



HAL
open science

Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles

Julie Couronné, Julie Bene, Agathe Dirani, Camille Dupuy, Sandra Gaviria,
Dominique Glaymann, Christine Guégnard, Maria Eugenia Longo, David
Mélo, Marjolaine Noël, et al.

► To cite this version:

Julie Couronné, Julie Bene, Agathe Dirani, Camille Dupuy, Sandra Gaviria, et al.. Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles. [Rapport de recherche] INJEPR-2019/14, INJEP. 2019, 111 p. halshs-02451365

HAL Id: halshs-02451365

<https://shs.hal.science/halshs-02451365>

Submitted on 20 Feb 2020

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

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

■ Décembre 2019

■ INJEPR-2019/14

Pour une approche plurielle du rapport au travail

Analyse des parcours juvéniles

AUTEURS

- **Julie Couronné**, coordination scientifique et éditoriale INJEP
- **Julie Bene, Agathe Dirani, Camille Dupuy, Sandra Gaviria, Dominique Glaymann, Christine Guégnard, María Eugenia Longo, David Mélo, Marjolaine Noël, François Sarfati, Jules Simha, Loïc Szerdahelyi, Angelica Trindade-Chadeau**



Pour une approche plurielle du rapport au travail

Analyse des parcours juvéniles

Julie Couronné, INJEP (coord.)

Julie Bene, INJEP

Agathe Dirani, CREAD, université Rennes 2, IREDU, université Bourgogne Franche-Comté

Camille Dupuy, DySoLab IRIHS, université Rouen Normandie, CEET

Sandra Gaviria, UMR IDEES, université Le Havre Normandie

Dominique Glaymann, centre Pierre Naville, université d'Evry, université Paris-Saclay

*Christine Guégnard, IREDU, centre associé au CEREQ de Dijon, université Bourgogne
Franche-Comté*

María Eugenia Longo, INRS, centre Urbanisation, culture, société

David Mélo, LLSETI, université de Savoie

Marjolaine Noël, INRS, centre Urbanisation, culture, société

François Sarfati, centre Pierre Naville, université d'Evry, université Paris-Saclay, CEET

*Loic Szerdahelyi, IREDU, centre associé au CEREQ de Dijon, université Bourgogne
Franche-Comté*

Jules Simha, CERLIS, université Paris-Descartes, CEET

Angelica Trindade-Chadeau, DGEFP

Pour citer ce document

Couronné J. (coord.) *et al.*, 2019, *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos chaleureux remerciements à l'ensemble des jeunes rencontrés au cours de cette enquête collective et qui ont accepté de se raconter dans le cadre d'un entretien. Merci de leur confiance.

Nous tenons à remercier Arthur Félix Sawadogo, doctorant à l'IREDU, pour sa contribution et son investissement à ce projet de recherche.

Nous exprimons également notre gratitude aux étudiant-es de l'université du Havre inscrit-es en première année d'IUT en « carrières sociales » (promotion 2017-2018) et dirigé-es par Sandra Gavia pour leur participation à cette recherche collective. Ils ont réalisé 60 entretiens (numérotés de E16 à E75). Nous remercions personnellement Bouteiller Laurie, Brinis Prisca, Flageul Manon, Lecathelinais Flavie, Leroy Lena, Ndayambaje Anniella, Radjabou Laïla, Raoult Léa, Ras Manon, Rasolonjatovo Manantsoa, Zidani Leila, Adam Noémie, Cressent Élise, Essid Heline, Eudier Gabin, Geraud Mina, Atamnia Selmi, Hauguel Clémence, Hebert Elisa, Hebert Thaïs, Le Floch Solenne, Naili Leila, Viot Léonore, Brachais Maurane, Cerveau Clara, Goncalves Jardim Cassiana, Guigot Léa, Lamande Julie-Anne, Le Damany Marilou, Lemarchand Eloïse, Lesaulnier Marion, Maillard Camille, Morel Marion, Paumet Mathilde, Pimort Célia, Voiment Loïs, Aline Justine, Bourhis Baptiste, Catelain Clément, Delpeches Marie, Deniaud Laura, Durame Juliette, Goret Laena, Gueguen Anaëlle, Lacroix Alice, Lance Maeva, Launay Elise, Le Digarcher Clémence, Leboucher Gabin, Lemaitre Clémence, Marie Margaux, Ouvry Manon, Passereau Killian, Raveneau Aure-Anne, Sosnowski Héléna, Olivier Paul, Denisty Ysa, Dagoneau Estelle, Boye Hugo et Mary Elsa.

Nous remercions également Vanessa Pinto pour sa participation à la réalisation de l'enquête de terrain. Vanessa Pinto et le collectif de recherche réuni autour de ce projet tiennent à remercier les étudiantes et les étudiants de l'université de Reims Champagne Ardenne inscrit-es en L2 sciences sanitaires et sociales (promotion 2017-2018) pour avoir réalisé 35 entretiens (ceux numérotés de E76 à E110). Nos remerciements vont plus particulièrement à Romane Pozzi, Jocelyne Kitutilla Walonga, Guillaume Demeyer, Vanina Pompon, Sarah Amara, Lucie Béguin, Lina Benaouali, Eva Buisine, Cassandre Charton, Justine Cuny, Clémence Damay, Camille Daverdon, Margaux Doyen, Cécile Dufour, Alexandre Eschenbrenner, Thaïs Étienne, Yoanna Goman, Chloé Henry, Léa Jeannot, Marion Lambert, Andrean Laporte, Léna Leflond, Héloïse Lhuillier, Carla Lococo, Tina Milongo, Morgane Moolaert, Marion Mouton, Morgane Neollier, Héléne Novakowski, Esra Oguz, Adelaïde Paguet, Mathilde Scieur, Chloé Soupizon, Julia Veautier, Laure Wittek. Nous Tenons Également À Remercier Mervé Balcikoca, Magali Barreau, Schainez Berrouigat, Orégane Bigot, Margaux Briquet, Marine Brouillard, Eléa Caniard, Stessy Coquigny, Stacy Corbier, Juliette Delannoy, Coraline Forget, Manuella Goncalves, Soulef Kerfaoui, Cassandra Lemos, Camille Martin, Guillaume Mercier, Nicolas Moulin, Elisa Mozet, Amandine Petitjean, Lucie Pieltain, Anaïs Poupard, Ombeline Richard, Lauryne Robin, Eugène Serra, Aissatou Sidibe, Océane Torrado et Manon Vanparis.

Merci aux équipes de l'INJEP, en particulier à Marianne Autain pour son travail de relecture et de correction du rapport.

Cette recherche collective a été réalisée dans le cadre de partenariats établis entre l'INJEP et l'INRS, notamment pour l'accueil de Marjolaine Noël au cours d'un séjour de recherche dans nos locaux qui a donné lieu à la réalisation d'un point d'étape. Des partenariats ont été également établis avec le CEET (CNAM), le centre Pierre Naville (université d'Evry/université Paris-Saclay), l'IREDU (université Bourgogne Franche-Comté), l'IDEES (université Le Havre Normandie) et le CEREP (université de Reims Champagne-Ardenne).

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS. Accès à l'emploi et place du travail dans la vie des jeunes **7**

Angelica Trindade-Chadeau

INTRODUCTION GÉNÉRALE **11**

Julie Couronné

CHAPITRE 1. Rapports au travail des jeunes et trajectoires d'insertion professionnelle **L'exploitation de l'enquête Génération 2013** **17**

Julie Bene

La vision du travail n'est pas immuable : elle se transforme au fil des parcours de vie. Les premiers pas dans la vie active constituent-ils une expérience qui marque le rapport au travail des jeunes ? Si l'exploitation de l'enquête Génération 2013 montre un lien entre instabilité professionnelle et importance attribuée à l'intérêt du poste, ce lien n'est pas démontré au sujet de l'attention portée à la sécurité de l'emploi. Par ailleurs, la sensibilité à ces deux facettes du travail s'explique aussi par d'autres variables que la trajectoire professionnelle. En effet, le sexe et le niveau de diplôme influent également sur l'attention portée à la sécurité de l'emploi et à l'intérêt du poste. Ainsi, il est nécessaire de nuancer le rôle de l'entrée dans la vie active dans la construction du rapport au travail : si elle a bien un effet sur certaines dimensions de celui-ci, il constitue seulement un facteur explicatif parmi d'autres.

CHAPITRE 2. La construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail **27**

María Eugenia Longo et Marjolaine Noël

Alors que la littérature sur les rapports au travail à travers les générations se concentre principalement sur le contenu de ces rapports et tente surtout d'identifier les ressemblances et les distinctions qui caractérisent les générations, ce chapitre propose plutôt de regarder les liens entre les générations en ce qui a trait à la construction des rapports des jeunes au travail. Ainsi, il présente une analyse exploratoire où ont émergé certaines modalités d'appropriation de la part des jeunes – au sein de leur récit – des pratiques et du discours de leurs parents en lien avec le travail.

CHAPITRE 3. Rapports au travail et socialisations singulières d'étudiant-es issu-es de milieux populaires **39**

Agathe Dirani

L'analyse de 19 entretiens auprès d'étudiant-es issus de milieux populaires met en avant un rapport au travail pluriel, qui s'articule autour de la dimension expressive et instrumentale de l'activité professionnelle espérée. La place de la dimension expressive tient beaucoup au statut d'étudiant du supérieur et distingue les jeunes rencontrés d'autres jeunes issus de milieux populaires. Néanmoins, la promotion sociale espérée et les attentes à son égard dépendent de la socialisation en cours d'études et de l'évolution des conditions socio-économiques des étudiant-es rencontrés. Cette réversibilité révèle la fragilité de la mobilité sociale en train de se faire.

CHAPITRE 4. L'empreinte du genre sur les rapports des jeunes au travail

55

Christine Guégnard et Loïc Szerdahelyi

Quel est l'emploi idéal aux yeux des jeunes ? Quels sont les trois éléments importants pour être heureux/heureuse au travail ou pour refuser un emploi ? Sur la base d'entretiens menés auprès de jeunes de moins de 30 ans, aux parcours différents, ce chapitre met en lumière des représentations du monde professionnel qui distinguent ou rapprochent les jeunes femmes des jeunes hommes. Derrière une apparente homogénéité des discours se glissent des socialisations différenciées selon le sexe ainsi que des projections genrées sur l'avenir, qui modulent et (dés)accordent leurs rapports au travail.

CHAPITRE 5. Rapports et émotions au travail des jeunes : esquisse d'une typologie

67

Sandra Gaviria et David Mélo

L'objectif de ce chapitre est de comprendre le rapport et les émotions des jeunes (d'un niveau de formation supérieur au bac) au travail. Le rapport des jeunes au travail se construit au fur et à mesure des expériences, à travers le prisme des souvenirs familiaux relatifs au rapport au travail des parents ou des grands-parents, ou encore selon la situation personnelle du jeune, en fonction de son diplôme et sa position sur le marché du travail. Quatre types de rapports sont distingués qui montrent notamment que les jeunes tentent de ne pas se laisser circonvenir par des situations de souffrance au travail.

CHAPITRE 6. Penser le travail des jeunes à travers le prisme des temps des étudiant·es

79

Julie Couronné, Camille Dupuy, François Sarfati et Jules Simha

Ce chapitre propose de traiter de la question du rapport au travail des jeunes en se centrant sur les étudiant·es et leur emploi du temps. Si le travail salarié et les études ont souvent été analysés comme concurrents, l'ambition de ce chapitre est de penser conjointement l'ensemble des activités des étudiants : leurs études, leur travail mais aussi leurs activités extra-universitaires (sportives, associatives, culturelles, religieuses...). Les auteurs et autrices rendent compte de l'articulation de ces différentes activités en analysant le rapport au travail des étudiant·es à partir de leur emploi du temps.

CONCLUSION GÉNÉRALE

95

Dominique Glaymann

Bibliographie

103

AVANT-PROPOS

Accès à l'emploi et place du travail dans la vie des jeunes

Angélica Trindade-Chadeau, DGEFP

En 2010, l'INJEP entame une nouvelle étape de son histoire : ses missions sont revues, de nouveaux champs d'exploration lancés. Celui de l'insertion professionnelle est alors réinvesti, après une période en jachère. Ce chantier s'amorce dans un premier temps grâce à une étude soutenue par l'institut, en collaboration avec le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST). Elle porte alors sur l'analyse qualitative de parcours de jeunes de différents niveaux de qualification et filières universitaires, suivis pendant neuf ans selon une approche longitudinale. Au-delà de l'importance accordée à la notion de « séquences d'insertion », ancrées dans un processus plus ou moins long et non linéaire, l'autrice, María Eugenia Longo, conclut le rapport sur la nécessité de réfléchir aux conséquences de ces séquences et des processus non linéaires sur les politiques publiques dédiées à l'accès à l'emploi (Longo, 2011).

Très rapidement, des orientations sont prises afin d'inscrire la nouvelle étape dans l'histoire longue de l'institut, celle d'un lieu central pour les associations d'éducation populaire et de jeunesse et pour leurs professionnels. C'est ainsi qu'une première recherche est lancée entre 2010 et 2012, avec l'objectif de comprendre l'insertion professionnelle des jeunes, à travers le prisme de l'accompagnement. L'originalité de la démarche consiste dans le fait de s'intéresser à tous les intermédiaires, au-delà des professionnels du service public de l'emploi (SPE). Ce postulat permet ainsi d'investir les territoires enquêtés avec la reconnaissance d'un accompagnement qui peut être global, long, non linéaire, proposé tant dans un point information jeunesse que dans une mission locale, créé sur mesure dans une association de quartier, déployé ailleurs par un ensemble d'acteurs locaux dans une démarche partenariale, ou non (Trindade-Chadeau, 2012).

De fil en aiguille, en parallèle de cette démarche scientifique, de nouvelles enquêtes sont réalisées et enrichissent le positionnement spécifique de l'INJEP : l'étude du dispositif national « jobs d'été », l'analyse du rôle des contrats aidés dans le parcours des jeunes, l'évaluation d'un programme d'accompagnement professionnel de jeunes diplômés de l'université ou encore l'étude de parcours de jeunes créateurs d'activité de moins de 30 ans. Si chacun de ces chantiers est important pour appréhender les principaux enjeux de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en France, aucun n'aura autant questionné les jeunes quant à leurs rapports au travail que le dernier, celui sur l'entrepreneuriat de jeunes.

En effet, interrogés sur les motivations pour entreprendre, les jeunes désignent la confrontation avec le monde du travail comme figure de proue du cheminement. Dans les quinze parcours de création observés dans le cadre de cette recherche, ils mettent en avant à la fois l'entrepreneuriat comme réaction aux expériences malencontreuses dans le monde du travail et comme une forme d'engagement par l'action,

pour changer ou porter une autre vision sur ce qui ne leur plaît pas. Contrairement aux représentations entourant la création d'activité, comme l'idée d'un « super » entrepreneur, intéressé par l'appât du « gain facile », les jeunes créateurs aux profils diversifiés, de l'ingénieur (bac + 5) au jardinier (bac + 2), en passant par le jeune décrocheur non diplômé, revendiquent la possibilité d'inventer des alternatives. Le travail recouvre donc, grâce à l'entrepreneuriat, une fonction instrumentale répondant bien à des attentes et besoins matériels. Mais il est aussi et peut-être surtout, un « terrain de jeux », propice à se (re)inventer des relations humaines, un cadre d'épanouissement personnel, une identité professionnelle nouvelle, s'ancrer dans un territoire, et plus globalement, propice à l'expression d'un soi plus libre des normes d'un marché du travail jugé trop rigide et contraignant (Bapteste, Trindade-Chadeau, 2014).

Dans la continuité de tous les travaux qui se sont plutôt centrés sur les professionnels et les organisations concernés par l'accès des jeunes à l'emploi, c'est véritablement grâce aux jeunes créateurs d'activité que les rapports au travail deviennent un axe de recherche à part entière, capable d'articuler les résultats des premiers chantiers cités plus haut et la prise en compte plus individuelle du travail dans la vie des jeunes. Ainsi, qu'aurait à dire le « jeune employé » au « jeune travailleur » ?

En concomitance avec l'émergence progressive de l'objet, les débats de 2016 autour de la loi El Khomri donnent lieu à des réactions inattendues de la part des jeunes, contribuant à un questionnement plus large sur l'avenir de la société, exprimé avec force dans le mouvement contestataire #OnVautMieuxQueça. Le mot-dièse très populaire à l'époque, donne naissance à un collectif du même nom, avec pour principal objectif de libérer la parole de travailleurs et chômeurs, autour de la question du travail (avec témoignages écrits sur Twitter et des vidéos sur Youtube).

C'est donc dans ce contexte très dense que l'INJEP s'investit plus fortement dans les rapports qu'entretiennent les jeunes au travail, dès septembre 2016 à partir de trois démarches mises en place parallèlement : une extension de l'enquête Génération 2013 du CEREQ (Bene, 2019), une revue de littérature (Loriol, 2017) et une enquête qualitative à l'origine des articles présentés ici.

La revue de littérature met justement en exergue les dimensions multifactorielle, contextuelle et polysémique de la notion de rapport au travail. C'est pourquoi, l'institut se rapproche des chercheurs universitaires dont les travaux permettent d'approfondir et d'éclairer l'objet de manière complémentaire : le rôle des stages dans l'enseignement supérieur, l'engagement associatif, les jobs étudiants, l'expérience du dispositif de la garantie jeunes, la socialisation des étudiants issus de milieux populaires, la pratique d'activités sportives. Plusieurs dimensions de la vie des jeunes, articulées, afin de rendre mieux compte de la complexité du sujet exploré.

Dans le même temps paraît un dossier de la revue *Agora débats/jeunesses* coordonné par Sandra Gaviria et David Mélo et intitulé « Jeunes sans diplôme : rapports au travail et à l'emploi », qui contribue à enrichir les problématiques identifiées, à travers des articles issus de recherches menées dans plusieurs pays.

Progressivement, la démarche collective impliquant les chercheuses de différents laboratoires de recherche et/ou associations et l'INJEP prend forme, réalisant à plusieurs et pendant plus de deux ans les enquêtes de terrain dans de nombreuses villes françaises. La direction commune est celle de donner à voir

avec finesse la construction de l'identité professionnelle, à travers le lien entretenu avec le travail qu'il soit associé au vécu des parents, à la précarité de l'emploi réelle ou crainte, ou à l'exercice de plusieurs activités professionnelles et extraprofessionnelles. S'il n'y a pas forcément de souffrance liée aux conditions de travail ou au management, il peut naître une désillusion, une lassitude montrant aussi que les parcours sont bien moins linéaires qu'avant et que le rêve de l'emploi stable ne suffit plus à l'épanouissement au travail.

Voilà de quoi renouer avec les préconisations de l'étude de 2011 relative aux processus d'insertion pendant la transition des jeunes vers la vie adulte (Longo, 2011) : tous ceux et toutes celles qui prennent part à la conception et à la mise en œuvre de politiques publiques de jeunesse et/ou d'emploi, trouveront ici de nombreuses clés de compréhension. Cela pourra indéniablement renouveler le regard de toutes les personnes impliquées dans l'accompagnement des jeunes, quels que soient leur niveau de qualification et leur secteur d'activité.

Introduction générale

Julie Couronné, INJEP

Dans le contexte actuel de précarisation du travail et du marché de l'emploi qui touche plus particulièrement les jeunes, il est intéressant de poser la question du rapport qu'ils entretiennent au travail¹. Cette question interpelle les pouvoirs publics et anime la littérature managériale, qui tente souvent d'expliquer le rapport au travail des jeunes par un effet de génération supposé lié à leur maîtrise du numérique et des nouvelles technologies. Quant aux sciences sociales, elles montrent que les inégalités générationnelles persistent et elles s'attachent à décrire l'évolution du contexte socioéconomique ainsi que l'intériorisation de l'incertitude de l'emploi par les jeunes comme norme sociale. **L'objectif de ce rapport collectif consiste donc à analyser les effets de l'intériorisation de l'incertitude sur les parcours juvéniles et sur les rapports au travail entretenus par les différentes franges qui constituent la jeunesse contemporaine.** Pour cela, ce rapport analyse la pluralité des dimensions qui caractérise le rapport au travail en mobilisant plus d'une centaine d'entretiens semi-directifs menés auprès de jeunes âgés de 18 à 30 ans, aux origines et aux statuts sociaux distincts.

Le rapport au travail des jeunes : une préoccupation des pouvoirs publics

Suite à une saisine du gouvernement, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a récemment publié un rapport intitulé *L'avenir des jeunes au travail* (Castéra, Gougain, 2019), qui rappelle l'attachement au travail des jeunes. Ce résultat est corroboré par plusieurs enquêtes, notamment l'enquête internationale sur les valeurs (European Values Study) selon laquelle 57 % des jeunes actives et actifs déclarent, en 2018, que le travail occupe une place très importante dans leur vie. Le travail fait donc toujours « institution » (Lallement, 2007 ; Durkheim, [1893], 1996) et les enquêtes sur le sujet montrent aujourd'hui encore l'importance de sa dimension socialisatrice et intégratrice pour les hommes et les femmes, plus ou moins jeunes, qu'ils soient en emploi ou non. De la même manière, Julie Bene (2019) fait apparaître à partir de l'exploitation statistique de l'enquête Génération 2013, que si les jeunes aspirent à un équilibre entre travail et « hors travail », ils continuent d'accorder une priorité forte au travail.

Parallèlement, l'accès au marché de l'emploi est rendu de plus en plus incertain, et ce notamment pour les jeunes. Rappelons que d'après l'INSEE, en 2017, le taux de chômage² des 15-29 ans s'élève à 17 % (contre

¹ Je tiens à remercier chaleureusement Julie Bene, chargée d'études et de recherche à l'INJEP, Dominique Glaymann, professeur à l'université d'Evry, université Paris-Saclay et Camille Dupuy, maîtresse de conférences à l'université de Rouen pour leurs conseils et les corrections apportées à ce texte.

² Le taux de chômage d'une classe d'âge est le rapport entre le nombre de chômeurs dans la classe d'âge et le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) de cette classe.

9,4 % pour l'ensemble de la population). Pour les non-diplômés ce taux monte jusqu'à 39,2 %³. La diversification des formes d'emploi, notamment des formes précaires, ainsi que le développement du chômage de masse et de longue durée ont entraîné le développement de politiques d'insertion professionnelle en direction des jeunes (Baudelot, Glasman, 1999). Ces derniers font l'objet de différents ciblage et d'une série d'injonctions. D'un côté, les pouvoirs publics développent la formation des étudiant-es à l'entrepreneuriat véhiculant l'idée que la jeunesse doit être « dynamique », « entreprenante » et qu'elle doit « devenir son propre patron » (Chambard, 2014). De l'autre côté, ils mobilisent la catégorie des « NEET » vulnérables, acronyme anglais qui signifie « ni en emploi, ni en formation, ni en études », pour qualifier une jeunesse « sans travail et sans diplôme », public cible de la garantie jeunes⁴ (Couronné, Sarfati, 2018). « Entrepreneante » ou « sans travail », la jeunesse est également décrite en opposition aux générations plus anciennes.

« Une génération sacrifiée? »

De plus en plus, les média se font le relai de la littérature managériale (Dagnaud, 2013) qui présente les jeunes d'aujourd'hui comme des « Yers », issus de la « génération Y » ou « Z », tous « *digital native* » parce que nés au moment où s'est généralisé l'accès à un internet, à l'ordinateur et au téléphone portable. L'hypothèse posée par ces travaux est que la maîtrise des nouveaux outils de communication aurait considérablement modifié le rapport au travail et à l'emploi de ces générations. Ils seraient moins attachés à l'entreprise, ils « zapperaient » les employeurs, seraient plus soucieux de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et questionneraient davantage que les générations précédentes leur rapport au travail et à l'emploi. Cette approche managériale véhicule aussi l'idée d'un « désamour » de la jeunesse envers les syndicats qui constituerait une « génération asyndicale » (Béroud *et al.*, 2019, p. 7). Au contraire, Sophie Béroud, Camille Dupuy, Marcus Kahmann et Karel Yon montrent que les jeunes « croient encore à l'action collective au travail, mais sont pour partie "empêchés" d'y prendre part du fait notamment de la précarisation de l'emploi » (*id.*).

Depuis quelques années une série de travaux de recherche s'appliquent à critiquer cette approche qui homogénéise la jeunesse dans le rapport au travail qu'elle entretient *via* la maîtrise des nouvelles technologies, ignorant ainsi les « grandes » variables sociodémographiques telles que le diplôme, le genre ou l'origine sociale (Sarfati, 2015 ; Couronné, 2016 ; Lorient, 2017; Gaviria, Mélo, 2018 ; Béroud *et al.*, 2019).

Si l'approche générationnelle est reprise par des travaux de recherche en sciences sociales (Delay, 2008 ; Méda, Vendramin, 2010), ce n'est pas pour établir l'existence d'une « génération Y », mais pour démontrer le maintien, voir l'accroissement des inégalités sociales qui touchent plus particulièrement les jeunes les

³ Source, INSEE, Enquête emploi, 2017, calculs Observatoire des inégalités (www.inegalites.fr/Le-taux-de-chomage-selon-le-diplome-et-l-age).

⁴ La « garantie jeunes » est un dispositif d'insertion sociale et professionnelle à destination des NEET vulnérables. Ce dispositif, créé en 2013, est mis en place par les missions locales. Récemment, le plan de lutte contre la pauvreté prévoit le déploiement de ce dispositif à 100 000 destinataires pour l'année 2019.

moins diplômés. Récemment, Stéphane Beaud et Gérard Mauger (2017) formulent dans un titre d'ouvrage une interrogation : les jeunes des classes populaires constituent-ils « une génération sacrifiée ? ».

L'approche générationnelle mobilisée par les travaux de recherche ne consiste donc pas à opposer les générations, mais à penser la jeunesse contemporaine au pluriel et à l'inscrire dans un contexte socio-économique distinct de celui des générations précédentes ; un contexte socio-économique qui détermine en partie les rapports que ces jeunes entretiennent au travail. Il convient de rappeler à grands traits ce contexte.

L'intériorisation de l'incertitude

Les jeunes âgés aujourd'hui de 18 à 30 ans sont nés dans les années 1990, voire au début des années 2000. Cela signifie qu'ils ont vécu les effets de la massification scolaire, amorcée à partir des années 1960 et qui a eu pour effet de normaliser l'obtention du baccalauréat et de diplômes plus élevés ainsi en lien avec un allongement fréquent de la scolarité. Aujourd'hui, 80 % d'une génération est titulaire du baccalauréat. Cette généralisation a permis notamment aux jeunes des classes populaires d'accéder massivement à une carrière scolaire et à des espoirs d'ascension sociale, mais elle a aussi entretenu « l'illusion promotionnelle » (Beaud, Mauger, 2017, p. 12) de beaucoup, notamment parmi celles et ceux scolarisé-es en lycée professionnel qui se retrouvent très souvent à exercer des emplois précaires. De plus, le marché de l'emploi s'est dégradé et précarisé, les jeunes ont donc évolué dans une société de « plein chômage » (Maruani, 2001). Qu'ils soient précaires ou diplômés, les jeunes ont intériorisé l'incertitude comme norme sociale (Paugam, 2007). Ils ont aussi intégré que chacune doit agir pour être diplômée, expérimentée (au moyen de stages, de « petits » boulots ou d'actions bénévoles), pour adopter les « bonnes conduites » (langagières, vestimentaires, gestuelles), être conforme, disponible, flexible... pour mériter de trouver un emploi, de le garder, puis construire leur carrière. Leur socialisation de jeune adulte s'opère dans un contexte qui fait endosser à chacune la responsabilité des difficultés et de la réussite (ou de l'échec) de son parcours d'insertion et de son « employabilité » en tant qu'individu, ce qui « entérine le fait que ce sont les individus qui doivent s'adapter au marché et non l'inverse » (Provost, 1989, p. 80-81). Aussi, « la crise industrielle, l'extension du chômage et de la précarité [...] font peser une incertitude plus grande sur les parcours de vie (alternance chômage/petits boulots/formations, difficultés d'insertion des jeunes, postadolescence, allongement des durées de vie et difficulté de financement de retraites, etc.) » (Dubar, Nicourd, 2017, p. 24).

Plusieurs enquêtes ont illustré ce constat. François Sarfati (2012) montre que les salariés du courtage en ligne, ayant intériorisé l'incertitude des marchés, se représentent les licenciements comme des épreuves attendues, presque inévitables, d'une carrière. Alors qu'ils sont en emploi, ils ne cessent de développer des stratégies visant à accroître leur employabilité en candidatant dans d'autres entreprises ou en réalisant de la veille d'information sur les possibilités de mobilité professionnelle par exemple. À l'autre bout de la hiérarchie sociale, une enquête menée sur les difficultés d'insertion de jeunes peu ou pas diplômés accompagnés par les conseiller-ères de mission locale, montre la manière dont ces jeunes se représentent le chômage comme une situation « pérenne » à laquelle il est difficile d'échapper. Une partie de ces jeunes se conditionnent ainsi à se satisfaire d'un emploi aux conditions de travail difficiles (horaires décalés, tâches répétitives) et « peu importe le travail... du moment qu'ils travaillent » (Couronné, 2018).

Analyser les rapports au travail au regard des parcours juvéniles

Le rapport au travail est traditionnellement découpé en trois dimensions (Lalivé d'Épinay, 1994 ; Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001). Tout d'abord, la dimension instrumentale et matérielle « se réfère au travail comme source de revenus et de richesses extérieures et quantifiables ». S'ajoute la dimension sociale qui « recouvre les sociabilités, les relations humaines dans le travail, l'ambiance, les possibilités de coopération, d'innovation et surtout les formes de reconnaissance sociale ». Enfin, la dimension symbolique « renvoie à l'univers de significations positives ou négatives attribuées au travail » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001, p. 154)⁵.

Ces définitions constituent le point de départ de la recherche collective dont les résultats sont présentés ici. Nous avons appréhendé le rapport au travail comme un objet observable à partir de différentes échelles d'analyse et selon différentes méthodologies d'enquête. Plus précisément, le rapport au travail représente un « point de contact » entre les individus et la structure sociale (Lalivé d'Épinay *et al.*, 2005). Pour rendre compte de ce « point de contact », nous nous sommes intéressées à la manière dont se déclinent les rapports au travail des jeunes selon différentes variables socioéconomiques : le genre, l'origine sociale, le parcours scolaire, en étant sensibles à ce qui se joue au moment de la socialisation primaire, c'est-à-dire au sein de la famille pendant l'enfance. Mais nous avons également appréhendé cet objet à partir d'autres dimensions, moins explorées, comme la transmission intergénérationnelle et l'articulation temporelle du travail avec d'autres activités.

Cette recherche s'inscrit dans le prolongement de la revue de littérature rédigée par Marc Lorient (2017) et constitue la démonstration empirique que le rapport au travail doit être pensé au pluriel. L'enquête collective, impulsée par l'INJEP, a été menée en 2018 auprès des jeunes âgés entre 18 et 30 ans afin d'appréhender leurs rapports au travail. 136 entretiens semi-directifs ont été réalisés à partir d'un guide d'entretien commun par des chercheur·euses et leurs étudiant·es (des universités de Reims et du Havre) auprès de jeunes à différentes étapes de leur parcours : étudiant·es, volontaires en service civique, salarié·es, apprenti·es, entrepreneur·euses, jeunes au chômage... Des entretiens ont également été menés auprès de jeunes suivis par l'association Article 1 qui lutte contre les inégalités sociales. Les entretiens réalisés ont permis de saisir les représentations du travail (hiérarchie, ambiance, rapport aux collègues) et les pratiques des jeunes au travail (activités réalisées, responsabilités, condition de travail). Il s'agissait d'appréhender ces différents éléments avec une mise en perspective de la place du travail dans leurs trajectoires.

S'ajoute à ce matériau partagé, 35 entretiens réalisés dans le cadre d'une enquête menée en parallèle à ce projet collectif et qui portait sur la jeunesse étudiante réalisée en partenariat avec le Centre d'études

⁵ Le rapport au travail se distingue du rapport à l'emploi, même si ces deux notions sont intrinsèquement liées. En s'appuyant sur une série de travaux (Paugam, 2000 ; Piotet, 2007 ; Baudelot, Gollac, 2003), Sandra Gaviria et David Mélo définissent le rapport à l'emploi comme « la relation que les individus et les collectifs entretiennent avec les conditions contractuelles (CDI ou non, temps plein ou non, etc.) et salariales (rémunérations, avantages acquis le cas échéant, etc.) attachées à leur embauche au sein d'une entreprise, d'une administration ou d'une association » (Gaviria, Mélo, 2018, p. 55)

d'emploi et du travail. Au total, ce sont donc 171 entretiens qui ont été mobilisés. Cette recherche collective aborde le rapport au travail des jeunes en articulant la pluralité des variables et des approches. Il se fonde ainsi sur :

- une pluralité de situations sociales : notre population d'enquête regroupe des étudiant·es, des jeunes au chômage ou en emploi, diplômés ou non, habitant en milieu rural ou urbain, en région ou à Paris ;
- une pluralité d'origines sociales : un regard est porté plus particulièrement sur les jeunes issus des classes populaires (chapitre 3). De plus, les étudiant·es des classes moyennes et supérieures constituent une sous-population d'enquête analysée au chapitre 6 ;
- une pluralité de méthodes d'enquête : nous avons la volonté d'analyser le rapport au travail selon un « jeu d'échelle » qui mêle des enquêtes qualitatives et une analyse statistique (chapitre 1).

Ce rapport se décompose en six chapitres. Dans le premier, Julie Bene, à partir de l'exploitation de l'enquête Génération 2013, montre que l'intériorisation de l'incertitude concerne aussi bien les jeunes insérés durablement dans l'emploi que ceux en contrat à durée déterminée et en intérim. Si cette intériorisation est généralisée, des différences de posture à l'égard d'autres dimensions du travail persistent : une entrée dans la vie active difficile va de pair avec un attachement moindre à l'intérêt même du travail effectué. Puis, Maria Eugenia Longo et Marjolaine Noël (chapitre 2) analysent la manière dont les membres de la famille d'origine des jeunes influencent ou ont influencé la construction de leurs propres rapports au travail et à l'emploi. En se détachant d'une posture dichotomique, qui affirme soit l'opposition, soit la reproduction des rapports entre les générations, les deux autrices décrivent les différentes modalités à travers lesquelles s'opère une construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail. Quant à Agathe Dirani, elle propose – dans le chapitre 3 – d'interroger l'effet combiné de l'origine sociale, du parcours scolaire et d'autres espaces de socialisation sur la construction du rapport au travail d'étudiant·es issues de milieux populaires. Selon l'autrice, la place de la dimension expressive du rapport au travail tient beaucoup au statut d'étudiant du supérieur et distingue les jeunes rencontrés d'autres jeunes issus de milieux populaires. Néanmoins, la promotion sociale espérée et les attentes à son égard dépendent de la socialisation en cours d'études et de l'évolution des conditions socio-économiques des étudiant·es rencontrés. Dans le chapitre 4, Loïc Szerdahelyi et Christine Guégnard étudient l'influence du genre sur le rapport des jeunes au travail, en mettant en lumière des représentations du monde professionnel qui distinguent ou rapprochent les jeunes femmes des jeunes hommes. Derrière une apparente homogénéité des discours se glissent des socialisations différenciées selon le sexe ainsi que des projections genrées sur l'avenir, qui modulent et (dés)accordent leurs rapports au travail. Le chapitre 5 consiste ensuite, pour David Mélo et Sandra Gaviria, à comprendre le rapport et les émotions des jeunes au travail, et notamment ceux et celles d'un niveau de formation supérieur au bac. Leur rapport au travail se construit au fur et à mesure des expériences, à travers le prisme des souvenirs familiaux relatifs au rapport au travail des parents ou des grands-parents, selon la situation personnelle du jeune ou encore selon son diplôme et sa position sur le marché du travail. Les auteurs et autrices identifient ainsi quatre types de rapports au travail, montrant que les jeunes tentent de ne pas se laisser circonvenir par des situations de souffrance au travail. Enfin, dans le dernier chapitre (6), Camille Dupuy, Julie Couronné, François Sarfati et

Jules Simha proposent de traiter de la question du rapport au travail des jeunes en se centrant sur les étudiant-es et leur emploi du temps. Si le travail salarié et les études ont souvent été analysés comme concurrents, l'ambition de ce chapitre est de penser conjointement l'ensemble des activités des étudiants : leurs études, leur travail mais aussi leurs activités extra-universitaires (sportives, associatives, culturelles, religieuses...). Les auteur-trices s'intéressent à l'articulation de ces différents temps sociaux en analysant le rapport au travail des étudiant-es à partir de leur emploi du temps.

Chapitre 1. Rapports au travail des jeunes et trajectoires d'insertion professionnelle. L'exploitation de l'enquête Génération 2013

Julie Bene, INJEP

Égoïstes, compétiteurs, impatients, désinvoltes, instables, désintéressés par le travail, etc., les jeunes se voient souvent attribuer ce type d'attitudes à l'égard du travail. Un ensemble de représentations sont véhiculées, notamment dans le domaine managérial (Saba, 2009 ; Pichault, Pleyers, 2012), sur la jeunesse et ses relations avec le travail. Dans l'imaginaire collectif, les jeunes seraient porteurs de comportements particuliers vis-à-vis du travail comparés aux autres générations. La jeunesse est alors davantage vue comme un risque que comme une ressource, en particulier chez les recruteurs (Cortesero, *et al.*, 2018). Ces discours, le plus souvent déconnectés de la réalité, participent à la « construction du problème du travail des jeunes » (Loriol, 2017, p. 20). Cependant, confrontée à des données empiriques, cette image de la spécificité du rapport au travail des jeunes est remise en cause. Globalement, les écarts entre groupes d'âge sont limités (Delay, 2008 ; Méda, Vendramin, 2010 ; Gonthier, Lescure, 2012). Si des divergences peuvent être observées entre jeunes et plus âgés, elles ne sont pas suffisamment exacerbées pour conclure à l'existence d'une posture totalement inédite chez les jeunes. Lorsque des points de dissemblance sont mis en évidence, ils sont fréquemment associés au fait que les générations évoluent dans des contextes, en particulier économiques, différents qui les « marquent ». Ainsi, « les nouvelles générations ont été et sont confrontées à des mondes sociaux, économiques, et professionnels singuliers, les conduisant à adopter des façons de voir et des comportements différents de leurs aînés » (Delay, 2008, p. 35). Effectivement, le système d'emploi s'est profondément transformé depuis plusieurs décennies. Nous pouvons citer, entre autres, « l'effritement » de la société salariale (Castel, 1995), la précarisation de celle-ci (Paugam, 2000), ou l'apparition de « marges de l'emploi » (Baumann *et al.*, 2016). Les conditions d'entrée dans la vie active connues par les jeunes divergent de celles expérimentées par leurs aînés. L'accès à l'emploi des jeunes s'est, en grande partie, complexifié et dégradé (Mora, 2018 ; Gaubert, *et al.*, 2017).

L'objet de ce chapitre n'est pas de montrer les similitudes ou dissonances de perception du travail entre les générations. Au vu du creusement des inégalités entre les jeunes, il existerait deux jeunesses (Labadie, 2012 ; Cahuc, *et al.*, 2011), il semble dès lors primordial de ne pas considérer « la jeunesse » comme un groupe homogène. C'est pourquoi nous cherchons plutôt à faire ressortir les éventuelles disparités qui la traversent concernant les regards qu'ils portent sur le travail. La question centrale qui nous anime peut ainsi être résumée de la manière suivante : les jeunes se représentent-ils tous le travail de la même façon ? Cette interrogation, assez vaste, peut être appréhendée sous différents angles (sexe, origines sociales, territoire, etc.). Néanmoins, étant donné les difficultés d'insertion professionnelle touchant les jeunes générations, et qui peuvent amener des écarts de perceptions du travail entre jeunes et plus âgés, il nous

paraît opportun d'analyser le rôle que joue la situation professionnelle du jeune dans la relation qu'il noue avec le travail.

Dans cette perspective, prendre uniquement en compte la position professionnelle des jeunes à un moment donné revient à faire abstraction de la caractéristique profondément dynamique du rapport au travail. En effet, celui-ci « est un processus qui évolue dans le temps en fonction des attentes, des individus, du cycle de la vie, des événements qui surviennent dans la sphère professionnelle et personnelle et des contextes dans lesquels s'insèrent les expériences du travail » (Côté, 2018, p. 184). Cette dimension temporelle est d'autant plus importante chez les jeunes qu'ils sont dans une période de leur vie caractérisée par l'idée d'une transition entre enfance et âge adulte, faite donc de passages entre divers statuts ou situations, que cela soit dans la sphère professionnelle ou autre (Becquet, Bidart, 2013).

L'enquête Génération 2013 (Encadré 1), sur laquelle se base le présent chapitre, interroge des jeunes qui ont terminé leur formation initiale et intègre un suivi longitudinal en rassemblant des informations sur leurs trois premières années de vie active⁶. Dans la continuité des travaux qualitatifs qui ont mis en évidence la manière dont le rapport au travail des jeunes peut se transformer au fil de leur parcours (Hamel, 2003 ; Longo, 2018), nous souhaitons analyser les perceptions que les jeunes ont du travail au regard de leur trajectoire professionnelle⁷. Autrement dit, il s'agit d'étudier dans quelle mesure un parcours débouche sur une certaine vision du travail.

ENCADRÉ 1. L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2013 ET DÉFINITION DU CHAMP D'ÉTUDE

Génération 2013, interrogation 2016, est une enquête statistique mise en œuvre par le CÉREQ qui interroge les jeunes sortis du système éducatif en 2012-2013, quel que soit leur niveau de diplôme atteint. Ainsi, nous insistons sur le fait que cette étude ne porte pas sur n'importe quel type de jeune : il s'agit de ceux qui ont terminé leur formation initiale. La passation du questionnaire a eu lieu au printemps 2016, soit trois ans après la fin de leur formation initiale. Au total, environ 23 000 jeunes ont répondu, représentatifs des 693 000 jeunes sortants du système éducatif en 2012-2013. Au moment de l'enquête, ils sont âgés de 17 à 38 ans, avec un âge médian de 21 ans.

L'enquête Génération 2013 permet de capter différentes situations de non-emploi, trois ans après la sortie du système éducatif. Nous ne prenons pas en compte, dans cette étude, les jeunes inactifs, dont ceux en formation ou en reprise d'études au printemps 2016, mais aussi les jeunes qui ont connu une trajectoire de « retours en formation ou aux études » au cours de leurs trois premières années de vie active (Encadré 3). En effet, ceux-ci semblent

⁶ Pour plus de simplicité, nous associons dans ce texte la fin de la formation initiale des jeunes au début de leur vie active. Cependant, cette affirmation doit être relativisée étant donné que leurs parcours scolaires peuvent être jalonnés d'expériences professionnelles diverses (apprentissage, emploi salarié, « jobs » de vacances, etc.). L'entrée dans la vie active peut alors être antérieure à la fin de la scolarité. L'enquête Génération 2013 ne permet pas d'examiner ces potentielles périodes d'activité au cours de la scolarité.

⁷ À ce propos, nous devons tout de même souligner une divergence méthodologique relativement importante entre l'enquête Génération 2013 et les études qualitatives citées. Ces dernières interrogent les jeunes à plusieurs reprises, et ont recueilli leur perception du travail à différents moments de leur parcours, permettant ainsi de voir son évolution au fil du temps. L'enquête Génération 2013 capte le rapport au travail des jeunes interrogés à un seul moment, à savoir trois ans après la fin de la formation initiale. Par conséquent, elle ne permet pas de saisir ses potentielles transformations tout au long de la trajectoire professionnelle. Il s'agit plutôt de voir dans quelle mesure un parcours débouche sur une certaine vision du travail.

constituer une population particulière avec leurs logiques propres, qui peuvent être de différentes natures : volonté d'augmentation de son « employabilité », de réorientation ou d'avancement professionnelle, de poursuite d'un projet d'études temporairement arrêté, etc. (Mora, Robert, 2017). Nous pouvons alors supposer que ces logiques assez disparates donnent lieu à des attentes spécifiques à l'égard du travail, qui nécessiteraient une étude spécifique et approfondie. En définitive, nos exploitations statistiques reposent sur 16 823 jeunes interrogés, représentatifs de près des 566 300 jeunes sortis du système éducatif en 2012-2013, qui sont actifs au printemps 2016, c'est-à-dire qui sont en emploi ou au chômage, et qui ne se sont pas inscrits dans une trajectoire de « retours en formation ou aux études » depuis la fin de leur formation initiale qui a eu lieu trois ans auparavant.

L'enquête Génération 2013 comprend des questions interrogeant les jeunes sur l'importance de différents aspects du travail (Encadré 2). Nous faisons le choix d'en sélectionner et d'en analyser deux en priorité. D'une part, étant donné que l'insertion professionnelle des jeunes est de plus en plus marquée par la précarité de l'emploi, nous examinerons comment les jeunes eux-mêmes perçoivent la sécurité de l'emploi. Sont-ils plus sensibles à cette dimension lorsqu'ils connaissent une trajectoire professionnelle marquée par du chômage ou des formes atypiques d'emploi ? D'autre part, ne souhaitant pas nous cantonner uniquement à la dimension matérielle du travail, nous étudierons également l'importance que les jeunes attribuent à l'intérêt du poste, notamment pour voir dans quelle mesure la trajectoire professionnelle des jeunes peut les conduire à plus ou moins voir le travail comme un vecteur de construction identitaire ou de réalisation de soi.

ENCADRÉ 2. LE « RAPPORT AU TRAVAIL » À TRAVERS L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2013

L'INJEP a financé l'ajout de plusieurs questions sur le rapport au travail formulées de la manière suivante : « Nous allons parler de votre point de vue sur le travail en général. Les aspects suivants vous semblent-ils très importants, importants, peu importants, ou pas du tout importants ? » Une liste de neuf éléments était alors proposée aux répondants : la sécurité de l'emploi ; le niveau de rémunération ; les possibilités d'évolutions professionnelles ; les relations entre collègues ; la reconnaissance du travail par la hiérarchie ; l'intérêt du poste ; l'autonomie, et la prise d'initiative ; le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi ; l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle⁸.

