mieux me connaître : non (.030)

Les variables supplémentaires sont

- Bacs techniques et professionnels
- Père au niveau inférieur au BEPC

Il s'agit de variables traduisant le fait que les petits boulots n'ont pas contribué à la connaissance des relations sociales dans l'entreprise. Ces opinions sont défendues par des jeunes de bacs techniques et professionnels dont les pères sont sans diplôme.

Sur le pôle négatif :

- Les petits boulots m'ont montré le côté négatif des relations humaines : non (.257)
- Ils m'ont permis de connaître le monde du travail : oui (.135)

Les variables supplémentaires associées sont :

Garçons

Bac économie

Père niveau Bac et supérieur

Ce pôle négatif exprime le fait que les petits boulots ont permis le développement d'apprentissages concernant les interactions sociales et le monde du travail. C'est le fait de garçons dont les pères sont diplômés.

A la suite de cette analyse factorielle des correspondances, une typologie en trois classes a été réalisée.

Analyse factorielle concernant les attitudes et valeurs liées au travail

Une deuxième analyse factorielle a été réalisée sur un ensemble de questions visant à évaluer les attitudes des jeunes à l'égard du travail et leurs relations avec les petits boulots effectués.

Le premier facteur explique 12.4% de la variance renvoie au fait de vouloir ou non gagner beaucoup d'argent.

Il oppose sur le pôle positif, les variables suivantes :

Les situations de compétition permettent de sélectionner les meilleurs : oui (.073)

Les situations de travail pour être motivantes doivent induire des situations de compétition : oui (.071)

Pour moi les principales motivations dans la vie viennent du travail : oui (.050)

On est efficace quand on travaille en équipe : non (.050)

Je ferais le maximum pour trouver un travail qui rapporte beaucoup d'argent : oui : (.040)

Je suis pour limiter au maximum le pouvoir hiérarchique : oui (.031)

Le salaire est déterminant dans le choix d'un travail : oui (.037)

La fantaisie ne doit pas s'exprimer dans le cadre du travail : oui (.031)

Il est nécessaire de limiter les initiatives de chacun : oui (.031)

Je cherche des situations qui me permettent de travailler seul : oui (.031)

Je suis pour les primes tenant compte des performances réalisées par chacun : oui (.35)

Variables supplémentaires :

Garçons (.019)

Bacs techniques et professionnels (.022)

Groupe de jeunes qui n'ont jamais travaillé (.022)

Motif d'évaluation négative des petits boulots : le petit salaire (.025)

Ce premier pôle regroupe des variables traduisant un goût pour les situations de compétition, de fortes motivations pour le travail et pour l'argent et un rejet du travail en groupe.

Sur le pôle négatif :

Pour moi les principales motivations dans la vie viennent du travail : non (.036)

Je ferais le maximum pour trouver un travail qui rapporte beaucoup d'argent : non : (.076)

Les situations de travail pour être motivantes doivent induire des situations de compétition : non (.045)

Le salaire est un élément déterminant dans le choix d'un travail (.077)

Je suis pour les primes tenant compte des performances réalisées par chacun : non (.061)

Variable illustrative

Souhait de faire un diplôme du travail social (.027)

Ce second pôle exprime un rejet de la compétition et de faibles motivations pour le travail, ainsi qu'un faible intérêt financier.

Globalement, on observe une opposition entre d'une part, les jeunes qui souhaitent gagner beaucoup d'argent sont favorables à la hiérarchie, apprécient les situations de compétition à d'autre part, des jeunes peu motivés par l'argent et peu motivés par le travail.

Le deuxième facteur explique 8.7% de la variance.

Il oppose sur le pôle positif :

Je ferais le maximum pour trouver un travail qui me rapporte beaucoup d'argent : non (0.63)

On est efficace quand on travaille en équipe : non (.093)

J'aimerais un travail varié : non (.066)

Le salaire est déterminant dans le choix d'un travail : non (.033)

Je pense que la fantaisie de chacun ne doit pas s'exprimer dans le travail : non (.076)

Je préfère avoir la sécurité de l'emploi plutôt que l'inverse : oui (.031)

Je recherche des situations qui me permettent de travailler seul : oui (.061)

Les variables supplémentaires sont :

Bac scientifique (.016)

Bac technique et professionnel (.019)

Groupe des jeunes qui n'ont jamais travaillé (.019)

Perçoivent l'insertion comme une période difficile (.043)

Ce pôle regroupe des variables traduisant une recherche de la sécurité de l'emploi associée à un rejet des situations de travail en équipe, et variées associées à un faible intérêt pour l'argent.