L'ensemble des facettes abordées dans le questionnaire a récolté un fort taux d'importance de la part des répondants. La majorité des jeunes déclarent qu'elles étaient « importantes » ou « très importantes ». Il est alors délicat de mettre en évidence des différences entre les répondants en se concentrant uniquement sur ces deux modalités de réponse. Néanmoins, se focaliser seulement sur la modalité de réponse « très important » permet de faire ressortir des écarts entre les jeunes. C'est pourquoi nous utilisons exclusivement dans nos analyses ce type de réponse.

Dans le cadre de cette étude, le « rapport au travail » correspond aux représentations du travail en général, formulées au regard de certains éléments qui le composent. En effet, notre mesure du rapport au travail est intimement dépendante des items proposés dans le questionnaire et qui ont été sélectionnés par les chercheurs. Cette liste n'épuise certainement pas l'ensemble des thématiques qui peuvent compter pour les jeunes, et donc

⁸ Un graphique reprenant les réponses obtenues pour chaque aspect du travail proposé dans le questionnaire est présenté en annexe (Graphique A1).

l'enquête Génération 2013 n'apporte pas une information exhaustive sur le rapport au travail. Ainsi, les autres contributions de ce rapport sont amenées à examiner des aspects du travail qui nous sont inaccessibles par Génération 2013 mais qui émergent des entretiens réalisés par les jeunes (par exemple, la question des horaires ou de la pénibilité physique des tâches).

Alors que les questions portant sur le « rapport au travail » interrogent « le travail en général », d'autres questions se réfèrent à des expériences concrètes des jeunes comme leur position professionnelle et éventuellement l'emploi qu'ils occupent au moment de l'enquête (priorité professionnelle, sentiment d'être « bien payé », de « se réaliser professionnellement », etc.). Si nous analysons essentiellement les questions qui ont trait au rapport au travail, ces questions sur le rapport à la situation professionnelle ou à l'emploi, qui ne sont pas du même ordre, ont été ponctuellement mobilisées.

1. Une intériorisation de l'importance de la sécurité de l'emploi indépendante du parcours professionnel

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la montée en puissance de la précarité touche particulièrement les jeunes. Effectivement, 70 % de leurs premiers emplois sont à durée déterminée (contrat aidé, intérim, ou autre) [Henrard, Ilardi, 2017]. Trois ans après la fin de leurs études, c'est encore le cas de près de 40 % des emplois occupés par les jeunes. Dans ce contexte où l'instabilité professionnelle, voire l'incertitude sociale (Castel, 2009), est généralisée, la sécurité de l'emploi est un aspect du travail qui importe aux jeunes. Ils sont près de 43 % à la considérer comme « très importante ». Même si d'autres items ont des pourcentages plus élevés, celui-ci fait tout de même partie de ceux que les jeunes mettent le plus en avant (Annexe 1). Notamment, comparée au niveau de rémunération (29 %), cette composante du travail se détache assez nettement. Cette forme d'attachement à l'idée de sécurité ou de stabilité professionnelle se voit également dans la priorité déclarée par les jeunes⁹. Un peu moins de la moitié d'entre eux estiment que leur priorité actuelle est de « trouver ou conserver un emploi stable ».

Si les jeunes sont globalement sensibles à la stabilité et au statut protecteur de l'emploi, nous pouvons envisager que cet aspect prend un sens particulier pour ceux qui occupent les positions les plus précaires vis-à-vis de l'emploi, ou qui ont connu des parcours d'insertion professionnelle marqués par l'instabilité. En effet, la précarité, présente ou passée, tend à générer une inquiétude accrue à l'égard de l'avenir, probablement liée à un profond sentiment d'insécurité professionnelle (Béduwé, Dupray, 2018). Il est envisageable que ce sentiment d'incertitude pousse ces jeunes les moins favorisés professionnellement à être plus sensibles à l'idée de sécurité de l'emploi. Cependant, l'enquête Génération 2013 fait ressortir peu d'écart entre les différentes situations professionnelles occupées par les jeunes. Jeunes en emploi et jeunes au chômage sont tout aussi nombreux à déclarer que la sécurité de l'emploi est « très importante » (respectivement 43 % et 40 % d'entre eux). En se concentrant seulement sur les jeunes salariés, des disparités liées au statut de l'emploi sont observables, même si elles restent assez limitées. Si les plus précaires ont un

⁹ La question était formulée de la manière suivante : « Votre priorité aujourd'hui, c'est plutôt : de trouver ou conserver un emploi stable / d'améliorer votre situation professionnelle / de ménager votre vie hors travail ».

peu plus tendance à lui attribuer un haut niveau d'importance (49 % lorsqu'ils sont en intérim, et 47 % en contrat aidé), les jeunes salariés dans une situation plus « stable » expriment également une forme d'attachement à celle-ci (43 % lorsqu'ils sont en emploi à durée indéterminée – CDI ou fonctionnaire –, et 45 % lorsqu'ils occupent un autre type d'emploi à durée déterminée – CDD entre autres).

Par ailleurs, les trajectoires professionnelles types construites par le CÉREQ (Encadré 3) ne permettent pas de dégager de différences entre les jeunes. Quels que soient leurs parcours professionnels antérieurs, ils mettent en avant la sécurité de l'emploi dans des proportions similaires (Tableau 1). Ce manque d'influence de la trajectoire d'insertion s'observe également chez les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016. Afin d'essayer de déterminer dans quelle mesure une insertion professionnelle « précaire » façonne la perception de l'importance de la sécurité de l'emploi, nous pouvons également examiner le premier emploi occupé par les jeunes salariés. Mais, une nouvelle fois, les écarts entre les jeunes sur ce point sont réduits (Tableau 2). Par conséquent, les données à notre disposition ne permettent pas de déterminer, qu'en tant que salarié, commencer sa vie active par un contrat précaire pousserait les jeunes à développer une vision du travail où la stabilité professionnelle serait valorisée.

ENCADRÉ 3. LES TRAJECTOIRES-TYPES D'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE

Le CEREQ construit des trajectoires-types d'insertion professionnelle au cours des trois premières années suivant la fin de la formation initiale (Henrard, Ilardi, 2017) :

- Accès durable à l'emploi (57 %) : elle correspond à l'insertion professionnelle la plus simple, avec un accès immédiat, ou rapide, à l'emploi et un maintien dans cette situation tout au long des trois années.
- Accès progressif à l'emploi (12 %) : dans ce cas, l'accès à l'emploi est plus lent et caractérisé dans un premier temps par une période de chômage ou d'inactivité.
- Sortie d'emploi (8 %) : le parcours comprend une inflexion notable qui suppose soit le passage de l'emploi à du chômage, soit de l'emploi à l'inactivité.
- Maintien aux marges de l'emploi (13 %) : dans ces trajectoires l'emploi est peu présent. Elles sont surtout marquées par des périodes de chômage ou d'inactivité.
- Retours en formation ou aux études (10 %) : les jeunes qui connaissent ce parcours ont eu des périodes de formation ou de reprise d'études significatives. Cette trajectoire n'est pas prise en compte dans nos analyses (Encadré 1).

TABLEAU 1. IMPORTANCE DE LA SÉCURITE DE L'EMPLOI EN FONCTION DE LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

	% Très important
Accès durable à l'emploi	42,4
Accès progressif à l'emploi	44,3
Sortie d'emploi	43,1
Maintien aux marges de l'emploi	41,7
Ensemble	42,6

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui sont actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, et qui n'ont pas connu une trajectoire de « retours en formation ou aux études » au cours des trois ans suivant la fin de leur formation initiale.

TABLEAU 2. IMPORTANCE DE LA SÉCURITE DE L'EMPLOI EN FONCTION DU PREMIER ET DE L'ACTUEL EMPLOI (% TRÈS IMPORTANT)

Premier emploi occupé	Emploi occupé au printemps 2016 (*)	
	Emploi à durée indéterminée	Emploi à durée déterminée
CDI, Fonctionnaire	41,0	47,0
Autre emploi à durée déterminée	43,4	45,7
Contrat aidé	42,0	47,6
Intérim	44,5	44,7
Ensemble	42,3	45,9

(*) Les emplois à durée indéterminée correspondent au CDI et au statut de fonctionnaire, les emplois à durée déterminée regroupent les autres formes d'emploi.

Note : la majorité des jeunes dont le premier emploi était un CDI ou un statut de fonctionnaire et qui occupent actuellement un emploi à durée indéterminée ont connu un seul emploi au cours des trois années suivant la fin de leurs études. En effet, 66 % d'entre eux ont eu une seule séquence d'emploi durant cette période.

Lecture : 44,5 % des jeunes qui sont en CDI ou fonctionnaire au printemps 2016 et qui étaient en intérim lors de leur premier emploi considèrent que la sécurité de l'emploi est très importante.

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui ont un emploi salarié au printemps 2016, et qui n'ont pas connu une trajectoire de « retours en formation ou aux études » au cours des trois ans suivant la fin de leur formation initiale

En contrôlant l'effet de différentes variables socio-économiques, nous voyons que la trajectoire professionnelle n'a pas d'influence sur la vision que les jeunes ont de la sécurité de l'emploi. Parmi les jeunes actifs, c'est surtout la situation professionnelle au moment de l'enquête qui joue sur l'importance accordée à cette facette du travail. Par rapport aux jeunes qui ont un emploi au printemps 2016, les jeunes au chômage ont plus de chance de penser qu'elle est « très importante ». Si nous nous concentrons seulement sur les jeunes salariés, le statut du premier emploi ainsi que la trajectoire professionnelle n'ont pas d'effet sur l'importance attribuée à cet aspect. Le statut d'emploi occupé au moment de l'enquête influe sur cette dernière, même si cette relation est relativement faible. Ainsi, le parcours d'insertion professionnelle n'est pas

l'élément permettant d'expliquer le regard des jeunes sur la sécurité de l'emploi. D'autres variables, comme le sexe ou le niveau de diplôme, ressortent et sont plus pertinentes à mobiliser pour mieux comprendre les différents niveaux d'importance attribués à cet élément du travail : les jeunes femmes ont une probabilité plus grande de le valoriser, et en comparaison avec les diplômés de l'enseignement supérieur long (supérieur ou égal à bac +5), les diplômés du supérieur court (compris entre bac +2 et bac +4) et les diplômés du secondaire ont davantage de chance de considérer qu'il est « très important ».

En définitive, le peu d'écart observés entre les jeunes du point de vue de leur situation ou trajectoire professionnelle laisse penser que la sécurité de l'emploi est une valeur portée uniformément au sein de la jeunesse. Les jeunes instables professionnellement sont autant enclins que ceux qui ont occupé durablement une position stable à valoriser cet aspect du travail. Ce constat pourrait s'expliquer par une forme d'intériorisation, par un large pan de la jeunesse, de la précarisation de l'emploi (Sarfati, 2015 ; Bonnet *et al.*, 2018). En d'autres termes, ils sont, en quelque sorte, « habitués » à l'idée d'évoluer dans un contexte de chômage massif et d'emplois prenant souvent des formes atypiques. S'ils n'expérimentent pas directement une forme d'instabilité professionnelle, ils auraient tout de même conscience d'être dans une situation privilégiée au vu de l'état du marché du travail, et que la sécurité de l'emploi étant un « bien rare » est d'autant plus précieuse. Par ailleurs, cette conscience de la « valeur » de la sécurité de l'emploi peut également s'expliquer par le fait que l'emploi stable permet de faciliter l'accès à un logement, à un crédit, ou plus généralement à une autonomie financière, d'où son importance aux yeux des jeunes.

Cependant, au quotidien, cette question de la sécurité de l'emploi ne se pose pas de la même manière à tous les jeunes. Ceux qui sont actuellement en situation précaire, ou qui ont eu une insertion professionnelle compliquée, déclarent plus souvent que leur priorité à présent est de « trouver ou conserver un emploi stable ». C'est le cas de 41 % des jeunes en emploi, contre 72 % de ceux au chômage. Parmi ceux qui occupent un emploi salarié, c'est la priorité de 34 % des jeunes qui occupent un emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire), des 54 % qui sont en contrat aidé, des 65 % en intérim et des 53 % qui ont un autre type d'emploi déterminé. De même, ils sont 40 % lorsqu'ils ont eu un accès durable à l'emploi, mais 53 % lorsqu'ils ont eu un accès progressif à celui-ci, 65 % lorsqu'ils se sont maintenus aux marges de l'emploi, et enfin 61 % lorsqu'ils sont sortis de l'emploi. Ainsi, si la sécurité de l'emploi est une « valeur » partagée par une grande partie de la jeunesse, elle ne prend pas la même signification pour l'ensemble de celle-ci : pour les plus précaires, elle est une préoccupation de premier plan.

2. Un intérêt du travail qui passe au second plan lorsque l'entrée dans la vie active est difficile

Les jeunes seraient particulièrement sensibles aux attentes dites « intrinsèques » du travail (Delay, 2008). En d'autres termes, la réalisation personnelle ou le développement de soi sont pour eux des éléments clés du travail. Cette conception du travail passerait, entre autres, par un intérêt accru porté au contenu même du travail. L'intérêt du poste est considéré « très important » par 39 % des jeunes. Néanmoins, nous pouvons envisager que les aspirations des jeunes qui occupent, ou qui ont occupé, des positions instables vis-à-vis de

l'emploi sont marquées par un « goût de nécessité » (Bourdieu, 1979). D'une certaine manière, ils relaieraient au second plan l'intérêt du travail en soi, face à d'autres considérations, comme le simple fait d'avoir un emploi, ou d'avoir un emploi permettant des conditions d'existence acceptables (Couronné, 2017).

L'intérêt du poste est plus valorisé par les jeunes qui sont en emploi trois ans après la fin de leurs études (41 %), par rapport à ceux qui ne sont pas en situation d'emploi à ce moment-là ; 31 % des jeunes chômeurs estiment ainsi que cette dimension est « très importante ». Parmi les jeunes salariés, les jeunes en emploi à durée indéterminée mettent plus souvent en avant cet aspect du travail (43 %) que ceux en emploi à durée déterminée (39 %), en contrat aidé (35 %) et, plus particulièrement, en intérim (26 %). Ces premiers résultats semblent aller dans le sens de notre hypothèse : lorsqu'ils sont dans une position stable, les jeunes tendent à porter plus d'attention à l'intérêt du poste.

C'est également le cas des jeunes qui ont connu des parcours d'insertion professionnelle facilités. En effet, les jeunes qui ont accédé durablement à l'emploi le valorisent plus (42 %) comparés à ceux qui ont accédé progressivement à l'emploi (33 %), qui sont sortis de l'emploi (38 %) ou qui ont été aux marges de l'emploi durant leurs trois premières années de vie active (27 %) [Tableau 3]. L'écart assez notable entre les trajectoires d'accès durable et l'accès progressif à l'emploi interpelle. Pour l'expliquer, il est envisageable qu'une entrée difficile dans la vie active – qui peut se prolonger dans le cas des jeunes qui sont restés durablement aux marges de l'emploi – incite les jeunes, d'une certaine manière, à revoir à la baisse leurs aspirations, notamment en termes du contenu de l'emploi en soi. Cette logique se rapprocherait de celle décrite par Christian Papinot (2007) à travers le cas de Sonia. Celle-ci accepte de passer par la « case intérim » en attendant de « trouver sa place », c'est-à-dire en attendant de décrocher un « bon boulot », qui serait, entre autres, « un boulot qui [te] plaît un minimum ». Cette période, qui suppose d'être peu regardant sur le contenu du travail proposé, est supportable dans la mesure où elle est considérée comme temporaire. Étant donné que les jeunes salariés qui ont accédé progressivement à l'emploi sont plus souvent dans des positions précaires comparativement aux jeunes qui ont accédé durablement à l'emploi, il est possible que ces jeunes se situent encore dans cette période de tâtonnement, où le choix de l'emploi est contraint, et donc où l'intérêt du poste est une considération secondaire. Cette lecture serait confirmée par le fait que cette trajectoire professionnelle est plus souvent caractérisée par du déclassement social, c'est-à-dire des emplois se situant en-dessous du niveau de compétence des jeunes, et moins souvent par des emplois qui permettent de « se réaliser professionnellement ». En raisonnant à caractéristiques socio-économiques similaires, le type de trajectoire professionnelle explique bien l'importance accordée à l'intérêt du poste. Plus particulièrement, les jeunes qui sont sortis de l'emploi, comparés à ceux qui ont accédé durablement à l'emploi, ont une probabilité plus grande d'affirmer qu'il est « très important ». Parmi les jeunes salariés, les jeunes qui se sont maintenus aux marges de l'emploi durant les trois ans suivant la fin de leurs études ont une probabilité moindre de mettre en avant cet aspect du travail. Tout comme la sécurité de l'emploi, les écarts d'importance attribuée à l'intérêt du poste s'expliquent par d'autres facteurs. Entre autres, les jeunes femmes ont une probabilité plus élevée d'être sensibles à cet aspect. De même, parmi les jeunes salariés, le niveau de diplôme est un élément déterminant : comparés aux jeunes diplômés de l'enseignement long, les non-diplômés et les diplômés du secondaire ont moins de chance d'estimer qu'il est « très important », tandis que les diplômés du supérieur court ont davantage de chance de penser ainsi.

TABLEAU 3. IMPORTANCE DE L'INTÉRÊT DU POSTE EN FONCTION DE LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

% Très important	Intérêt du poste
Accès durable à l'emploi	42,3
Accès progressif à l'emploi	33,4
Sortie d'emploi	38,1
Maintien aux marges de l'emploi	26,7
Ensemble	38,7

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, jeunes qui ont connu une trajectoire de « retours en formation ou aux études » au cours des trois ans suivant la fin de leur formation initiale et jeunes en formation ou reprise d'études au printemps 2016 exclus.

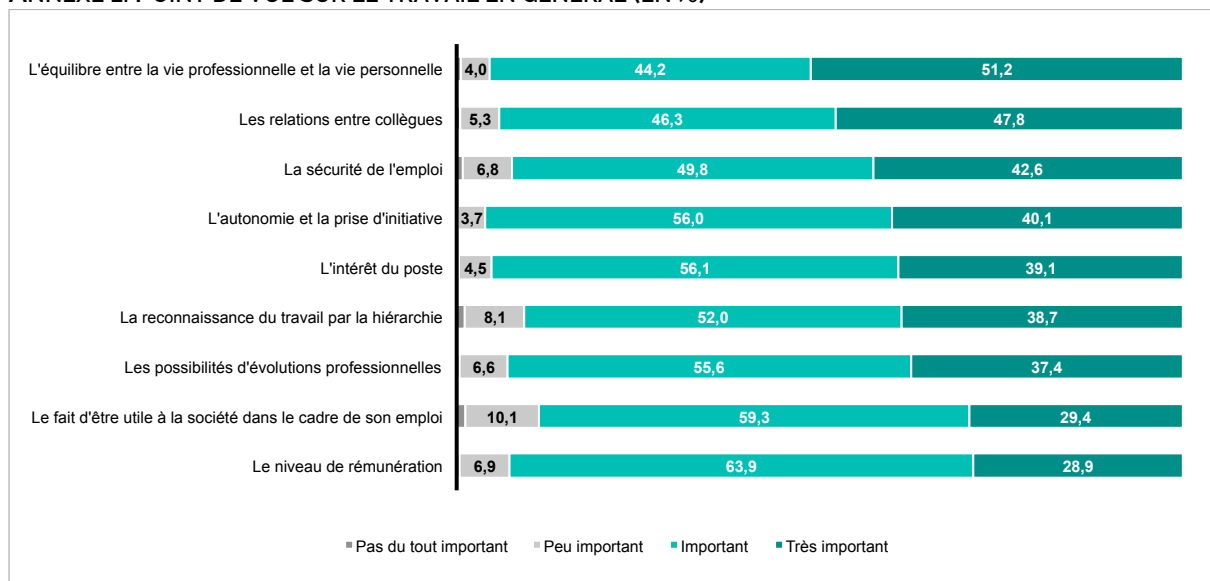
À travers l'exploitation de l'enquête Génération 2013, nous avons cherché à contribuer aux travaux qui étudient le rapport au travail des jeunes, et plus particulièrement, ses recompositions au fil du temps. Dans cette optique, nous avons essayé d'apporter un éclairage statistique venant compléter des études qualitatives sur le sujet. Plus précisément, nous nous sommes demandé si un début de vie active plus ou moins complexe implique un regard sur le travail particulier, à travers deux éléments spécifiques du travail : la sécurité de l'emploi et l'intérêt du poste.

D'abord, les écarts limités observés entre jeunes qui ont connu une trajectoire professionnelle favorable et ceux qui en ont eu une plus complexe laissent penser que la sécurité de l'emploi est une valeur assez répandue au sein de la jeunesse. En d'autres termes, expérimenter une forme d'instabilité au début de sa vie active ne rendrait pas plus sensible à cet aspect du travail. Les jeunes qui ont un parcours professionnel avantageux manifestent un attachement à celle-ci dans des proportions similaires aux jeunes qui ont eu plus de difficultés. Nous interprétons ce manque de différences comme un signe de l'intériorisation généralisée, ou tout du moins de l'accoutumance, des jeunes à la précarité et à l'incertitude qui règne sur le système d'emploi, et de l'importance d'occuper un emploi stable pour accéder à l'autonomie, notamment à travers le logement. Cependant, cet attachement à la sécurité de l'emploi, même chez les plus favorisés, ne présente pas les mêmes enjeux pour ces jeunes en fonction de leur situation professionnelle : elle est une préoccupation beaucoup plus vive et tangible parmi ceux dont la position face à l'emploi est la plus difficile.

Ensuite, un début de vie active marqué par l'instabilité professionnelle irait de pair avec une attention moins grande portée à l'intérêt même des tâches demandées dans le cadre de l'emploi. Connaître une insertion professionnelle difficile pousserait les jeunes à mettre de côté, dans un premier temps tout du moins, le contenu même du travail. La priorité est d'avoir un travail, voire un travail stable, quitte à accepter un emploi qui ne correspond pas à ses études, ou tout simplement, qui ne plaît pas. La figure emblématique de ce type de parcours correspondrait aux jeunes qui acceptent d'être intérimaires le temps de trouver mieux.

Peut-on alors conclure que la trajectoire professionnelle des jeunes, notamment aux débuts de leur vie active, « façonne » le regard qu'ils portent sur le travail ? La réponse à cette question est nuancée. D'une part, si le parcours professionnel antérieur joue bien un rôle dans l'importance qu'ils accordent à l'intérêt du poste, ce n'est pas le cas pour la sécurité de l'emploi. D'autre part, la trajectoire professionnelle n'explique pas, à elle seule, les écarts de perception observés au sein de la jeunesse. En contrôlant l'influence de diverses variables socio-économiques, d'autres facteurs de différenciation ressortent. Nous avons notamment souligné le rôle du sexe et du niveau de diplôme.

ANNEXE 1. POINT DE VUE SUR LE TRAVAIL EN GENERAL (EN %)



Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui sont actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, et qui n'ont pas connu une trajectoire de « retours en formation ou aux études » au cours des trois ans suivant la fin de leur formation initiale

Chapitre 2. La construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail

María Eugenia Longo et Marjolaine Noël, INRS, CUCS

Sachant que le sens et les représentations du travail se construisent dès l'enfance et se façonnent au fil des expériences (Longo, 2018 ; Nicole-Drancourt, 1994), que les parcours des jeunes sont modulés aussi par leurs intérêts personnels et les mondes sociaux qui les entourent (Bonnet *et al.*, 2018 ; Longo, 2011), dans un contexte aujourd'hui d'accentuation de la précarité et de l'instabilité de l'emploi (Couppié *et al.*, 2018 ; Verdier, Vultur, 2016), nous voudrions interroger dans ce chapitre l'influence que peuvent avoir les adultes (parents, enseignants, employeurs, intervenants, parmi d'autres), avec qui ils sont en interaction lors de la construction de leur parcours, sur leurs pratiques et leurs représentations du travail et de l'emploi.

Alors que la littérature sur les rapports au travail à travers les générations tente surtout d'identifier les ressemblances et les distinctions qui caractérisent les générations (Delay, 2008 ; Méda, Vendramin, 2010), nous faisons l'hypothèse que tant la difficulté à définir les contours des générations que le brouillage des frontières en ce qui concerne le sens du travail entre les jeunes et les adultes sont plus complexes qu'ils le semblent. En quittant en conséquence cette posture dichotomique qui affirme soit l'opposition, soit la reproduction des rapports au travail entre les générations et qui se concentre seulement sur le contenu des rapports, nous préférons interroger les liens entre les générations en observant les modalités par lesquelles les parents influencent les positionnements des jeunes. En effet, qu'en est-il de la co-construction des rapports au travail à travers les générations ? Quelles influences peuvent avoir les idées sur le travail et les expériences professionnelles de l'entourage adulte, reçues ou appropriées par les jeunes, sur le sens et les perceptions qu'ils ont du travail, les conditions d'emploi qu'ils jugent acceptables ou non, la place qu'ils accordent au travail, etc. ?

Ce chapitre présente une analyse exploratoire sur la construction des rapports des jeunes au travail à travers les regards qu'eux-mêmes portent sur les rapports des personnes issues d'autres générations. Plus précisément, nous mobilisons les récits des jeunes pour appréhender la manière dont les membres de la famille d'origine des jeunes, notamment les parents, influencent ou ont influencé la construction de leurs propres représentations et attitudes en lien avec le travail. Ainsi, nous visons à comprendre les processus de transmission du rapport au travail au sein de la famille, et moins ceux situés à un niveau macrosocial. Cet objectif est atteint à travers la description des différentes modalités à travers lesquelles s'opèrerait une sorte de « construction intergénérationnelle¹ » des rapports des jeunes au travail.

¹ Tout en affirmant la diversité des rapports et des jeunesse, et en se positionnant contre une définition de génération seulement circonscrite à l'âge, nous conservons pourtant le terme « intergénérationnel », par son éloquence pour parler des liens qui unissent ou différencient les jeunes et les adultes. Ainsi, nous nous rapprochons du terme « unité de générations » de Mannheim (1928), utilisé pour différencier au sein des cohortes d'âges une certaine diversité, alors qu'« une génération n'est pas seulement un groupe d'âge ; c'est une cohorte qui porte aussi les marques de mutations culturelles, économiques, sociales, technologiques, voire historiques » (Méda, Vendramin, 2010, p. 22).

Ce chapitre propose en premier lieu un détour théorique sur la manière dont la subjectivité au travail, sa mise en perspective intergénérationnelle et le lien avec la famille sont abordés dans les recherches en sciences sociales, pour ensuite présenter les résultats de l'analyse empirique exploratoire. Cette dernière section sera illustrée avec les récits des jeunes et discutée à l'égard des connaissances sur leurs rapports au travail. Nous concluons le chapitre avec quelques réflexions théoriques, méthodologiques et pragmatiques sur la portée d'une analyse qui prend en compte les systèmes d'acteurs de l'emploi, et leurs liens avec la construction des sens du travail de la part des jeunes.

1. Rapports au travail, générations, famille

Les rapports au travail : multiples, évolutifs et résultants de la socialisation

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

L'analyse exploratoire a été réalisée sur la première vague d'entretiens produits dans le cadre du projet collectif de l'INJEP, soit les entretiens réalisés par l'équipe de l'INJEP, ceux de l'équipe de l'IREDU et quelques-uns de ceux réalisés par les étudiants du Havre. Concrètement, nous avons procédé à l'analyse de 46 entretiens semi-dirigés réalisés auprès de jeunes âgés de 19 à 30 ans, dont 24 sont des femmes et 22 des hommes. Parmi ces jeunes, 27 sont actuellement en emploi, 17 suivent principalement des études et 2 autres sont en recherche d'emploi. D'autre part, la majorité des jeunes, c'est-à-dire 37 d'entre eux, détiennent un niveau de scolarité supérieur à celui du baccalauréat.

En ce qui concerne le rapport au travail, nous l'avons opérationnalisé et analysé à travers les quatre dimensions de la notion de rapport à la vie professionnelle (Longo, 2018) : le rapport à l'activité, c'est-à-dire la place du travail dans la vie des jeunes, voire l'importance absolue et la priorité relative du travail par rapport aux autres sphères de la vie ; le rapport à l'emploi, qui renvoie aux critères mobilisés pour évaluer les emplois ; le rapport au travail en référence aux raisons qui incitent les jeunes à s'insérer au marché du travail ; et le rapport au monde professionnel qui concerne les perceptions des jeunes quant au marché du travail auquel ils sont confrontés.

De plus, malgré la place initiale périphérique des questions sur les images et les rapports au travail des membres de leur famille d'origine, dans un guide focalisé principalement sur les différentes activités et expériences salariées et non salariées réalisées ou encore les représentations et les rapports au travail et aux études, l'émergence et ensuite la récurrence – au sein des récits – des liens entre les rapports des jeunes et les rapports des parents sont apparues avec force et ont attiré notre attention, nous invitant à les systématiser et à y réfléchir ici.

Depuis quelques décennies, le sens et les représentations individuelles à l'égard du travail font l'objet de nombreuses études, et ce dans différents pays (Baudelot, Gollac, 2003 ; Delay, 2008 ; Dubar, 1992 ; Hamel, 2003 ; Longo 2011, 2014, 2018 ; Loriol, 2017 ; Longo, Bourdon 2016 ; Méda 2010 ; Méda, Vendramin, 2013 ; Mercure, Vultur, 2010 ; Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001 ; Paugam 2000 ; Trottier 2000 ; Vendramin, 2008). Parmi les concepts pionniers, on retrouve celui du rapport à l'activité, que Nicole-Drancourt (1994) propose de définir comme étant une « "disposition" » envers l'engagement

professionnel, disposition qui, par définition (Bourdieu, 1972), doit être comprise en termes de potentiel stratégique » (Nicole-Drancourt, 1994, p. 62). Concrètement, c'est en s'intéressant à la manière dont les trajectoires sociales des jeunes femmes et hommes se construisent qu'elle identifie un lien entre les « expériences de socialisation et d'apprentissage antérieures » (Nicole-Drancourt, 1994, p. 55) et les aspirations professionnelles, voire la logique derrière la construction des trajectoires. En effet, son étude l'a menée à constater que « le rapport à l'activité s'enracine dans la socialisation primaire et secondaire des individus, arbitre les stratégies d'engagement professionnel et amorce un processus qui s'actualise dans un environnement et par des événements dont l'assemblage est unique » (Nicole-Drancourt, 1994, p. 62). Ce premier concept nous offre déjà les bases d'une analyse qui prend en compte les rapports au travail et leur construction à l'égard de la famille. Postérieurement, Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001) appréhendent les significations du travail chez les jeunes à partir du concept de rapport au travail, qu'elles définissent comme étant composé d'une dimension instrumentale et matérielle, en référence « au travail comme source de revenus et de richesses extérieures et quantifiables » (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001, p. 154), d'une dimension sociale qui « recouvre les sociabilités, les relations humaines dans le travail, l'ambiance, les possibilités de coopération, d'innovation et surtout les formes de reconnaissance sociale » (*ibid.*) ainsi qu'une dimension symbolique qui « renvoie à l'univers de significations positives ou négatives attribuées au travail » (*ibid.*). À travers une mise en perspective historique, les autrices montrent que l'apparition de la précarité, la déception et l'insatisfaction des jeunes à l'égard du travail dans les années 1980 auraient engendré une dissociation complète des dimensions du rapport au travail, produisant ainsi la « démultiplication de sens attribués au travail » (*ibid.*, p. 219) et donc, des carrières de plus en plus diversifiées, comme quoi « le rapport au travail se brouille et se complexifie » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001, p. 225). Cette diversification rendrait nécessaire la comparaison des rapports au travail au sein de la population des jeunes, et en même temps rendrait difficile celle des rapports entre jeunes et adultes en tant qu'ensembles homogènes, vu l'hétérogénéité des rapports. De plus, « si le rapport au travail apparaît fragmenté, il ne l'est pas de la même façon selon les différentes catégories de jeunes ni selon les séquences biographiques, ni selon les formes, les temps et les situations de travail » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001, p. 252).

Bidart et Longo (2007) mobilisent également le concept de rapport au travail montrant qu'il est fondamental dans l'orientation de la trajectoire et que son évolution place l'individu dans un « processus d'adaptation, de renforcement ou de redéploiement des ressources et des priorités » (Bidart, Longo, 2007, p. 11), qui est propre à chaque trajectoire, et ce même quand on retrouve des récurrences sociales. La notion de rapport à la vie professionnelle que nous retenons ici poursuit également cette dernière idée (Longo, 2018). Mobilisée dans des contextes sociaux variés (Longo, 2012 ; Longo, Bourdon, 2016), cette notion a l'avantage de dépasser les définitions binaires du sens du travail et à l'inscrire dans les parcours pour montrer l'interaction entre rapports symboliques, pratiques effectives, et d'autres facteurs qui composent la trajectoire (l'origine sociale, le sexe, le diplôme, la situation socioprofessionnelle des parents, les temporalités, parmi d'autres).

Encore aujourd'hui, divers concepts (rapport au travail, rapport à l'emploi, rapport à l'activité, identité professionnelle, valeurs professionnelles, dimension instrumentale, dimension sociale, etc.) sont utilisés

pour comprendre les sens individuels attribués au travail et ces quelques exemples suffisent à illustrer son caractère évolutif et multidimensionnel. D'autre part, le caractère variable des dimensions objectives, subjectives et intersubjectives qui le constituent ainsi que la diversité de ses interprétations, tant au sein des sciences sociales que des différents contextes économiques ou catégories sociales, contribuent à le rendre complexe et ambivalent (Loriol, 2017). En effet, le sens du travail est modulé par les liens familiaux et les parcours de vie. Il se construit dans un éventail d'opportunités et de contraintes sociales propres à chaque contexte, que les études nationales et internationales essayent de soulever (Rosso *et al.*, 2010 ; Longo, 2012 ; Méda, Vendramin, 2013 ; Mercure, Vultur, 2010).

Le travail à travers le prisme des générations

Alors que le discours médiatique et académique sur la génération X ou Y met en avant des différences marquées entre les générations en termes de valeurs et de représentations à l'égard du travail, susceptibles d'engendrer des conflits sur les lieux de travail (Delay, 2008 ; Hennekam, 2011 ; Loriol, 2017 ; Saba, 2017), les études sur les rapports des jeunes au travail tendent plutôt à nuancer cette opposition (Delay, 2008 ; Hennekam, 2011 ; Loriol, 2017 ; Méda, Vendramin, 2010, 2013 ; Mercure *et al.*, 2012 ; Saba, 2017). En effet, les données empiriques ne révèlent pas de différences majeures entre les jeunes travailleurs et les plus âgés en ce qui concerne leurs valeurs en lien avec le travail, comme quoi il n'y aurait pas de coupure profonde entre les générations « en ce qui a trait à la centralité du travail, à sa finalité et aux attitudes à l'égard des principales normes managériales » (Mercure *et al.*, 2012, p. 191). Au contraire, les données contredisent des clichés envers les jeunes, dont celui relatif « à la désaffectation des travailleurs à l'endroit de l'activité productive » (Mercure *et al.*, 2012, p. 192). La différence entre les générations se situerait donc davantage au niveau de l'intensité des rapports plutôt que de leur nature en soi (Delay, 2008), et les principaux traits associés à la génération Y relèveraient davantage de la conjoncture et des conditions d'insertion auxquels ils font face que de la transformation des rapports au travail en soi (Longo, Bourdon, 2016 ; Loriol, 2017 ; Nicole-Drancourt, 1994). En ce sens, les différences seraient issues d'une construction sociale et les tensions possibles découleraient de préjugés partagés par les plus anciens sur les plus jeunes (Loriol, 2017 ; Saba, 2017). Ainsi, Méda et Vendramin (2010) considèrent que les générations peuvent cohabiter, sans conflit, au sein du monde du travail, sachant qu'il existe tout de même certaines proximités entre elles². D'autre part, des critères significatifs de différenciation autres que l'âge ou la génération, comme le diplôme, le sexe, la position occupée dans la hiérarchie professionnelle et les rapports des jeunes aux temps, apparaissent pertinents pour appréhender les significations du travail (Delay, 2008 ; Saba, 2017 ; Sarfati, 2015 ; Thomas, Feldman, 2010).

² Karl Mannheim (1990) distingue trois concepts pour aborder les générations, soit la situation de génération, l'ensemble générationnel et l'unité de génération. En quelques mots, la situation de génération, en tant que contexte historique et social déterminé, a le potentiel de devenir un ensemble générationnel lorsque les individus prennent part à des courants sociaux et intellectuels pour former une nouvelle situation. On retrouve ensuite les unités de génération qui composent l'ensemble générationnel, c'est-à-dire des groupes dont les intentions sont différentes, mais composés d'individus qui s'approprient de la même façon leur expérience. Méda et Vendramin expliquent donc l'absence de conflit entre les générations par l'omission d'une véritable conscience d'appartenir à une génération, ce qui ne leur « permet pas de devenir une unité générationnelle au sens de Karl Mannheim ([1928] 2005) et de se poser en acteur de changement social » (Méda, Vendramin, 2010, p. 25)

1.3 L'influence de l'entourage et de la famille chez les jeunes

S'éloignant donc de l'idée de différences dans les rapports au travail entre jeunes et adultes fondées seulement sur l'âge, et sachant que les parcours des jeunes ainsi que le sens qu'ils attribuent au travail sont modulés à la fois par les dimensions objectives et subjectives ainsi que par les relations qui les caractérisent et les entourent, de quelles manières l'entourage, et plus particulièrement la famille d'origine, influence-t-elle ces constructions ?

Rappelons tout d'abord que les récentes études sur les valeurs ont confirmé que la famille fait partie des valeurs les plus importantes pour les individus, et ce indépendamment de l'âge, de la catégorie sociale, du sexe et du pays (Belleau, Le Gall, 2004 ; Bibby, Posterski, 1986, 1992 ; Bréchon, 2000 ; Boudon, 2002 ; Cloutier *et al.*, 1994 ; Galland, 2004 ; Galland, Roudet, 2001, 2005 ; Hofstede, 2001 ; Houseaux, 2003 ; Howe, Strauss, 2000 ; Inglehart *et al.*, 1998 ; MEQ, 1980 ; Pronovost, Royer, 2004 ; Roy, 2004 ; Royer, 2006). On constate également que la famille occupe des fonctions fondamentales dans la construction de l'identité et du parcours des jeunes (Royer, 2006). En lien avec la sphère du travail, Barling *et al.* (1998) rapportent plusieurs études ayant démontré que les jeunes qui voient leurs parents s'impliquer et être satisfaits de leur travail perçoivent leur bien-être et vont développer des attitudes positives face au travail (Abramovitch, Johnson, 1992 ; Barling, 1990, 1992 ; Barling *et al.*, 1991 ; Kelloway, Watts, 1994 ; Piotrkowski, Stark, 1987). En effet, en observant les attitudes et les comportements de leurs parents par rapport à leur emploi, il semblerait que les enfants comprennent où leurs parents et la profession qu'ils occupent ; ils sont même conscients de la satisfaction de leurs parents à l'égard de leur emploi, et ce, dès l'âge de 3 ou 4 ans ! (Abramovitch, Johnson, 1992 ; Kelloway, Watts, 1994 ; Piotrkowski, Stark, 1987). D'autre part, des études révèlent que la manière dont les enfants perçoivent les expériences professionnelles de leurs parents influence leurs propres valeurs et représentations du travail (Barling *et al.*, 1991 ; 1998 ; Kelloway et Watts, 1994). Avançant l'hypothèse que la perception des jeunes à l'égard des expériences de précarité professionnelles de leurs parents influence leurs représentations et leurs attitudes concernant le travail, les résultats de l'étude de Barling *et al.* (1998) confirment que les jeunes qui voient leurs parents vivre un licenciement et/ou de la précarité professionnelle développent des représentations négatives à l'égard du travail (Barling *et al.*, 1998).

Ainsi, que ce soit de façon volontaire ou de façon moins volontaire par le biais du discours et des pratiques quotidiennes (Charbonneau, 2004), la transmission de rapports, représentations et valeurs au sein de la famille semble effective (Alberio, Tremblay, 2017 ; Cemalcilar *et al.*, 2018 ; Cicchelli, 2001). Toutefois, la transmission n'est pas assurée et son intensité, voire même son efficacité peut varier en fonction de divers éléments, comme l'âge, le sexe, la socialisation à l'extérieur de la famille, etc. (Alberio, Tremblay, 2017 ; Cemalcilar *et al.*, 2018 ; Cicchelli, 2001).

2. La construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail

Sachant donc que la famille constitue un lieu important de transmission de valeurs et de modèles (Barling *et al.*, 1998 ; Cemalcilar *et al.*, 2018 ; Charbonneau, 2004 ; Royer, 2006) et que la socialisation au sein de la famille est identifiée comme déterminante dans la construction des rapports au travail des jeunes (Bidart, Longo, 2007 ; Lorient, 2017 ; Otero, 2017), nous nous intéressons maintenant à la manière dont l'entourage des jeunes, et plus particulièrement les parents, influence leurs pratiques et leurs représentations à l'égard du travail. L'objectif ici n'est pas de comparer les générations en termes de rapports au travail, mais plutôt de regarder les liens entre elles au sujet de la construction des rapports des jeunes au travail. En conséquence, nous nous focalisons davantage sur les mécanismes de construction et d'appropriation des jeunes, plutôt que sur le contenu des rapports au travail.

En effet, une première analyse de données avait fait émerger l'hypothèse d'une « apparente » construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail. Cette analyse portait à croire que le vécu des jeunes par rapport aux expériences professionnelles de leurs parents et le discours de l'entourage sur le travail influençaient la construction de leur propre rapport au travail. L'approfondissement de ces données nous a permis d'identifier, à travers les récits des jeunes, certaines modalités récurrentes de ces influences. Étant donné que ce qui nous intéresse ici est le point de vue des jeunes et que nous partons de leurs récits, nous décrivons ici trois modalités d'appropriation de la part des jeunes, des images et récits reçus par l'entremise de leurs parents : « assimilation », « contre-modèle » et « contradictions héritées ». Ces modalités circonscrivent intentionnellement l'influence des rapports au travail des parents parmi l'ensemble des facteurs faisant partie de la construction des rapports des jeunes.

L'assimilation, « pour moi, c'était cela, le travail »

Une première modalité montre que les dimensions du rapport à la vie professionnelle de certains jeunes sont liées de manière évidente à ce qu'ils ont perçu du discours et des pratiques de leurs parents en lien avec le travail. Plus précisément, des jeunes semblent s'approprier certains aspects racontés ou observés des expériences professionnelles et du regard sur le travail de leurs parents, alors qu'on les retrouve explicitement dans leur discours sur leur propre rapport à la vie professionnelle.

Cette modalité d'appropriation est la plus fréquente au sein de la population étudiée, et peut s'illustrer par le cas de Rémi (E7), âgé de 24 ans, et actuellement en deuxième année de master en littérature, dont le père occupe un poste de cadre dans une entreprise de production et la mère est professeure d'arts appliqués. On remarque cette sorte « d'assimilation » sur plusieurs dimensions de son rapport à la vie professionnelle (activité, monde du travail, emploi), alors qu'il raconte explicitement que ce qu'il a vécu et perçu du travail de sa mère a forgé sa manière de se représenter le travail, mais également la place qu'il aimerait accorder au travail par rapport aux autres sphères de sa vie :

« Avec son métier de prof, elle avait entre dix-huit ou vingt heures sur place. Cela lui laissait beaucoup de temps pour s'occuper de nous, passer du temps à la maison. Pour moi, c'était cela, le travail. [...] pour moi, le travail idéal était ce travail où tu avais le temps de faire autre chose » (*Rémi, 24 ans, master école de commerce agroalimentaire, E7.*)

Une fois sur le marché du travail, le jeune homme réalise que l'image qu'il avait du monde du travail ne correspond pas à la réalité vécue par l'ensemble des travailleurs, le travail s'avérant beaucoup plus contraignant que ce qu'il avait perçu à travers celui de sa mère.

« Le travail a été toujours bien jusqu'à ce que je me rende compte de ce que c'était. Quand je suis arrivé ici, je me suis dit : "C'est beaucoup plus contraignant que ce que cela avait l'air d'être chez moi." [...] Maintenant que je suis dedans, je me rends compte que ma vision était complètement tronquée » (*Rémi, 24 ans, master école de commerce agroalimentaire, E7.*)

Bien que son rapport au travail se soit ajusté en fonction de ses expériences professionnelles, on observe encore l'influence de ce qu'il a perçu du travail de sa mère dans sa manière d'évaluer les emplois. En effet, ce qu'il a retenu des moments où il allait sur le lieu de travail de sa mère est la bienveillance de ses collègues, et l'on retrouve ce même élément en tête de liste de ce qui le rend heureux au travail :

« Ce sont les relations que j'ai avec les autres [...] Dans l'idée, ce sont des relations comme cela que j'aimerais, des relations où on peut être humain au boulot, mais où on arrive à faire la part des choses et à dire : "Là, on voit bien qu'il y a un souci." » (*Rémi, 24 ans, master école de commerce agroalimentaire, E7.*)

Sous le mode de l'assimilation des rapports, nous retrouvons les propos de Lorient (2017), qui s'appuient sur le concept de socialisation de Claude Dubar (2015) pour souligner que la famille, le système scolaire, les enseignants, les amis et les médias au sens large influencent la manière dont les jeunes vont se représenter le travail durant l'enfance et l'adolescence. Mais plus encore, les cas ici montrent qu'il est fréquent que diverses influences agissent sur « les choix de métier, les représentations du travail [et] ce avant même les premières expériences professionnelles » (Lorient, 2017, p. 39). En effet, on voit que les expériences des parents sont récupérées positivement comme des modèles, qui sont ensuite façonnés par le premier emploi, les expériences de stage ou d'emplois étudiants, les collectifs de travail, un tuteur ou un mentor, parmi d'autres exemples. Ainsi, l'appropriation des rapports des parents se ferait de manière réfléchie et ne s'apparenterait donc pas à de la simple reproduction sociale *d'habitus* de classe (Bourdieu, Passeron, 1970) et des positions sociales ou catégories socioprofessionnelles des parents (Thélot, 1982). En effet, comme le souligne Royer (2006), bien qu'il existe « un consensus assez fort autour du fait que les adolescents partagent les valeurs de la société de même que celles de leurs parents » (Royer, 2006, p. 112), on ne peut pas en conclure que leurs pratiques seront les mêmes. Nous appuyons cette idée sur le fait que les jeunes se positionnent de manière consciente et explicite dans les entretiens vis-à-vis des pratiques et du discours de leurs parents en lien avec le travail. Aussi, leur position semble changer au cours de la transition vers l'âge adulte selon un processus de renforcement et d'accentuation (Mortimer, Lorence, 1979), en lien avec l'étude de Johnson *et al.* (2012), selon laquelle les travailleurs choisissent des emplois qui correspondent à leurs valeurs du travail et auraient tendance à accorder plus d'importance aux éléments qu'ils ont connus lors de leur expérience professionnelle passée ou actuelle.

Par ailleurs, cette modalité peut être arimée aux résultats de plusieurs études qui tendent à nuancer l'opposition en termes de rapport au travail entre les générations (Delay, 2008 ; Hennekam, 2011 ; Loriol, 2017 ; Méda, Vendramin, 2010, 2013 ; Mercure *et al.*, 2012 ; Saba, 2017). Nous l'avons vu précédemment, les études sur les rapports au travail à travers le prisme des générations révèlent plutôt des différences en termes d'intensité plutôt qu'en termes de valeurs ou de représentations (Delay, 2008 ; Hennekam, 2011 ; Loriol, 2017 ; Méda et Vendramin, 2010, 2013 ; Mercure *et al.*, 2012 ; Saba, 2017), ce qui est également appuyé par les récits regroupés sous cette modalité.

Le contre-modèle : « je n'ai pas envie de cela »

Contrairement à la modalité précédente où l'on retrouve des éléments communs entre les rapports des jeunes et ceux des parents, on constate que d'autres jeunes présentent un rapport à la vie professionnelle dont l'une (ou plusieurs) dimension est contraire à ce qu'ils décrivent comme pratiques et/ou représentations à l'égard du travail de leurs parents. En effet, ils décrivent un rapport à la vie professionnelle parsemé d'éléments opposés aux modèles et significations véhiculés par les parents. Souvent, cette opposition s'accompagne d'une appropriation négative ou critique de certains aspects perçus des expériences de leurs parents, et qui agit comme ressort dans la construction de leur propre rapport au travail. Sous cette modalité, l'expérience et les rapports des parents servent également de référence, mais sous la forme de contre-modèle cette fois-ci.

On retrouve cette modalité à travers le cas d'Erwan (E6), par exemple, un jeune homme âgé de 28 ans qui occupe le poste de responsable politique dans une très petite entreprise (TPE). Son père a exercé le métier d'électricien puis de journaliste, et sa mère occupait un poste à la sécurité sociale. On retrouve chez ce jeune homme une opposition entre le modèle professionnel perçu de son père, et ses propres rapports à l'emploi et à l'activité. Ainsi, il n'est pas envisageable pour lui de passer beaucoup de temps dans les transports pour se rendre au travail, ni que le travail prenne une place trop grande dans sa vie ou qu'il empiète sur ses autres sphères de vie, comme cela semblait être le cas pour son père :

« J'ai vu mon père faire cela toute sa vie, je n'ai pas envie de passer trop de temps dans les transports. [...] J'ai vu mes parents, mon père rentrer avec du boulot, toujours à bosser, ne pas être avec nous. Je n'ai pas envie de cela ni pour moi ni pour mon enfant. Je n'ai pas envie de me tuer au travail. » (Erwan, 28 ans, licence MIAGE généraliste, E6.)

D'ailleurs, concernant le rapport à l'activité, la coupure entre le travail et la vie personnelle est primordiale pour ce jeune, et elle n'est pas seulement symbolique, mais pratique également. En effet, elle mène à des choix concrets en termes de gestion du temps et des liens très clairs :

« J'ai fait mon activité, j'ai quitté mon activité, je la laisse où elle est et je peux faire autre chose. [...] C'est pour cela que j'ai deux numéros de téléphone – un pour le travail et un personnel » (Erwan, 28 ans, licence MIAGE généraliste, E6.)

Les liens identifiés sous cette modalité mettent en évidence que les valeurs et les représentations véhiculées par les parents ne sont pas toujours bien perçues, adoptées ou appropriées par les jeunes. L'opposition à des modèles de référence vis-à-vis du travail et de l'emploi apparaît ainsi dans cette modalité moins comme le fruit d'une appartenance générationnelle, mais plutôt comme le résultat de

l'expérience relationnelle entre jeunes et parents. En effet, la similarité entre les valeurs des parents et celles des jeunes aurait tendance à diminuer lorsque l'enfant devient plus vieux, alors qu'il se socialise dans d'autres lieux et *via* d'autres groupes que celui de la famille (Royer, 2006).

De plus, les récits des jeunes dans cette modalité font ressortir un autre élément important. En effet, le milieu social d'appartenance et la famille jouent un rôle dans la construction du rapport au travail à travers également des définitions de la réussite qu'elle véhicule. « Le vécu familial dans le travail agit donc sur le rapport au travail des jeunes, mais aussi sur l'idée de réussite ou d'échec social » (Nicole-Drancourt, Roulleau Berger, 2001, p. 188). Ainsi, les aspirations professionnelles ne se forment pas de façon isolée, mais dans le cadre des relations et d'une société qui offre aux jeunes différents modèles de réussite professionnelle et sociale, face auxquels ils vont se positionner, réagir et faire des choix. Les parcours professionnels sont donc le résultat d'un processus de socialisation qui est loin de s'ancrer dans un modèle unique, et reflètent de plus en plus une cohabitation de normes plus ou moins contradictoires (Bourdon *et al.*, 2016).

Les contradictions héritées : « *il faut faire des choix* »

La troisième modalité d'appropriation, quant à elle, fait référence à un rapport à la vie professionnelle reflétant des contradictions, voire des tensions, qui semblent être héritées des expériences professionnelles et du regard sur le travail des parents. Il ne s'agit pas ici d'un contre-modèle, car ces jeunes ne se situent pas en opposition aux rapports des parents, ils en sont même bien souvent proches. Elle n'implique pas non plus une assimilation des rapports, car ce n'est pas le sens du travail des parents qui trouve son analogie chez les jeunes. Cette modalité fait plutôt référence à des contradictions, des tensions, des enjeux découlant d'éléments appropriés par les jeunes des pratiques et/ou du discours en lien avec le travail de leurs parents. C'est ce dernier aspect qui construit le rapport particulier des jeunes dans cette modalité.

Ainsi Aurélia (E111), âgée de 22 ans, qui est actuellement en troisième année de médecine, raconte que son père souhaite que ses enfants soient reconnus dans leur travail et qu'ils profitent des opportunités et de leur plein potentiel pour aller le plus loin possible professionnellement :

« [...] mon père serait vraiment content si on pouvait être reconnus [...] mon père, s'il avait pu, il aurait aimé être peut-être pas ministre, mais avoir une bonne place dans la société. [...] Mon père nous a toujours dit : "Si tu peux avoir plus, ça ne sert à rien de te limiter au minimum" et c'est vrai. Donc, je me dis que si j'ai par exemple la possibilité de me spécialiser, de m'améliorer encore plus, il n'y a pas de raison que je ne le fasse pas » (Aurélia, 22 ans, DFGSM3, E111.)

D'ailleurs, la situation professionnelle de son père a fait qu'elle ne le voyait pas beaucoup lorsqu'elle était jeune : « Donc je ne voyais pas trop mon père, il bossait beaucoup. [...] Parfois, il était absent trois-quatre mois, il devait faire l'aller-retour. ». Sa mère, quant à elle, a quitté son emploi pour s'occuper de la famille, parce qu'ils sont quatre dans la fratrie : « Elle faisait professeure STMG et après, elle a arrêté pour s'occuper de nous. Je crois que je devais être en 3e quand elle a arrêté. » De son côté, elle semble partagée entre le désir d'être chirurgienne, un travail qui occuperait une place importante dans sa vie, et celui d'avoir une grande famille, avec un travail qui occuperait une place moins importante :

« Je sais que moi, je suis très côté famille, je me demande donc si la chirurgie ne va pas poser de problèmes. En même temps, je ne me vois pas abandonner ce que je fais. Donc, après, je dis qu'il faut faire des choix. Je sais que je viens d'une grande famille. Donc j'aurais aimé avoir une grande famille, mais je me dis que ça ne sera peut-être pas pareil, ça ne sera pas comme ce que je souhaite ou que je souhaitais au départ. » (Aurélia, 22 ans, DFGSM3, E111.)

Les jeunes regroupés dans cette modalité afficheraient le caractère contradictoire que peut prendre la construction des rapports à la vie professionnelle. Certains chercheurs signalent que ces contradictions pourraient trouver leur source dans les conditions objectives d'insertion moins favorables pour les nouvelles générations. En effet, Méda et Vendramin (2013) observent le fossé qui existe entre travail idéal et travail réel chez les Français, « entre les aspirations à un travail plus signifiant, plus autonome et mieux intégré dans la vie, et la réalité des conditions de travail et d'emploi » (Méda, Vendramin, 2013, p. 102). Dans le même ordre d'idées, Lorient (2017) identifie un possible décalage « entre les attentes en termes de statut social et d'intérêt du travail et les postes effectivement proposés à beaucoup de jeunes » (Lorient, 2017, p. 87) dû au niveau d'études et de diplômes qui a grandement augmenté chez les jeunes, dans un contexte caractérisé par un taux de chômage élevé et des emplois de plus en plus précaires. Dans ce contexte, certains jeunes auraient l'impression de vivre une trajectoire de « contre-mobilité-sociale », ils seraient critiques envers leur employeur, souhaiteraient trouver mieux et afficheraient une identité « incertaine et individualiste » (Dubar, 2015) alors qu'ils se définiraient davantage en dehors du travail.

De l'autre côté, nous avons aussi observé des rapports à la vie professionnelle contradictoires chez des jeunes au Québec (Longo, Bourdon, 2016), qui résultaient tant d'un mode d'activité juvénile adapté à la précarisation de l'emploi et à l'intériorisation de la gestion individuelle des transitions que d'une temporalité spécifique chez les jeunes pour se positionner vis-à-vis du travail. Par cette temporalité, les rapports à la vie professionnelle des jeunes se construiraient en simultané par rapport au passé, au présent et à l'avenir, ce qui entraînerait « une articulation même acrobatique des opportunités réelles et de l'incertitude » (Longo, Bourdon, 2016, p. 10). En lien avec ces résultats, ce qui est de l'ordre de l'expérience vécue et ce qui est de l'ordre du projeté, ce qui est élaboré avec sa propre expérience et ce qui est hérité façonnent de manière simultanée les rapports des jeunes au travail au sein de cette troisième modalité de la construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail. Ces contradictions mettraient en évidence des ambivalences quant au sens du travail qui n'est pas unique, mais revêt plutôt une pluralité de significations qui peuvent apparaître symboliquement et pratiquement contradictoires. Ces ambivalences sont susceptibles d'avoir aussi une source relationnelle, et pas seulement associée aux conditions d'exercice des emplois concrets, comme nos données le suggèrent.

Ce chapitre a l'objectif d'explorer autrement le lien entre les rapports au travail et les générations. En effet, dans différents domaines, dont celui de l'emploi, l'intergénérationnel suit la tendance d'analyses dichotomiques par la confrontation des positionnements entre jeunes et adultes ou encore entre jeunes de différentes cohortes. Ainsi, les recherches sur le rapport au travail qui visent à comparer différents groupes d'âge décrivent fréquemment et mettent en perspective les sens semblables ou différents donnés au travail par les générations, oubliant parfois les interférences et les influences réciproques issues de l'interaction proche et quotidienne entre ces groupes.

Ce chapitre a voulu suivre une autre voie et se focaliser moins sur le contenu des rapports au travail que sur la manière dont certaines représentations, images, valeurs, rapports et expériences sont transmis, mobilisés ou appropriés par les uns et les autres. Plus précisément, nous avons approfondi, à partir du regard des jeunes, la manière dont le vécu professionnel des parents influence leurs rapports au travail.

Les résultats de cette analyse exploratoire mettent ainsi en évidence la mobilisation de modalités variées d'appropriation de la part des jeunes des rapports au travail de leurs parents, dans leurs parcours et leurs choix de carrière. Ces trois modalités (assimilation, contre-modèle, contradictions héritées) offrent des arguments et des constats pour des débats plus larges. La première modalité, l'assimilation, conteste les travaux qui soutiennent l'opposition des rapports au travail entre les générations jeunes et adultes ou encore l'existence d'un possible conflit entre les générations dans les milieux de travail par l'évolution des critères, rapports ou valeurs des jeunes. La deuxième modalité, le contre-modèle, confirme la variété de rapports au travail et relativise l'homogénéité des sens communs au sein d'une même génération pour laisser la place à une analyse qui tient compte de l'imbrication de ces sens au sein d'un parcours de vie (ses relations, ses vécus). La troisième, quant à elle, vient rappeler une fois de plus les contradictions objectives et subjectives que doivent affronter aujourd'hui les jeunes lors de la construction des rapports au travail et des parcours professionnels, dont les sources sont aussi relationnelles.

Par ailleurs, l'émergence d'abord inattendue des liens entre les rapports des parents et des jeunes et ensuite la récurrence sous la forme des trois modalités d'appropriation de la part des jeunes nous rappellent que les sens donnés par les individus font partie d'une panoplie de sens possibles, qu'offrent la société et ses groupes tout au long de leur parcours. Le rapport des jeunes au travail se construit avec et par son lien, à la fois pratique et symbolique, avec les acteurs clés de leur parcours (Bidart, 2008), issus tant de l'entourage proche que du système d'emploi, avec lesquels ils interagissent pour construire leur insertion. Ce focus sur l'aspect relationnel de la construction des rapports au travail, actuellement aussi discuté en ce qui concerne les intervenants jeunesse (Fretel, 2013), pourrait être encore prolongé et devenir d'autant plus pertinent dans la mesure où les États interviennent davantage sur l'emploi des jeunes, par des mesures centrées notamment sur leur accompagnement personnalisé. Ces dernières politiques gagneraient à aborder simultanément le système d'acteurs (État, employeurs, organismes, familles, jeunes) impliqués dans les enjeux touchant l'emploi juvénile, et à faire émerger les sens – sous la forme de définitions ou rapports au travail, mais aussi préjugés ou catégories cibles – portés par ces acteurs sur le travail et l'emploi.

Pour finir, cette première analyse pourrait être prolongée par des analyses complémentaires. En effet, comme le dispositif d'enquête empirique et plus précisément le guide d'entretien n'avaient pas été conçus pour creuser cette problématique qui a plutôt émergé au cours de l'analyse, il serait pertinent de produire de nouvelles données pour permettre, par exemple, de faire des liens plus étoffés entre les rapports au travail des jeunes, ceux de leurs parents et les relations plus larges qu'ils entretiennent ensemble, ou encore de faire des liens entre les rapports des jeunes et l'entourage étendu avec lequel ils entrent en interaction. Cette analyse pourrait également être transposée à des catégories sociales différentes, telles que des jeunes moins qualifiés ou encore des jeunes dont le rapport à la famille

pourrait apparaître difficile. En effet, les jeunes de notre corpus d'entretiens appartiennent majoritairement à une catégorie qualifiée de cette population, mais on peut supposer que d'autres modalités d'appropriation pourraient émerger chez les jeunes d'autres catégories sociales. Finalement, interroger les parents des jeunes offrirait la possibilité de confronter leurs avis et de montrer l'autre sens de l'interaction et de l'influence réciproques.

Chapitre 3. Rapports au travail et socialisations singulières d'étudiant-es issu-es de milieux populaires

Agathe Dirani, CREAD, université Rennes 2, IREDU, université Bourgogne Franche-Comté

L'analyse du rapport au travail d'étudiant-es issu-es de milieux populaires prolonge l'entrée par les publics, initialement adoptée dans cette enquête, afin d'interroger la construction du rapport au travail, tout au long du parcours, d'un groupe social particulier.

L'étude des trajectoires de jeunes issus de milieux populaires s'inscrit dans un contexte particulier, marqué par une crise de reproduction à partir des années 1970 (Alonzo, Huguée, 2014 ; Mauger, Beaud, 2017). Celle-ci tient à la conjonction de trois types de transformation : sur le marché du travail, où le travail peu qualifié de bureau, mal payé et féminisé se substitue partiellement à l'emploi ouvrier, dans l'encadrement politique et syndical, ainsi que dans le système scolaire qui connaît une massification quantitative, notamment par le biais de l'extension des filières professionnelles.

Compte tenu de ces transformations, il s'agit d'interroger la construction du rapport au travail dans la perspective de comprendre le rôle qu'elle peut jouer dans les trajectoires étudiantes, de manière complémentaire à d'autres travaux qui rendent compte du travail ou du rapport au travail des étudiant-es. En effet, le travail étudiant, dans sa forme salariée, a été analysé pour interroger ses effets sur la trajectoire universitaire (Béduwé *et al.*, 2019) ou l'insertion professionnelle (Béduwé, Giret, 2001). Le rapport au travail des étudiant-es en tant que révélateur de leur rapport à l'avenir, a été exploré à travers les expériences du travail en cours d'études (Pinto, 2014). Nous nous intéressons ici au rapport au travail en tant qu'ensemble d'attentes à l'égard de l'activité professionnelle espérée à l'issue des études. Cela nous permet d'interroger les spécificités des étudiants issus de milieux populaires et de mettre en avant des éléments de la socialisation susceptibles d'éclairer la construction de cette forme anticipée du rapport au travail.

Dans la revue de littérature réalisée par Lorient (2017), quelques spécificités du rapport au travail des jeunes des catégories populaires ressortent des travaux analysés. Deux éléments en particulier sont soulignés. Il s'agit de la recherche de l'indépendance économique, par opposition à celle de l'épanouissement et du contournement des logiques de subordination exercées par l'employeur. Cette distanciation à l'égard des conditions de travail de leurs parents est très présente dans les trajectoires d'individus ayant connu une mobilité sociale (Naudet, 2012), notamment chez les agents de la fonction publique issus de milieux populaires (Gollac, 2005). Elle transparaît également dans le rapport au travail des jeunes agents de la RATP (Thibault, 2017) ou encore dans l'analyse de l'expérience des limites d'artistes issus de milieux populaires (Roux, 2015).

À partir de l'analyse des entretiens, nous cherchons d'abord à savoir dans quelle mesure transparaît la distanciation à l'égard de l'expérience de leurs parents. Cette distanciation devrait se traduire par une place

importante laissée à la dimension expressive dans les attentes à l'égard du travail, c'est-à-dire à la possibilité d'exprimer une certaine singularité et réalisation de soi, favorisée par l'activité elle-même ou encore par l'ambiance de travail et la progression dans la carrière. Celles-ci ne s'opposent pas forcément aux attentes à l'égard de la dimension instrumentale du travail, qui recouvre les revenus, statuts et avantages d'ordre matériel et symboliques permis par une activité professionnelle (Méda, 2010).

Dans un second temps, nous cherchons, à partir du discours des jeunes, à comprendre la construction de ces attentes *via* leurs différentes formes de socialisation. Nous interrogeons alors l'articulation entre l'origine sociale, le parcours scolaire et d'autres espaces de socialisation (famille, intégration à des dispositifs tiers, expérience du travail en cours d'études) dans la construction du rapport au travail des jeunes issus de milieux populaires.

Les entretiens sélectionnés pour l'analyse sont ceux d'étudiant-es dont les deux parents appartiennent aux milieux populaires. Comme le souligne Schwartz (2011), ces catégories, hétérogènes, se concentrent autour de trois caractéristiques : la petitesse du statut professionnel ou social, l'étroitesse des ressources économiques ainsi que l'éloignement par rapport au capital culturel. Dans la sélection des entretiens issus du corpus collectif, nous avons choisi de retenir des critères relativement étroits, même si nous ne prétendons pas figer les contours de la catégorie des étudiants issus des milieux populaires par cet ensemble d'entretiens.

Les jeunes interrogés sont inscrits dans différentes filières et à différents niveaux de l'enseignement supérieur. La plupart d'entre eux, 11 au total, sont inscrits dans une filière universitaire : un en 1^{re} année de licence, deux en 2^e année de licence, 4 en 3^e année de licence, un en 1^{re} année de master, deux en 2^e année de master. L'une d'entre eux est en 2^e année de BTS. Trois d'entre eux suivent une formation en institut de formation aux soins infirmiers (IFSI), en 1^{re} ou 2^e année. L'une d'entre eux est en 1^{re} année d'institut universitaire de technologie (IUT). Deux étudiant-es sont en classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE), l'un en 2^e année, l'autre en 3^e année. Deux étudiant-es sont en école supérieure, l'un en 1^{re} année d'école d'ingénieur et l'autre en 3^e année d'école de commerce. S'ils se rapprochent des jeunes issus des classes populaires ayant bénéficié de la massification scolaire, ils ont accédé à des niveaux d'études très variés qui vont nécessairement contribuer à différencier leurs représentations de l'avenir. Ils ont tous passé le cap du baccalauréat et délaissé les incertitudes qui y sont associées, en particulier pour ceux passés par un lycée professionnel, mais ont encore la charge de convertir l'espoir d'ascension sociale (Beaud, Mauger, 2017) en réalité dans leur parcours.

Ils partagent le fait d'être confrontés à des expériences que leurs parents n'ont pas connues, dans la mesure où ces derniers n'ont pas poursuivi d'études supérieures. Ainsi, ils sont conduits à anticiper des activités professionnelles différentes de celles de leurs parents. (Voir en annexe la description des profils scolaires et sociaux).

ENCADRÉ 1: LA SÉLECTION DES ENTRETIENS DU CORPUS

En tant qu'étudiant-es, les jeunes rencontré-es sont inscrit-es dans un établissement du supérieur au moment de l'entretien, qu'il s'agisse d'une formation universitaire ou d'autres filières. En outre, nous n'avons pas conservé les profils de jeunes éventuellement en reprise de formation. En ce qui concerne leurs caractéristiques sociales, nous avons retenu des critères relativement restrictifs. En effet, les entretiens sélectionnés pour l'analyse sont ceux de jeunes étudiants en cours d'études dont les deux parents présentent les trois caractéristiques des catégories populaires citées par Olivier Schwartz de manière relativement prononcée.

Ainsi, les étudiants dont nous analysons le rapport au travail sont ceux dont les deux parents occupent des professions rattachées aux catégories socioprofessionnelles des « ouvriers, employés », ainsi que plus rarement des « artisans et agriculteurs », lorsque leurs situations sont associées à des ressources financières et culturelles relativement restreintes. Nous n'avons pas conservé les entretiens d'étudiant-es dont l'activité professionnelle des parents n'était pas connue. L'entrée par les catégories sociales nous a contraints à écarter les parents dont le statut professionnel avait basculé vers les professions intermédiaires au cours de la trajectoire. C'est le cas notamment d'une mère devenue professeure des écoles à partir de 35 ans, après avoir été agente technique.

Les 19 entretiens retenus ont été réalisés par les équipes de Reims et de Dijon. Ils comprennent notamment les entretiens réalisés en lien avec le programme de recherche sur les représentations de la réussite et l'expérience de la mobilité sociale étudiante, conduit au sein de l'association Article 1. Les jeunes – 5 garçons et 14 filles – dont les entretiens ont été analysés ont entre 18 et 28 ans : une jeune a 18 ans, quatre jeunes ont 19 ans, quatre autres 20 ans, deux 21 ans, trois 22 ans, deux 23 ans, l'une d'entre eux a 24 ans, l'un d'entre eux a 26 ans, et un autre 28 ans. Ils sont boursiers de l'enseignement supérieur pour 11 d'entre eux. L'un d'eux a été boursier jusqu'en L3 puis a dû contracter un prêt. Six d'entre eux occupent un emploi en cours d'études, qu'il soit ponctuel ou régulier. Sur l'ensemble des 19 jeunes, 7 ont obtenu un bac technologique ou professionnel, tandis que les autres ont obtenu un bac général ou un bac dont la filière n'a pas été précisée au cours de l'entretien.

1. Quel rapport au travail pour les étudiant-es des milieux populaires?

La notion de rapport au travail est mobilisée ici pour comprendre la manière dont les étudiant-es issu-es de milieux populaires se projettent dans leur avenir professionnel, en cours d'études. Il rappelle en cela le positionnement adopté dans une enquête sur le travail accessible et les positions briguées (Demazière, Zune, 2016), appliqué ici aux cas des étudiant-es issus de milieux populaires. Ce rapport au travail futur lui-même est plus ou moins présent, plus ou moins intériorisé selon les jeunes interrogés. Si nous nous attachons ici à caractériser ce rapport au travail, il faut reconnaître que celui-ci est largement traversé par les hésitations, par manque d'informations notamment. En outre, les étudiant-es ne pensent pas tous de la même manière à leur travail futur, certains préférant se concentrer sur le temps présent des études, même si presque tous ont déjà eu des expériences professionnelles.

Dans l'ensemble, le souhait d'accéder à des positions différentes de celle des parents et la recherche d'indépendance financière rapide sont très prégnants. Les analyses confirment également une place

importante de la « dimension expressive », très liée au lien social et à l'utilité perçue de son travail, dans les attentes des étudiant-es.

Ne pas faire comme ses parents

Le souhait de ne pas reproduire la situation des parents constitue un trait d'union entre ces jeunes étudiant-es, rappelant l'effet de l'origine sociale, déjà souligné par Naudet (2012) dans la construction du parcours de jeunes ayant fait l'expérience de la mobilité sociale ascendante. Les jeunes rencontrés ici connaissent une mobilité sociale en suspens, qui ne sera confirmée qu'à l'issue de leur pleine autonomisation, ils présentent donc une caractéristique que l'on retrouve dans les parcours d'individus issus de milieux populaires ayant connu une ascension sociale. Ainsi plusieurs jeunes évoquent des formes de distanciation à l'égard de la situation professionnelle de leurs parents qui, pour certains, vivent négativement leur activité professionnelle. Cette distanciation les incite d'emblée à explorer des voies différentes de celles de leurs parents.

« J'ai l'impression d'avoir beaucoup de responsabilités pour une fille de mon âge, la situation de mes parents et de mes frères c'est des piqures de rappel. Faut pas que je finisse comme eux c'est lourd à porter comme situation mais j'ai la chance de pouvoir réussir alors je devrais pas me plaindre » *(Anita, 20 ans, étudiante en 3^e année d'école de commerce, père peintre en bâtiment, mère en recherche d'emploi, E80.)*

Les aspects négatifs du travail des parents peuvent être directement observés par les étudiant-es ou relatés par leurs parents. L'un et l'autre font ressortir l'intériorisation par les jeunes interrogés de l'étroitesse du statut socioprofessionnel et le poids des conditions de travail. Il en résulte un souci de mise à distance à l'égard de la génération antérieure, qui rappelle la situation des jeunes agents de la RATP issus de milieux populaires décrite par Martin Thibault (2017).

« Et donc aujourd'hui elle [la mère de Chloé] fait toujours ça [garde d'enfants] et elle a déjà, c'est vrai qu'elle a déjà parlé d'arrêter son métier parce que, un c'est pas très bien payé euh... deuxièmement les parents des gamins ils sont souvent chiants parce que c'est, en fait, les parents des enfants qu'elle garde c'est ses patrons donc c'est comme si elle avait cinq patrons différents, donc c'est assez compliqué. Et aussi parce que c'est un peu lourd de rester toute une journée à la maison euh... ouais puis, ouais, de rester toute une journée à la maison, donc elle a déjà pensé à faire des trucs qui étaient mieux payés, genre travailler dans les vignes. » *(Chloé, 19 ans, étudiante, CPGE littéraire, père technicien de maintenance, mère assistante maternelle, E98.)*

« Mais il y a quand même aussi le côté stress ou des choses comme ça. Bah disons que, je vois régulièrement mes parents se plaindre de leur boulot. Ils ne font pas vraiment ça par choix. Peut-être que je n'ai pas des parents qui font un travail qui soit des vocations peut-être. Alors aussi, je me dis que justement, moi mon projet professionnel de travailler de faire quelque chose que je souhaite vraiment faire, à savoir encadrer des gens ou des jeunes et de les voir progresser déjà, je me dis que c'est quand même énorme. Si moi je pouvais déjà avoir ce rapport au travail, de me dire que tous les jours, je me lève pour aller faire un boulot que j'aime faire, c'est quand même déjà une belle réussite. Peut-être que quelque part, c'est peut-être même un moment de se dire inconsciemment de faire peut-être mieux que mes parents, même si je trouve qu'ils s'en sont déjà très bien sortis dans la vie. Mais peut être que moi j'aimerais passer encore un cap supérieur en me disant en plus "moi mon travail c'est quelque chose que j'aime, que j'ai choisi" ». *(Loïc, 26 ans, étudiant, M2 MEEF EPS, père opérateur monteur, mère secrétaire de notaire, E132.)*

Le fait de pouvoir choisir son activité professionnelle et d'entretenir un rapport positif avec elle s'inscrit ainsi dans la rupture par rapport à l'expérience vécue par leurs parents. Cette attente se combine néanmoins avec une reconnaissance de la valeur instrumentale du travail.

L'indépendance économique, une attente en sourdine

On s'attend à ce que prédomine, chez les jeunes issus de milieux populaires, la recherche de l'indépendance financière (Loriol, 2017). Si celle-ci n'apparaît pas ici au premier plan dans les attentes à l'égard de l'activité professionnelle postérieure, elle est présente dans bon nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche. Cette nécessaire indépendance s'illustre par l'expérience très répandue du travail en cours d'études. Rappelons en effet que l'expérience du travail en cours d'études concerne 12 étudiant-es de notre enquête. Sur les 8 étudiant-es qui ont une expérience du travail moins significative, 4 sont boursiers du supérieur et un a contracté un prêt.

« Ben bien gagner sa vie c'est quand même important. Je pense qu'il y a des gens qui ne trouvent pas ça important, mais moi, comme j'ai grandi dans un environnement où l'argent était quand même un souci, ben c'est quelque chose qui reste un peu ancré en moi. » *(Marine, 19 ans, étudiante, L2 physique-chimie, père batelier à la retraite, mère ouvrière, E121.)*

« Dans mon esprit, avoir un travail c'est une finalité. À un moment donné, je sais que sans ce travail, je ne pourrais pas construire une famille, je ne pourrais pas avoir de situation très stable. Ce n'est pas plaisant. Je ne pourrais pas voyager comme actuellement mes parents ont commencé à le faire. Je sais que, bah ouais, enfin, c'est triste à dire, maintenant nos sociétés, si on ne travaille pas, on ne fait rien. On ne peut rien faire. C'est le seul moyen vraiment de gagner de l'argent. Il est évident de toute manière que je travaillerais quoi qu'il arrive. Je sais que je n'envisage pas ma vie sans avoir un travail fixe et sans avoir un petit peu d'argent aussi. Pour moi, c'est le seul moyen d'en avoir. » *(Loïc, 26 ans, étudiant M2 MEEF EPS, père opérateur monteur, mère secrétaire de notaire, E132.)*

La recherche d'indépendance financière est d'autant plus importante qu'elle conditionne la décohabitation des jeunes issus de milieux économiquement défavorisés, qui sont moins en mesure d'assumer la chute de revenus associés à l'autonomie (Solard, Coppoletta, 2014).

« Oui, bah j'aimerais bien vivre tout seul [Rire]. Mais bon après, j'en ai discuté avec mes parents [mère et beau-père] et ils m'ont dit autant que je profite de finir mon diplôme à la maison et puis quand j'aurai vraiment un salaire, au moins, ça sera plus sûr... » *(Cyril, 23 ans, étudiant en 2^e année d'IFSI, pas de contact avec son père, mère agent d'exploitation dans société de transport, E84.)*

La recherche d'une sécurité économique rapide se lit au long du parcours. Elle peut en effet orienter, en amont du travail, les choix d'orientation scolaire.

« J'ai toujours aimé plus le littéraire que tout ce qui est scientifique, tu vois, donc ça me plaisait, mais j'ai arrêté parce que je voulais faire infirmière, mais à la base des bases, moi, ce qui m'a toujours plu, c'est la psychologie, c'est je voulais vraiment après le bac L, rentrer en fac de psychologie c'était mon objectif, sauf que je me suis rétracté parce qu'on m'a dit qu'en gros qu'il n'y avait pas de débouché, que c'était une perte de temps, en plus de ça, apparemment en quatrième année, on pouvait faire les quatre ans et qu'après ils virent la moitié des élèves, donc si tu fais quatre ans et que tu te retrouves sans rien, voilà ça m'a un peu fait peur, après c'est pas que je regrette, mais la psychologie c'était, j'adore ça quoi, donc je ne vais pas dire que je regrette parce que si j'ai fait ces

choix-là c'est que je devais les faire mais, ouais, la psychologie j'adorais ça, peut être que j'aurais dû tenter mais euh. » *(Maeva, 20 ans, étudiante, 2^e année BTS ESF, mère agent de production, père non mentionné, E85.)*

Plus généralement, la nécessité de l'indépendance financière se lit dans le sentiment d'une responsabilité forte parmi plusieurs des jeunes rencontrés. L'intériorisation d'un certain nombre de responsabilités inhérentes à leur situation financière conduit une bonne partie des personnes rencontrées à ne pas se sentir jeunes. En effet, contrairement à celles et ceux qu'ils considèrent comme partie intégrante de la jeunesse, ils ne se sentent pas insouciantes et déclarent moins de pratiques juvéniles. Malgré cette forte pression à faire un usage instrumental du travail pour accéder rapidement à l'autonomie, les attentes à l'égard de la dimension expressive du travail se maintiennent.

Une place importante de la dimension expressive du travail

Au-delà de l'importance de l'indépendance économique, le rapport au travail raconté par les étudiant-es s'articule principalement autour de la passion, de la recherche de liberté et d'autonomie, du désir de ne pas s'enfermer dans une routine, du goût pour l'activité et de la construction d'une éthique professionnelle. Ces quatre aspects, complémentaires plutôt qu'opposés, renvoient tous à la dimension expressive des attentes à l'égard du travail. Cette orientation tient sans doute au fait que les étudiant-es cherchent à développer dans le travail une forme d'épanouissement dont ont été privés leurs parents. Cela rejoint le point souligné par Lorient (2017) quant au souhait des jeunes issus des milieux populaires d'échapper à la subordination. Les jeunes rencontrés ont développé une éthique de l'épanouissement qui s'oppose à celle du devoir. Cette dimension, généralement présente chez les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que les indépendants, pour qui le travail fait est davantage constitutif de l'identité (Méda, 2010), confirme la rupture avec les parents. Cette rupture va dans le sens d'un effacement des spécificités du rapport au travail de ces jeunes issus de milieux populaires par rapport à d'autres étudiant-es du supérieur.

Le travail apparaît par exemple comme une activité qui doit combler des intérêts personnels, quelque chose qui élève, qui permet de se développer.

« Pour moi ce qui est le plus important, c'est quand on aime vraiment le travail que l'on va faire. Pour moi ce qui est le plus important, c'est de choisir quelque chose qui nous intéresse vraiment, de faire un travail que l'on aime. » *(Laurent, 22 ans, 3^e année CPGE TSI, mère sans activité professionnelle, père ouvrier industrie agro-alimentaire, E120.)*

« Ben aujourd'hui je pense que c'est quand même d'aimer ce qu'on fait. Parce que des heures au bureau et pas aimer ce qu'on fait c'est un peu dommage. Juste je pense que ça dépend de chacun. Y a des gens qui arrivent à se contenter de faire des choses sans vraiment les apprécier, mais pour moi je pense qu'il faut qu'il y ait quelque chose derrière, quelque chose qui me pousse quoi, où je me sens un peu élevée quand je le fais, même si c'est pas forcément... par exemple si j'aimais la métallurgie j'en sais rien peut-être que j'aimerais taper heu ... différentes visions ! » *(Marine, 19 ans, étudiante, L2 physique-chimie, père batelier à la retraite, mère ouvrière, E121.)*

Ces attentes en termes d'épanouissement personnel sont étroitement liées à la recherche d'autonomie dans le travail, qui apparaît comme un point important.

« Pour moi un emploi idéal, c'est d'être entrepreneur. Pour moi le meilleur emploi, c'est de travailler pour soi-même. C'est plus motivant. Cela me motive plus de travailler pour moi et de savoir que, tout le temps que je vais consacrer, les revenus seront entièrement pour moi entre guillemets. » *(Laurent, 22 ans, 3^e année CPGE TSI, mère sans activité professionnelle, père ouvrier industrie agro-alimentaire, E120.)*

« Euh je dirais la passion, une certaine liberté, je pense, de pas avoir un chef qui te crie dessus toutes les heures puis heu... et ben de l'ouverture d'esprit ou au niveau de l'international. » *(Marine, 19 ans, étudiante, L2 physique-chimie, père batelier à la retraite, mère ouvrière, E121.)*

La liberté et la passion ressortent avec beaucoup d'acuité dans les entretiens, en particulier des étudiant-es les plus engagés scolairement. Ces attentes vont de pair avec le refus d'un encadrement étroit. L'importance du développement d'un intérêt personnel par le travail s'accompagne d'une représentation plus sociale du travail, qui doit remplir une fonction d'intégration.

L'importance du lien et de l'utilité sociale, le travail comme intégration ?

L'importance d'un travail intégrateur est surtout présente pour les étudiant-es préparant des activités professionnelles liées au travail sur autrui, qu'il s'agisse des métiers de l'éducation ou de la santé. Les relations sociales au travail sont des éléments importants dans le discours des jeunes issus de ces filières. Pour ces derniers, la fonction d'intégration sociale du travail, dont les enjeux ont été mis en avant par Michel Lallement, est primordiale (Lallement, 2007). Le travail doit ainsi rester pour eux un espace créateur de liens sociaux. Cette recherche de lien social apparaît d'ailleurs dans le secteur de la santé ou de l'éducation comme le premier facteur de motivation dans le choix du métier visé.

« Je n'avais pas envie de finir... bah tout seul dans un laboratoire ou quoi que ce soit, un laboratoire de recherche donc heu, comment, vu que le métier, enfin, le métier médical, la santé, ça m'a toujours intéressé, plus le contact avec les gens, le relationnel, la technique... Et donc, ça alliait un peu tout ça... C'est ça que j'ai choisi. » *(Cyril, 23 ans, étudiant, 2^e année IFSI, pas de contact avec son père, mère agent d'exploitation dans société de transport, E84.)*

En lien étroit avec leur intégration sociale, ce qui motive les jeunes dans la construction de leur parcours est la possibilité de venir en aide à des personnes au quotidien et de leur être utile.

« Bah c'est... Je ne saurai pas trop te dire, c'est juste le contact des gens, enfin, tu sais faire en sorte que même quand ça ne va pas ou dans la vie, il y ait toujours quelqu'un pour essayer de les soigner au mieux, les accompagner au mieux... Surtout ceux qui sont... Tu sais, ceux qui sont seuls ou les personnes âgées qui sont plus de familles... Ce n'est pas évident, quand tu es la seule personne qu'ils peuvent voir dans la journée. C'est ça que j'ai choisi. » *(Cyril, 23 ans, étudiant, 2^e année IFSI, pas de contact avec son père, mère agent d'exploitation dans société de transport, E84.)*

« Bah déjà je pense que c'est une bonne expérience euh... parce que ça permet d'être en contact avec des gens... puis on est plus trop en contact avec les gens aujourd'hui. Après, c'est aussi bien parce que ça a une dimension d'aide quand même, je trouve que c'est vachement gratifiant de pouvoir aider quelqu'un, de le... enfin de le faire réussir dans la mesure où on peut y arriver, 'fin où la personne réussit vraiment sinon ça doit pas être très gratifiant. » *(Chloé, 19 ans, étudiante, CPGE littéraire, père technicien de maintenance, mère assistante maternelle, E98.)*

On retrouve donc à la fois une éthique du devoir, présente dans les milieux ouvriers et une éthique de l'épanouissement, qui rattache ces jeunes en cours de mobilité sociale à ce que l'on observe généralement dans le rapport au travail des cadres et professions indépendantes (Méda, 2010). Si ces caractéristiques sont prégnantes dans les 19 entretiens analysés, ce rapport n'est pas homogène, et les aspects singuliers de la socialisation vont renforcer telle ou telle dimension du rapport au travail, dans un contexte d'individualisation croissante d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes issus de milieux populaires. À travers l'analyse du rapport au travail, on perçoit une illustration du constat établi dans les travaux consacrés à l'analyse des classes populaires (Siblot *et al.*, 2015). Ceux-ci soulignent en effet que l'opposition entre « nous » et « eux » (Hoggart, 1981), est moins pertinente aujourd'hui, les catégories populaires aspirant de plus en plus à faire « comme » les classes moyennes, du fait notamment de la massification scolaire.

2. Rapport au travail et socialisation singulière

Ce sont souvent des formes de socialisation multiples qui permettent de comprendre la construction, tout au long du parcours, d'attentes spécifiques à l'égard du travail. Le lien social joue un rôle important dans la construction d'attentes stables à l'égard de l'activité professionnelle. La dimension expressive des attentes repose en grande partie sur la socialisation en tant qu'étudiant·e mais aussi sur d'autres formes de socialisation. Enfin, les contraintes économiques pèsent sur le rapport au travail et peuvent modifier la place prise par la dimension expressive du rapport au travail.

Les liens sociaux et les rencontres comme fixateurs d'attentes envers l'activité professionnelle

Les liens sociaux, aussi bien entre jeunes du même âge qu'avec des personnes plus âgées autres que les parents, contribuent à renforcer un projet au cours de la trajectoire. Ce faisant, les liens sociaux établis avec des individus issus d'autres milieux jouent un rôle important dans la fixation d'attentes spécifiques à l'égard de l'activité professionnelle.

« J'avais mon meilleur ami qui était brillant. Il est toujours brillant dans ses études d'ailleurs. Depuis petit, il voulait faire avocat. Maintenant, c'est ce qu'il prépare. J'étais en bac pro et lui en 2^{de} générale. Il y avait un peu un contraste entre nous. Par exemple quand je faisais des fautes de français, il me corrigeait à l'oral ou ce genre de choses. Il me disait que je n'étais pas assez ambitieux et que je pourrais faire plus. Au final, cela m'a poussé. Je me suis dit : "Je veux faire ingénieur. Je vais essayer de passer par le parcours bac pro, BTS, prépa ATS et école d'ingénieur." Au final, j'ai eu un autre parcours qui va d'autant mieux. C'est comme cela que grâce à lui j'ai eu cette envie de devenir ingénieur. » (*Laurent, 22 ans, 3^e année CPGE TSI, mère sans activité professionnelle, père ouvrier industrie agro-alimentaire, E120.*)

Les relations établies avec des professionnels du secteur d'activité visé contribuent à consolider un projet. C'est le cas notamment d'un étudiant qui entretient des relations avec des enseignants, sachant qu'il souhaite lui-même se consacrer à l'enseignement universitaire en droit.

« Et aussi j'ai un carnet avec des contacts des gens que je connais, je suis toujours en contact avec des professeurs qui sont au pays avec qui je travaille, ils me confient des, euh, ils me confient des travaux que j'essaie de faire pour eux et que je renvoie. Je peux toujours commencer en tant qu'assistant ou chargé de TD même et avec le temps oui, je pense qu'il faut poursuivre sa vocation avec patience.

Lorsque j'étais encore étudiant au pays, je posais beaucoup de questions aux professeurs, je m'intéressais à leurs cours, leurs parcours et cela m'a permis de tisser des liens avec des professeurs, et depuis on est en contact avec eux, ils me donnent beaucoup de conseils, même quand je renvoie des travaux qu'ils me demandent de faire, ils me font des remarques qui m'aident à m'améliorer. » *(Jean, 28 ans, étudiant en M1 droit, père décédé, mère secrétaire à la retraite, E77.)*

De la même manière, pour Marine, le projet de devenir ingénieur, est soutenu par sa participation à un dispositif de mentorat d'une association qui l'a mise en relation avec un professionnel, lui-même ingénieur.

« Par exemple quand j'ai commencé à lui parler de mon projet d'aller dans une école d'ingénieur il m'a parlé d'énormément de pistes de comment je peux faire, comment contacter les écoles et être proactif justement. Et donc il a dit que ça pouvait me valoir quand même des bons points. » *(Marine, 19 ans, L2 année physique-chimie, père batelier à la retraite, mère ouvrière, E121.)*

Le projet d'intégrer une école d'ingénieur devient plus concret par le biais du retour d'expérience et de la découverte des différentes voies pour y parvenir. Ainsi la stabilité du projet professionnel et, par là même, des attentes qui y sont associées repose en partie sur les liens sociaux développés en cours d'études. La dimension expressive des attentes, mise en évidence dans la première partie de notre contribution, se développe à l'intersection de plusieurs espaces de socialisation.

La dimension expressive des attentes : une construction singulière à l'intersection de plusieurs espaces de socialisation

Les étudiant·es rencontrés entretiennent dans l'ensemble un rapport positif aux études, même si le niveau de réussite validé par l'institution varie selon les cas. Si une partie d'entre eux a hâte de se sentir utile et de mettre à distance des savoirs purement scolaires, le statut d'étudiant semble avoir grandement contribué à la formulation d'attentes expressives concernant leur future activité professionnelle. La dimension expressive de leurs attentes peut être ainsi associée, de manière assez directe, à leur statut d'étudiants du supérieur, qui vient circonscrire les types d'activité visés. Autrement dit, à travers la dimension expressive de leurs attentes, les jeunes rencontrés revêtent un attribut des diplômés du supérieur (Méda, 2010). Ce lien étroit entre expérience des études et du travail est intériorisé tout au long du parcours.

« Ben quand je pense au travail je pense direct aux études en fait, parce qu'on nous a souvent dit, pour avoir un bon travail, il faut bien avoir des bons diplômes, étudier et tout. » *(Marine, 19 ans, étudiante en L2 de physique-chimie, au sujet du travail d'été dans l'usine de sa mère, E121.)*

En outre, l'importance de choisir une voie épanouissante pour son activité professionnelle est similaire à ce qui s'opère dans le choix des études, qui elles aussi doivent satisfaire des goûts personnels.

« C'est comme les études, il faut choisir la filière qui nous plaît parce que si ça ne nous plaît pas, on ne va avoir aucune envie d'étudier, on ne va avoir aucune envie d'aller en cours, de réviser. Et je pense que c'est comme ça

que marche la vie : "Si ça ne nous plaît pas, ça ne servira à rien." Je pense vraiment, moi, c'est comme ça que je choisis, que j'ai choisi mes emplois, que j'ai choisi mes filières, que j'ai choisi mes masters pour l'année prochaine. [...] L'enseignement et le partage de savoirs, c'est quelque chose qui me plaît ». (*Alice, L3 sciences de l'éducation, père surveillant pénitencier, mère assistante maternelle, E127.*)

Au contraire, la pression ou l'aspect routinier des tâches effectuées dans le cadre d'un travail occupé en cours d'études apparaissent comme des situations à contourner. Ces expériences renforcent les attentes expressives associées au statut d'étudiant. Lorsqu'une étudiante évoque son expérience durant un stage où elle s'occupait de l'espace décoration, du conseil au client et de la gestion du rayon, les aspects négatifs ressortent clairement, soulignant le caractère provisoire de ce travail. Celui-ci illustre le cas des étudiants du « pôle provisoire » (Pinto, 2014), qui regroupe des étudiants dont l'activité rémunérée est éloignée des études suivies, mais exercée de façon relativement détachée et occasionnelle.

« Ouais j'ai pas trop aimé, déjà faire une école de commerce pour finir par gérer un rayon de grande surface, bof quoi, en plus, c'était loin de chez moi et j'aimais pas ce que je faisais, c'était ennuyeux quoi. » (*Anita, 20 ans, 3^e année école de commerce, père peintre en bâtiment, mère en recherche d'emploi, E80.*)

Les activités décrites comme des situations à éviter se caractérisent par un travail répétitif et mentalement éprouvant. Cela révèle une opposition, en termes d'attentes, par rapport à d'autres jeunes issus de milieux populaires. Julie Couronné analyse notamment le cas d'une jeune femme à qui les tâches répétitives ne font pas peur et pour qui l'usine, perçue comme allant de soi, apparaît au contraire comme un « goût de nécessité » (Couronné, 2017). Ce contraste fait ressortir, par opposition, l'expérience de l'ascension sociale des jeunes rencontrés.

« Et donc ça, c'était ma pire expérience et c'est à ce moment-là qu'on comprend pourquoi on fait des études, pour pas finir au travail à la chaîne parce que c'est vraiment euh... tu fais des tâches répétitives et on te demande une cadence énorme d'aller très très vite, de porter sans arrêt des bouteilles qui pèsent lourd et puis 'fin en fait c'est là que tu te rends compte, enfin y a des femmes qu'étaient là depuis des années dans ce truc-là et c'est... en fait quand elles travaillent c'est même plus des femmes, enfin c'est des machines, elles réfléchissent pas, elles font les mouvements mécaniquement. Enfin, je sais pas, elles sont totalement extérieures à elles et pendant une semaine c'était très très dur même si, en fait, on n'avait pas tant d'heures de travail que ça dans la journée parce qu'on... enfin on commençait quand même à six heures et demie ou à sept heures, mais on finissait à quinze heures je crois. Donc c'était pas énorme en tant que travail, mais c'était tellement fatiguant et, mentalement, c'était vraiment éprouvant. » (*Rachelle, 23 ans, étudiante en L3 d'histoire, père artisan, mère secrétaire à temps partiel, E99.*)

« Donc faire les brochettes c'était juste un supplice ! Faire ça toute la journée ! Bon heureusement des fois je parlais avec mes voisins, ça faisait passer le temps. » (*Marine, 19 ans, étudiante en L2 de physique-chimie, au sujet du travail d'été dans l'usine de sa mère, E121.*)

Le stage étudiant, lorsqu'il s'inscrit à l'opposé du « bon stage » (Briant, Glaymann, 2013) peut jouer une fonction comparable à celle d'un emploi dans la construction, en négatif, des attentes. Les conditions d'un « bon stage » sont pour ces auteurs : un contenu du travail « ni trop réduit ni trop substantiel », des tâches en « rapport avec la formation et le projet professionnel », un tutorat « effectif sur le terrain », un « accès large à l'information dans l'organisation », un « encadrement pédagogique par l'établissement formateur », une posture « d'observation et d'apprentissage » pour les stagiaires.

« Je n'ai pas aimé aussi l'aspect travailler sur le chantier, surtout l'aspect répétitif. C'est-à-dire qu'à chaque fois, on venait et on devait brancher des interrupteurs, brancher des prises. Tous les jours, c'était pareil. Du coup, cela ne m'intéressait pas. J'étais plus intéressé par le chef du chantier qui venait voir l'avancement des travaux et les architectes qui venaient. J'étais plus impressionné par leur travail que par le travail auquel je me formais. Du coup, c'est pour ces raisons que je n'ai pas aimé le stage. » (*Laurent, 22 ans, 3^e année CPGE TSI, mère sans activité professionnelle, père ouvrier industrie agro-alimentaire, E120.*)

Dans les entretiens analysés, les parents apparaissent comme un soutien décisif au développement de la dimension expressive du travail, en encourageant la poursuite d'études. Ce soutien passe parfois aussi par une place laissée aux pratiques culturelles durant l'enfance. La dimension expressive des attentes à l'égard de l'activité professionnelle se construit également dans la singularité des formes de socialisation. Le travail comme lieu d'exercice d'une passion, par exemple, semble se construire à l'intersection de plusieurs espaces de socialisation. Dans le contexte scolaire, la découverte d'orientations différentes de celles connues dans la sphère familiale ou le soutien d'un·e enseignant·e contribue à modifier les représentations à l'égard de l'activité professionnelle envisagée. Les expériences vécues durant l'enfance apparaissent comme des facteurs de développement de la curiosité et de l'autonomie, qui semblent également influencer la construction du rapport au travail, dans des milieux populaires où on l'attend moins (Bergonnier-Dupuy, 2005). L'expérience de travail durant l'enfance ou l'adolescence semble elle aussi renforcer la dimension expressive de leurs attentes. Par exemple, les souvenirs du travail peuvent définir positivement les attentes expressives.

« J'ai un membre de ma famille qui est pêcheur. Je viens de me rappeler. Des fois, j'allais pêcher avec lui. C'est une pêche un peu traditionnelle. Ce ne sont pas de très gros bateaux. Ce ne sont pas des chalutiers. C'est un travail assez particulier parce que l'on dormait à la belle étoile. C'était assez bien. Pour moi, c'était un travail où il n'était pas contraint. Il avait ses propres jours de travail et il gagnait quand même un salaire correct (entre 2 000 et 2 700). Je l'aimais bien son travail. C'était un peu de l'entrepreneuriat parce qu'il était à son compte. Il devait juste payer des charges à l'état. Je trouvais que c'était un bon travail. » (*Laurent, 22 ans, 3^e année CPGE TSI, mère sans activité professionnelle, père ouvrier industrie agro-alimentaire, E120.*)

La construction de la dimension expressive des attentes se construit ainsi à travers une socialisation multiple. Si solides soient-elles, ces attentes restent conditionnées aux conditions financières des étudiant·es. Les contraintes économiques qu'ils connaissent peuvent en effet altérer la place de la dimension expressive dans leur rapport au travail.

Les conditions financières, point de bascule entre éthique de l'épanouissement et du devoir

Les étudiant·es rencontrés sont nombreux·ses à cumuler bourse et travail étudiant ou prêt étudiant pour financer leurs études. Même si onze d'entre eux sont aidés financièrement par au moins un de leurs parents, l'urgence de l'accès à l'autonomie est présente dans bon nombre des entretiens. Cette autonomie est importante, on l'a vu, pour permettre la décohabitation, pour s'élever socialement, voire pour pouvoir aider financièrement ses parents.

« Euh, je ne sais pas, en tout cas, je l'espère puisque je me donne les moyens pour, après mes parents m'ont aussi donné la chance de réussir dans ma vie, ils m'encouragent, ils me soutiennent, ils me poussent vraiment à ce que je donne vraiment justement le meilleur de moi-même pour... réussir et puis j'aimerais les rendre fiers et puis leur rendre tout ce qu'ils m'ont donné, leur apporter un petit peu de soutien, de bonheur et puis, on verra donc oui j'espère avoir une meilleure situation que la leur et puis pouvoir me débrouiller dans la vie sans avoir à galérer entre guillemets financièrement et puis pouvoir les aider ! » (*Maeva, 20 ans, étudiante, 2^e année BTS économie sociale et familiale, mère agent de production, père non mentionné, E85.*)

Les conditions matérielles objectives des étudiant·es maintiennent, en sourdine, les considérations d'ordre utilitaire et la recherche d'une autonomie financière rapide. Cet aspect financier reprend le dessus, ponctuellement, notamment dans le cas particulier du recours au prêt étudiant. Dès lors, la dimension instrumentale prend davantage de place dans le rapport au travail.

« Bah, l'emprunt se termine à la fin de mes études, donc là la fin de l'année puisque je suis en master 2. Donc, dès la rentrée prochaine, je crois que dès janvier 2019, les prêts vont commencer à se rembourser. Je suis parti de l'hypothèse que d'ici là j'aurai un travail fixe. Mais de toute manière, ça sera le cas. Je sais d'avance que dans le meilleur des cas, j'aurai mon CAPES et dans le pire des cas, quoi qu'il arrive, puisque je sais que je travaillerai je serai capable. Par contre le truc, c'est que justement, c'est que si jamais je n'ai pas mon CAPES, je serai obligé de trouver un autre travail. Au début, je démarre dans l'usine. Je sais qu'ils me prendront d'office, mais je n'en ferai pas ça toute ma vie. Donc, justement, c'est après "quel travail je fais ?" Finalement, ça reste assez risqué. Je m'aperçois que je n'ai plus trop le droit à l'erreur. Je suis à un stade où si je n'ai pas mon CAPES, ça va devenir compliqué. Ou alors, il va falloir faire un choix entre faire un travail que je n'aime pas spécialement toute ma vie ou alors repartir un peu... Voilà, de toute façon, je sais que je réussirai le CAPES. » (*Loïc, étudiant, M2 MEEF EPS, père opérateur monteur, mère secrétaire de notaire, E132.*)

Le cas de l'un des deux étudiants ayant contracté un prêt pour financer ses études est particulièrement intéressant. En effet, même si le travail visé est le métier d'enseignant du secondaire, auquel il attache de l'importance, il envisage un second scénario. Dans le cas où il ne réussirait pas au CAPES, les conditions financières reprendraient le dessus. Dès lors, l'usine est mentionnée comme une bouée de sécurité provisoire. La dimension expressive apparaît ainsi conditionnée à la réussite rapide dans un contexte financier particulier, qui rappelle les caractéristiques économiques du milieu d'origine.

L'entrée appliquée ici au sujet d'enquêtes collectives sur le rapport au travail, qui concerne des jeunes croisant certaines caractéristiques sociales et scolaires, permet d'interroger la spécificité du rapport au travail des étudiant·es issus de milieux populaires.

Il en ressort un rapport au travail protéiforme, traversé par des considérations antagonistes, liées sans doute au double statut d'étudiant·es du supérieur et de jeunes issus de milieux populaires. Les jeunes rencontrés attendent à la fois de leur future activité une dimension expressive, une sécurité économique, la construction de liens sociaux et la contribution à l'utilité sociale. Si leur expérience présente de fortes spécificités, leurs attentes, qui font une large part à la dimension expressive du travail, ne semblent pas très différentes de celles d'étudiant·es plus favorisés. Cette hypothèse pourrait être creusée à l'aide d'une analyse comparative incluant des étudiants aux profils sociaux plus favorisés.

En outre, l'analyse de la socialisation multiple de ces jeunes au positionnement singulier permet de souligner les mécanismes de construction de leurs attentes envers l'activité professionnelle. Le statut

d'étudiant renforce la dimension expressive des attentes, associées à un certain type de professions, relativement élevées dans la stratification sociale. Des expériences à la marge du statut social et du parcours scolaire, telles que les liens tissés avec des individus issus d'autres milieux, viennent également renforcer la dimension expressive des attentes. Néanmoins, la dimension instrumentale du travail est bien présente. L'éthique du devoir n'est jamais loin de reprendre le dessus, au gré de l'évolution des conditions de financement de leurs études.

L'expérience du travail en cours d'études, la socialisation familiale et les liens sociaux à l'extérieur de la famille semblent ainsi façonner les attentes de manière singulière, renforçant la variété du rapport au travail et sans doute des formes d'individualisation de ce rapport au travail. Cette individualisation tendancielle rappelle les dynamiques mises en avant dans les travaux consacrés aux jeunes issus de milieux populaires (Beaud, Mauger, 2017).

La compréhension de ces attentes et de leur construction est importante, notamment pour analyser par la suite l'entrée sur le marché du travail. Moins régulées par des logiques collectives et peu intégrées aux politiques publiques d'accompagnement à l'insertion professionnelle, celles-ci pourraient être inégalement satisfaites. Le risque encouru pour ces jeunes est dès lors l'interruption du parcours de mobilité sociale commencé et espéré. Ces pistes d'analyse pourraient ainsi nourrir la réflexion sur les politiques publiques d'accompagnement des jeunes étudiant-es issu-es de milieux populaires vers l'autonomie.

TABLEAU 1. CARACTÉRISTIQUES SOCIALES ET SCOLAIRES DES ÉTUDIANT·ES POUR LES 19 ENTRETIENS SÉLECTIONNÉS*

N°	Prénom	Sexe	Age	Parcours scolaire	Situation actuelle	Sources de revenus	Scolarité Profession du père	Scolarité Profession de la mère
E77	Jean	M	28	Bac comptable M1 Droit public	Étudiant M1 droit, agent polyvalent dans un restaurant traditionnel	APL, aide ponctuelle de sa mère, emploi étudiant 18 h par semaine	Père décédé	Secrétaire/en retraite
E80	Anita	F	20	Bac STMG, école de commerce, bachelor BBA, 3 ^e année	Étudiante école de commerce 3 ^e année Stage rémunéré	Stage rémunéré + bourse CROUS	CAP/peintre en bâtiment	En recherche d'emploi, sans diplôme, s'est occupée d'enfants
E85	Maeva	F	20	Bac STSS, BTS ESF (économie sociale familiale), souhaite se réorienter	Étudiante 2 ^e année BTS ESF. Travaille pdt les vacances scolaires	Bourse CROUS + APL + aides parentales	n.d	Agent de production en CDI
E84	Cyril	H	23	Bac, Licence de biologie puis institut de formation en soins infirmiers, 2 ^e année	Étudiant 2 ^e année IFSI, stage en milieu hospitalier	Bourse CROUS, aides parentales	Ne sait pas, ne l'a pas vu depuis des années	Agent d'exploitation dans une boîte de transport
E87	Sarah	F	19	Bac L2 droit	Étudiante en L2. Travaille à la « Compagnie des trains » pendant les vacances scolaires	Bourse CROUS + emploi étudiant	Espace vert	Sans diplôme/secrétaire au département de génie mécanique
E97	Aline	F	22/23	Bac STMG mention bien, L1 économie, redoublement puis IUT marketing, vente, RH	Étudiante en IUT vente, Travaille tous les we chez « Fruits et légumes », hôtesse de caisse et nettoyage en CDI	APL + aide de sa mère	Inconnu	Agent du Trésor public
E98	Chloé	F	19	Bac général Khâgne, prépa littéraire 2 ^e année	Étudiante CPGE 2 ^e année, Baby sitting occasionnel, a travaillé pdt les vacances de Noël chez « Parfumerie », donne des cours particuliers de philosophie et littérature	Bourse CROUS, emploi étudiant occasionnel + APL + aides parentales	Technicien de maintenance	Sans diplôme, assistante maternelle
E99	Rachelle	F	23	Bac général ES, mention TB L3 Histoire, n'a pas eu le concours pour être éducatrice spécialisée	Étudiante en L3 histoire Travaille dans un musée en CDD (accueil, guide et surveillance)	Salaires + bourse CROUS	Equivalent d'un bac pro/artisan à son compte	CAP couture/femme au foyer puis travaille à temps partiel pour son mari en tant que secrétaire
E100	Rony	H	21	Scolarisé en internat, Bac techno STI2D BTS, prépa scientifique, alternant en école d'ingénieur	Étudiant en 1 ^{er} année d'école d'ingénieur, en alternance, Travaille dans un bureau de contrôle de la construction	Salaires	Gardien de prison	Bac/éducatrice spé/vient de passer directrice

E103	Emilie	F	19	Bac techno ST2C mention bien, 2eme année Institut de formation en soins infirmiers (IFSI)	Étudiante en 2 ^e année d'IFSI A travaillé en intérim dans le conditionnement	Aides parentales ponctuelles	Travaille dans la soudure et la mécanique	Travaille en tant qu'intérimaire dans le conditionnement
E105	Lara	F	20	Bac général ES mention AB, prépa orthophoniste + L1 AES	Étudiante L1 AES Emploi étudiant à la « L'élastique en bac » CDD	Emploi étudiant, pension alimentaire, bourse CROUS, aide de sa mère, prêt bancaire	BEP maçonnerie, travaille chez PSA en tant qu'ouvrier	Agent catégorie C, travaille dans les marchés publics
E107	Ernestine	F	18	BEP sanitaire et social, Bac pro ASSP, IFSI en tant qu'aide-soignante	Étudiante en IFSI, 1 ^{re} année, filière diplôme d'Etat d'aide-soignant	Aides parentales, bourse CROUS	n.d	CAP coiffure/coiffeuse
E118	Julie	F	22	Bac général littéraire + L1 lettres modernes redoublée + L2 EFEC Sciences de l'éducation, en L3 EFEC option recherche (Bac+3)	Étudiante L3 EFEC	Emplois saisonniers l'été, aide de son père	Agriculteur	n.d./Décédée
E120	Laurent	H	22	Bac pro électrotechnique + 1 année BTS non validée, en 3e année de prépa TSI (CPGE)	Étudiant 3 ^e année CPGE TSI	Bourse CROUS, Bourse de l'entreprise de son mentor, a occupé plusieurs emplois étudiants, argent de sa mère	NSP/Travaille dans une industrie de produits laitiers	CAP ou BEP/Ne Travaille pas - Loue des logements - Avant : secrétaire - Avait un food truck
E121	Marine	F	19	Bac général mention très bien, en 2e année de Licence physique-chimie	Étudiante L2 Physique-chimie	Bourse au mérite + argent de ses parents	Batelier à la retraite	Arrêt en 3e + études de couture non terminées/Ouvrière dans une usine de poulets
E126	Emilie	F	21	Bac S, STAPS	Étudiante L3 STAPS	Bourse CROUS	Père sans diplôme dans le bâtiment, chauffeur livreur	Mère sans diplôme, nounou depuis toujours
E127	Alice	F	20	Bac L, licence sciences de l'éducation	Étudiante L3 sciences de l'éducation EFEC		Surveillant pénitencier	Mère assistante maternelle (ancienne secrétaire médicale)
E131	Aurélie	F	24	Bac S, M2 MEEF, préparation du CAPEPS	Étudiante M2 MEEF EPS, en préparation du CAPEPS	Aide parentale	Garagiste	Secrétaire dans un garage automobile (après avoir été vigneronne), ses parents ne travaillent pas dans le même garage
E132	Loic	M	26	Bac S puis BTS en management, puis STAPS L2 APA bascule en entraînement puis en éducation	Étudiante M2 MEEF EPS, en préparation du CAPEPS (obtenu depuis)	Boursier jusqu'à son arrivée en L3, aide des parents, deux prêts de 5 000 euros depuis la L3	Opérateur monteur (non titulaire du bac)	Secrétaire de notaire (titulaire d'un bac « secrétariat administration ou quelque-chose comme ça »)

* 12 entretiens ont été réalisés par l'équipe de Reims (de E77 à E107) et 7 entretiens par l'équipe de l'IREDU (de E118 à E132).

Chapitre 4. L'empreinte du genre sur les rapports des jeunes au travail

Christine Guégnard et Loïc Szerdahelyi, IREDU, centre associé au CEREQ de Dijon, université Bourgogne Franche-Comté

En France comme à l'étranger, les recherches dévoilent une division du travail, une ségrégation des emplois et des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes (Maruani, 2000, 2005, 2013, 2018). Au-delà de la centralité du travail dans le système de production des inégalités socio-sexuées, les études rendent compte de frontières mouvantes, où les dichotomies traditionnelles entre le travail et la famille, les sphères publique et privée, les sphères professionnelle et domestique sont tiraillées, repensées et largement dépassées (Bock, 2010 ; Bidet-Mordrel *et al.*, 2016). La fécondité du lien entre travail et genre ne peut donc être ignorée. Si les analyses se renouvellent au fil des transformations mondiales du travail et de la circulation des idées dans les sciences sociales (Laufer *et al.*, 2003 ; Achin, Marry, 2018), les jeunes semblent oubliés dans les récents travaux ou considérés comme une variable statistique parmi d'autres. Rares sont les réflexions qui considèrent qualitativement le triptyque jeunes/genre/travail.

La question des rapports des jeunes au travail et de l'empreinte du genre sur leurs représentations du monde professionnel apparaît pourtant heuristique pour approfondir une lecture sexuée du monde social. Depuis le début des années 2000, un mouvement de convergence s'observe sous l'effet conjoint d'un rapprochement des destinées scolaires et d'un contexte économique changeant, où l'amélioration de la situation des jeunes femmes sur le marché du travail se double d'une dégradation de celle des jeunes hommes (Couppié, Épiphane, 2018). Mais ce mouvement demeure inachevé. Aujourd'hui encore, filles et garçons n'accèdent pas aux mêmes savoirs et ne suivent pas les mêmes filières d'études, malgré une plus grande mixité des formations ; jeunes femmes et jeunes hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne valorisent pas leur diplôme de la même façon, en dépit d'un rapprochement des profils d'activité ; les hausses salariales ont été ces dernières années plus importantes pour les femmes, mais les écarts de salaire subsistent en leur défaveur quel que soit le niveau de diplôme (Mosconi, 2014 ; Laufer *et al.*, 2014 ; Couppié, Épiphane, 2018).

Dans ce contexte, les rapports au travail constituent des clés pour comprendre la place des femmes et des hommes dans la société. Ils peuvent désigner les finalités, critères, conditions et perceptions qui attirent les individus vers le travail, les maintiennent dans les emplois ou les incitent à les refuser (Longo, 2011 ; Méda, Vendramin, 2013 ; Gaviria, Mélo, 2018). Les rapports au travail sont aussi à situer dans la durée des parcours, en lien avec la socialisation professionnelle (Dubar, 1991), les valeurs et dispositions acquises au rythme des expériences vécues (Truong, 2015). De fait, les notions de « rapport au travail » et de « jeunesse » sont multidimensionnelles, subjectives, tiraillées entre expériences et représentations positives ou négatives. La littérature conduit effectivement à analyser « des » rapports au travail ainsi que « des » jeunesse avec des variations en fonction des contextes, des politiques publiques et des parcours (Van de Velde, 2008 ; Longo, 2011, 2016, 2018 ; Loriol, 2017).

Par-delà le pluralisme méthodologique requis pour appréhender la plasticité du travail (Albert *et al.*, 2017), la voix des jeunes a jusqu'à présent été peu explorée (Loriol, 2017). Cet article s'infiltré dans cet espace vide en s'intéressant à l'empreinte du genre sur les rapports des jeunes au travail : comment se positionnent les jeunes vis-à-vis de l'emploi idéal, de la possibilité d'être heureux/heureuse/ au travail ou de refuser un emploi ? Sur la base d'entretiens menés auprès de jeunes de moins de 30 ans, aux expériences et parcours différents, nous mettons en lumière des représentations du monde professionnel qui distinguent ou rapprochent, en soi et de manière comparative, les jeunes femmes des jeunes hommes. Au-delà de perceptions en apparence homogènes se glissent des socialisations différenciées selon le sexe ainsi que des projections genrées sur l'avenir, qui modulent et (dés)accordent leurs rapports au travail.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Impulsée par l'INJEP, une enquête a été menée en 2018 auprès de jeunes de moins de 30 ans afin d'appréhender leurs rapports au travail. Il s'agissait d'appréhender leurs représentations avec une mise en perspective de la place du travail dans leurs parcours et, aussi, les possibles tensions en lien avec leurs expériences vécues et leurs projets d'avenir. Notre approche repose sur la théorie des représentations sociales où « toute réalité est représentée, perçue, c'est-à-dire appropriée par un individu, reconstruite dans son univers symbolique, intégrée dans son système de valeurs » (Abric, 1994, p. 36). La démarche qualitative et inductive adoptée dans cet article ne vise pas la généralisation, mais permet de décrire la réalité sociale à partir du point de vue des jeunes.

Nous avons repéré, parmi les 136 entretiens menés avec l'INJEP et d'autres laboratoires de recherche, les jeunes qui ont précisément répondu à trois questions : « Quel est pour toi l'emploi idéal ? » ; « Peux-tu citer trois éléments importants pour être heureux/heureuse au travail ? » ; « Peux-tu citer trois éléments pour refuser un emploi ? » Ces questions présentaient une dimension genrée incontournable pour notre analyse. En effet, si « les métiers n'ont pas de sexe », leurs représentations restent encore sexuées. Les réponses sur l'emploi idéal pouvaient dès lors éclairer cette possible tension. Les questions relatives aux éléments de satisfaction ou de refus d'un emploi paraissaient aussi pertinentes pour approcher les possibles différences sexuées quant aux perspectives et contraintes familiales, sociales ou professionnelles. Autant d'hypothèses initialement posées dans le but d'appréhender l'emprise du genre sur les rapports des jeunes au travail.

Notre corpus comprend 55 femmes et 41 hommes, âgés de 23,5 ans en moyenne sans écart sexué. C'est une population relativement privilégiée quant aux diplômes et situations au moment de l'enquête. En effet, 30 % ont un baccalauréat, 62 % un diplôme du supérieur et seulement 7 % un diplôme inférieur au baccalauréat (CAP, BEP). Près de 60 % des jeunes ont un emploi, 18 % suivent des études supérieures, plusieurs sont en apprentissage ou contrat de professionnalisation (10 %), d'autres en service civique (6 %) ou au chômage (5 %). D'origines sociales variées, près du tiers des jeunes ont un père ouvrier et 19 % un père cadre, plus de la moitié une mère employée et 14 % une mère cadre. Quant aux responsabilités familiales, 6 femmes et 3 hommes sont parents. Cette population se positionne plutôt au début des trajectoires dans le monde du travail et si certain-es poursuivent des études supérieures, elles/ils possèdent déjà des expériences d'activité professionnelle. Si 24 jeunes exercent une profession intermédiaire, les autres se répartissent ainsi : 17 employé-es, 10 ouvrier-es, 4 cadres et 3 femmes à leur compte.

Les paroles et réflexions des jeunes sont reproduites avec des prénoms fictifs afin de préserver leur anonymat.

1. La mélodie du métier à travers le prisme du genre

Le monde professionnel, par-delà les définitions juridiques du travail et de l'emploi, est un lieu d'expression de multiples représentations sociales (Labbé, 2013 ; Demazière, Zune, 2018). Pour les jeunes enquêtés, l'emploi idéal est perçu selon deux grandes dimensions positives qui se croisent et se complètent. La première dimension, sociale et instrumentale, décrit les conditions d'emploi structurées autour de liens relationnels, d'horaires personnalisables et d'un salaire attractif. Les enquêtés sans distinction sexuée répètent une mélodie du métier qui ordonne : en premier, « une bonne entente », une « bonne ambiance », une « cohésion » avec « les collègues bienveillants », les « supérieurs hiérarchiques » ; puis des « horaires aménagés », « convenables » ou « flexibles » ; accompagnés si possible d'« un très bon salaire ».

La deuxième dimension, symbolique et expressive, interroge la valeur centrale du travail : l'emploi idéal valorise l'« épanouissement », le sentiment de bien-être, le fait d'« aimer son travail », le « plaisir » voire la « passion », avec des perspectives de « créativité », d'« utilité », d'« autonomie » et de « reconnaissance ». Cet intérêt intrinsèque semble davantage accentué dans les propos des jeunes femmes (le tiers pour le quart de jeunes hommes). Cette différenciation sexuée n'a cependant rien d'évident. En effet, les dimensions, sociale et instrumentale d'un côté, symbolique et expressive de l'autre, apparaissent imbriquées, tant l'ambiance au travail ou un bon salaire peuvent participer au plaisir de réaliser des tâches... ce qui est exprimé aussi bien par les unes et les autres.

Signe de la pluralité des rapports au travail, des jeunes caractérisent l'emploi idéal par un métier ou une profession¹, souvent dans la lignée de leurs études ou en relation avec leur qualification ou leur emploi actuel (professeure des écoles, professeur de sport, infirmière, chirurgienne, journaliste sportif, infographiste, professeure documentaliste, éducateur spécialisé...) mais pas toujours (conducteur de bus, sportif professionnel, chanteuse, à son compte, chef, rentier, police portuaire, testeur de lit...), ce qui interroge l'éventail des imaginaires sociaux en fonction des expériences vécues. En somme, les jeunes avancent diverses définitions de l'emploi idéal, dont celle du métier qui souligne la dimension identitaire du travail (Labbé, 2013). D'ailleurs, plusieurs défendent la puissance du « métier passion », vécu ou espéré, notamment les jeunes insérés dans le monde sportif ou le monde de l'éducation.

« Pour moi c'est prof d'EPS, parce que c'est ce que j'ai toujours eu envie de faire, c'est ce qui me plaît, c'est ce qui me passionne, voilà ! » (*Aurélie, 24 ans, étudiante en master MEEF, E131.*)

« Journaliste sportif, c'est une passion, c'est ça ! Et c'est aussi je ne me vois pas faire autre chose plus tard. J'ai la passion du sport, j'ai la passion du journalisme. » (*Pierre, 22 ans, en service civique, diplômé d'une licence, E124.*)

« Le mien oui pour moi c'est vraiment le métier, le métier idéal. Tu te lèves le matin et même en tant qu'adulte tu peux garder ton âme d'enfant avec les enfants en chantant, en faisant la cuisine avec eux. Tu gardes ton âme d'enfant avec... avec des petits. » (*Camille, 26 ans, animatrice en crèche, bachelière diplômée du CAP petite enfance, E49.*)

« Le travail que j'exerce actuellement je pense qu'il est quasiment idéal parce que je fais pratiquement les horaires que je veux [...] je peux vraiment agencer mes journées comme je le veux en termes de tâches, l'emploi idéal pour moi c'est un emploi qui n'est pas monotâche, c'est un emploi où tu fais plein de choses différentes

¹ Les jeunes mixent facilement les termes « travail », « emploi », « métier » ou « profession ».

du coup c'est ça en fait la description je l'ai en fait là actuellement donc c'est top. » (Martin, 23 ans, technicien, diplômé d'une licence professionnelle, E61.)

Au sein du monde éducatif, le cas du professorat des écoles, majoritairement investi par des femmes (DEPP, 2017), est révélateur d'une empreinte du genre invisible dans les discours mais perceptible dans les parcours. Le profil d'Emma, âgée de 26 ans (E136), professeure des écoles depuis trois ans, révèle le poids des socialisations différenciées selon le sexe et la subjectivité genrée de l'emploi idéalisé. Née de parents enseignants, Emma a « toujours été une très bonne élève scolairement au collège et au lycée ». Après l'obtention à 17 ans d'un baccalauréat scientifique « haut la main, avec la mention bien », elle s'oriente d'abord en médecine. L'expérience est un échec. Consciente de la « graduation des métiers », Emma renouvelle son inscription avec l'espoir d'intégrer une école de kiné. Or, le nombre limité de places et son classement ne lui permettent pas de concrétiser ce projet. Elle décide alors de s'orienter en biologie, afin de ne pas perdre une année. Au moment de la poursuite d'études en master, elle choisit le professorat des écoles sur la base du modèle professionnel parental et d'un lointain rêve de devenir maîtresse : « Il y a le stéréotype "toutes les filles veulent être maîtresse", moi aussi je l'ai eu, je suis passée par là. » Si le professorat représente à ses yeux un emploi idéal, son exercice requiert l'acceptation de certaines contraintes socioprofessionnelles, parmi lesquelles le dévouement aux enfants s'oppose à une faible attractivité en termes de rémunération :

« Pour moi, je pense que c'est mon métier idéal. Je ne le conseillerais pas à n'importe qui. [...] C'est usant de faire classe, d'être au contact des enfants. C'est la patience, il faut aimer transmettre. Il faut aimer préparer 45 minutes tous les matins, avant de corriger entre midi et deux, corriger le soir jusqu'à 19 h, préparer le soir en rentrant la journée du lendemain, bosser minimum 10 heures par week-end, bosser facilement un tiers des vacances scolaires, surtout en début de carrière. Je suis en début de carrière. Il faut s'investir... » (E136.)

Investie dans son activité professionnelle, Emma accorde au travail une place « très importante dans le sens des priorités parce qu'elle n'a pas de famille, elle n'a pas d'enfant ». La projection sur l'avenir sonne ici comme un rappel à l'ordre du genre, où le travail invisible lié aux tâches domestiques et maternelles revient traditionnellement aux femmes (Kergoat, 2000 ; Krinsky, Simonet, 2012). Cette perspective, loin d'être exprimée spontanément par les jeunes hommes, est aussi avancée par Aurélia, âgée de 22 ans et étudiante en 3^e année de médecine (E111). Pour elle, l'emploi idéalisé s'inscrit dans un milieu dit « masculin », celui de chirurgien (Zolesio, 2012). Évoquant ses projets dans le monde de la chirurgie, Aurélia, dont la mère est femme de ménage après avoir arrêté de travailler plusieurs années pour s'occuper de ses enfants, légitime un futur emploi en cabinet ou à l'hôpital au regard de la conciliation souhaitée avec une vie de famille :

« Moi, ce serait faire de la chirurgie [...]. Et si possible avoir son propre cabinet ou être dans un hôpital où je peux plutôt être flexible. C'est-à-dire commencer à une certaine heure, arrêter à une certaine heure et du coup être là pour ma famille et mes enfants. Ce serait ça l'idéal. À un moment, je voulais vraiment pouvoir travailler à l'étranger, c'est-à-dire par exemple, aller au Japon. Si c'était possible, j'aurais dit "pourquoi pas", pas spécialement y vivre, mais au moins travailler pendant une période. Donc, le métier idéal, ce serait ça, avoir son propre cabinet et pouvoir faire des missions à l'étranger ou du bénévolat. Donc, au tout début, pouvoir voyager dans le monde en faisant par exemple Médecins sans frontières ou travailler au Japon, environ cinq ans et ensuite pouvoir rester en France, à un endroit posé où j'aurais des heures régulières et être avec ma famille. » (E111.)

Comme Emma, Aurélia présente un parcours scolaire de réussite. Ayant toujours fait partie « des premiers », elle obtient un baccalauréat scientifique avec mention très bien en France d'outre-mer, puis s'installe en métropole dès sa première année d'études supérieures. Le mot travail évoque pour elle une valeur forte : « Un don personnel. C'est donner une part de soi ». Aurélia est issue d'une famille nombreuse, ayant deux petits frères et une sœur aînée étudiante avec qui elle vit, tout en étant soutenue dans son projet par ses parents éloignés de son lieu de résidence : son père né en Afrique est expert-comptable à l'étranger, sa mère née dans les Outre-mer vit actuellement au Royaume-Uni. Si la sphère familiale revêt de l'importance à ses yeux, elle se situe aussi au carrefour de compromis et d'adaptations avec la sphère professionnelle :

« Moi, je suis très côté famille, je me demande donc si la chirurgie ne va pas poser de problèmes. En même temps, je ne me vois pas abandonner ce que je fais. Donc, après, je dis qu'il faut faire des choix [...] j'aurais aimé avoir une grande famille, mais je me dis que ça ne sera peut-être pas pareil, ça ne sera pas comme ce que je souhaite ou que je souhaitais au départ. »

À l'image des jeunes chirurgiennes aujourd'hui, Aurélia expose une posture de compromis dans laquelle sont redéfinis les rôles familiaux au regard des ambitions professionnelles et personnelles (Bercot, 2015).

À travers les récits des jeunes se glissent ainsi des projections genrées sur l'avenir, plus souvent exprimées par les femmes et passées sous silence par les hommes, malgré une mélodie professionnelle en apparence homogène au départ.

2. Au-delà du relationnel, les contraintes de l'indépendance « féminine »

Le travail est couramment présenté comme une composante du bonheur. Au-delà du sens commun, la maxime « travailler pour être heureux » doit pourtant être déconstruite (Baudelot, Gollac, 2003). Chez les jeunes qui constituent notre population d'enquête, le premier élément identifié pour être heureuse/heureux au travail regroupe les aspects relationnels, l'« ambiance », « une bonne entente dans l'équipe », de « bonnes relations » ou « contacts » avec les collègues, la hiérarchie, les usagers (clients, enfants, malades...). La qualité de l'ambiance de travail, les liens sociaux sont plébiscités par les femmes comme par les hommes (voir graphique 1). Cette première inclination exprimée telle une ritournelle, de façon homogène par les jeunes quels que soient leur situation et diplôme, peut étonner. Il reste que « les contacts humains » sont régulièrement nommés comme la première source de bonheur au travail (Baudelot, Gollac, 2003 ; Méda, 2010).

À titre d'illustration, Halima, 21 ans, bachelière en attente de reprise d'étude et caissière le week-end, donne trois critères : « Aimer les gens avec qui on travaille, ce qu'on fait et un bon salaire » (E117). De même, Vincent, 21 ans, diplômé de CAP et intérimaire, indique : « De bonnes relations avec les collègues de travail, aimer son travail tout simplement, avoir de l'argent » (E70). Plusieurs jeunes évoquent aussi l'attrait des activités, du poste ou des missions, la passion ou le plaisir, en lien avec la reconnaissance, l'épanouissement, la sérénité, l'indépendance, quand d'autres parlent du salaire.

GRAPHIQUE 1. PREMIER ÉLÉMENT CITÉ POUR ÊTRE HEUREUX/HEUREUSE AU TRAVAIL ²

Les jeunes ont ainsi une perception commune ou très proche quant aux éléments importants pour être heureuse/heureux au travail. Pour autant, la conciliation entre travail et vie de famille se dévoile davantage dans les propos de femmes à la recherche de leur indépendance. Par exemple, Laurie, à son compte, attachée aux conditions de satisfaction fréquemment avancées (ambiance, tâche, rémunération), orchestre sa journée type de la façon suivante :

« Je cours toute la journée (rire). Non alors, le matin je me lève, je prépare mes enfants et les porte à l'école. Ensuite quand je rentre à mon bureau, je checke mes mails et mes appels. Je réponds aux mails et fais des relances. Je fais quelques devis. Il m'arrive parfois d'aller sur le chantier pour aider mon père. Je fais également tous les papiers au sein de la chambre des métiers, etc. Je tiens aussi un groupe d'artisans donc il faut aussi gérer ça, car on est plusieurs. Je vais voir les fournisseurs pour faire des contrats avec eux. J'essaye aussi de trouver des partenaires. À 16 h, je vais chercher mes enfants à l'école. Je m'en occupe et une fois qu'ils sont couchés, je retourne à mon bureau pour répondre aux mails et continuer à faire mes devis. » (E16)

L'imbrication des temps, professionnel et familial, se retrouve chez cette jeune femme qui, à 23 ans, « ouvre (sa propre entreprise) » et affirme : « Même mon fils de 6 ans me le dit, je n'arrive pas à faire la coupure entre vie privée et vie professionnelle. » Laurie vit en couple (mari couvreur) avec ses deux enfants. Elle est l'aînée de trois sœurs encore étudiantes, son père est couvreur et sa mère au foyer. Dès le début de l'entretien, elle décrit ainsi son emploi actuel à la tête d'une entreprise du bâtiment :

« Aujourd'hui, il faut savoir que je suis à mon compte, que j'ai ouvert il y a quatre ans une entreprise dans le bâtiment, dans le domaine de la couverture, que je gère de A à Z avec l'aide de mon papa qui est, lui, le contremaître de cette entreprise [...]. Mes horaires, sincèrement, je n'en ai pas, car quand on est à son compte et que l'on a envie d'y arriver, on crache dans ses mains et ça m'arrive de travailler non-stop même le week-end. »

Selon Laurie, « le déclic » s'est réalisé au moment du licenciement économique de son père, affirmant sa volonté de prendre un nouveau départ. Cette bifurcation mobilise différentes dimensions temporelle, biographique et identitaire (Vial, 2017). Son poste de commerciale dans une boîte téléphonique ne lui

² Les réponses sont codées sur la base de la fréquence des mots et représentées sous la forme de nuages.

plaisant plus (ambiance insupportable, stress, horaires, salaire), Laurie demande une rupture conventionnelle pour construire son projet « et réaliser le rêve de l'on papa, c'est-à-dire, ouvrir sa propre entreprise ». Laurie mise sur les trente-huit années d'expérience de son père couvreur et sur sa propre « maîtrise de l'informatique, compatibilité, gestion » grâce à ses études (BEP comptabilité, baccalauréat sciences et technologies de la gestion et BTS en alternance comme assistante de direction au sein de l'office de tourisme). Elle apprécie le fait de travailler en autogestion :

« Mon bureau se situe dans ma maison. Donc c'est beaucoup plus facile et mieux. Ensuite je dirais, ce qui est cool c'est de ne pas avoir de hiérarchie et donc de travailler en famille et ensuite je dirais de gérer sa journée et ses rendez-vous comme je le souhaite. »

Valorisant une organisation qui lui permet d'articuler vie professionnelle et familiale, étant présente pour ses enfants tout « en gérant le travail le soir après leur coucher », Laurie soulève aussi les aspects envahissants de sa profession, contraires à l'apparente flexibilité du travail indépendant, dont les conséquences en termes d'inégalités de genre sont plus pesantes pour les femmes que pour les hommes (Landour, 2019). Laurie explique que la coupure est difficile, notamment le week-end : « Trop souvent plongée dans le travail, sans faire de coupure, avoir le téléphone qui sonne tout le temps. » À travers ses paroles transparaît la valse des temps sociaux entre vie professionnelle et vie personnelle déclinées au « féminin »... où, par-delà les stéréotypes, elle tient le rôle principal.

La question des investissements professionnels et personnels est aussi une dimension centrale chez Sara pour qui le mot travail évoque « l'indépendance, l'argent... voilà, savoir s'occuper de soi, gérer un foyer, etc. » (E122). Dès le début de l'entretien, cette jeune femme aborde la question du foyer compte tenu de son histoire et de son héritage social. En effet, Sara, 19 ans, née en France au milieu d'une fratrie de cinq filles et deux garçons, habite chez ses parents originaires d'Afrique (son père vend des appartements, sa mère est femme de ménage), venus en France pour que « leurs enfants apprennent un bon métier ». Après un échec lors de sa première tentative, Sara obtient un baccalauréat professionnel accueil-relation-client-usager tout en étant caissière à temps partiel. Depuis quelques mois, elle est en service civique à la mission locale pour appuyer sa candidature comme éducatrice spécialisée. Sara vient d'être reçue à ce concours, ce qui explique que l'emploi idéal est à ses yeux de « travailler avec les enfants ou les personnes handicapées ou les immigrés ».

Pour Sara, la place du travail est « primordiale », signe d'indépendance sociale et moyen d'autonomie financière. Mais elle se trouve tiraillée entre deux cultures et deux valeurs (travail et famille) qui constituent son identité :

« Je dirais que c'est primordial parce qu'on a besoin de travailler pour subvenir à nos besoins. Après, c'est vrai que moi dans ma culture, et dans ma religion, la place du travail dans notre vie doit être secondaire. On devrait plus gérer notre foyer, quand on est marié je te parle. [...] c'est notre mari qui va chercher l'argent, travailler, etc. Mais, après, de comment j'ai été éduquée de comment j'ai grandi, j'ai toujours été indépendante. Enfin, je ne me verrais pas rester chez moi, à m'occuper que de mes enfants. [...] J'ai quand même fait des études etc. Donc, si ce n'est pas pour les mettre à profit, je trouve ça un peu dommage. »

Ces deux profils reflètent une émancipation « féminine » incertaine, avec des obstacles à surmonter pour perdurer dans une activité professionnelle. La première barrière est liée à la priorité accordée au rôle de mère,

poinds de la tradition chez Sara. La deuxième porte sur la négociation des temps de travail, visible professionnellement et invisible familialement, condition du maintien dans un emploi indépendant chez Laurie.

3. Derrière la plainte du salaire, la recherche d'une conciliation famille/travail ?

Être heureux/heureuse au travail ne peut se comprendre qu'en comparaison des conditions qui pourraient conduire à refuser un emploi. Chez les jeunes enquêtés, la rémunération constitue le premier motif de refus d'un emploi, pour les femmes comme pour les hommes, quels que soient leur diplôme et situation (voir graphique 2). Résultat peu surprenant au regard d'autres enquêtes qui mettent en