Avec sur le pôle négatif :

Je ferais le maximum pour trouver un travail qui me rapporte beaucoup d'argent : oui (.037)

L'autorité est nécessaire pour que le travail avance : oui (.034)

Je préfère avoir la sécurité de l'emploi et un petit salaire plutôt que l'inverse : non (.053)

Les variables supplémentaires sont

Projet professionnel : DESS (.021)

Insertion perçue comme facile (.043)

Ce second pôle traduit une recherche de situations professionnelles permettant de gros salaires associée à un rejet de la sécurité de l'emploi.

Ce facteur oppose d'une part, des variables traduisant la recherche d'une sécurité de l'emploi associée à un certain désintérêt pour l'argent, à une intention de travailler plutôt seul. Ce sont des attitudes de jeunes qui n'ont jamais travaillé en faisant des études.

D'autre part, on observe des variables exprimant les souhaits de gagner beaucoup d'argent associées à une intention de prendre des risques professionnels. Ces attitudes se manifestent plus particulièrement chez des étudiants assez ambitieux et optimistes.

Le troisième facteur explique 7.9% de la variance

Il oppose sur le pôle positif :

Q231 Je prendrais facilement un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs : oui (.126)

Q236 L'autorité est nécessaire pour que le travail avance : oui (.044)

Q2312 Le travail devient vite routinier, on ne peut rien y faire : oui (.085)

Q2313 Je pense que chacun doit faire son travail selon ses capacités : oui (.052)

Q2315 Je pense que la fantaisie de chacun ne doit pas s'exprimer dans le cadre du travail : oui (.058)

Q2318 Je pense qu'il est nécessaire de limiter les initiatives de chacun afin de maintenir une organisation cohérente : oui (.030)

Variables supplémentaires

Père de niveau inférieur au Bac (.019)

Projet de formation niveau Deug (.048)

Insertion perçus difficile (.040)

Projet professionnel peu précis (.041)

Pessimistes concernant l'avenir (.077)

Sur un pôle négatif, les variables traduisent une préférence pour l'investissement dans le hors travail associées à une représentation du travail comme une activité très rébarbative.

Sur le pôle négatif, on rencontre les variables suivantes :

Je prendrais facilement un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs : non (.039)

L'autorité est nécessaire pour que travail avance : oui (.033)

Le salaire est un élément déterminant dans le choix d'un travail : non (.060)

Le travail devient vite routinier on ne peut rien y faire : non (.044)

J'aimerais un travail visant à trouver de nouvelles solutions : oui (.043)

Variables supplémentaires :

Projet : faire un diplôme de travail social (.051)

Insertion perçue comme facile (.040)

Optimistes concernant l'avenir (.077)

Ce pôle négatif rassemble des variables exprimant un fort intérêt pour le travail, vu comme une activité enrichissante.

En résumé, il apparaît que ce facteur exprime d'une part des valeurs de rejet du travail vu comme une activité très contraignante, exprimées par des jeunes de milieu modeste, pessimistes. D'autre part, il exprime des valeurs où le travail est central et vu comme une activité enrichissante par des jeunes optimistes.

CAHIER DE ReCHERCHE

Récemment parus :

**Les nouveaux concepts commerciaux au début des années 2000 :
continuité ou rupture ?**

P. MOATI - S. LARUE - S. REDAUD - n°190 (2003)

Les arbitrages entre les formes d'occupation du temps de loisir

B. MARESCA - n°191 (2003)

L'expérience du handicap

P. LE QUÉAU - A. BLANC - A. FRONTEAU-LOONES

E. GARDIEN - n°192 (2003)

**L'évolution des opinions dans « l'espace des situations »
en France, de 1980 à 2002**

P. CROUTTE - D. FOUCAUD - G. HATCHUEL - n°193 (2003)

**Des consommateurs au discours toujours plus élaboré
et critique**

F. LEHUEDE - J.-P. LOISEL - n°194 (2004)

**Les opinions des femmes et des hommes sont-elles
semblables ou différentes ?**

R. BIGOT - C. PIAU - n°195 (2004)

**L'étude des discriminations raciales dans l'entreprise
Concepts et méthodes**

I. VAN DE WALLE - n°196 (2004)

**Comment modéliser les déterminants de la survie et de
la croissance des jeunes entreprises ?**

J.-C. TEURLAI - n°197 (2004)

**De la transmission à l'apprentissage des savoir-faire
culinaires : regards croisés de filles et de mères**

A. COUVREUR - J.-P. LOISEL - A.-D. BROUSSEAU,
C. GAIGNIER et F. LEHUEDE - n°198 (2004)

Président : Bernard SCHAEFER Directeur Général : Robert ROCHFORT
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : 01 40 77 85 01

ISBN : 2-84104-240-5

CRÉDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie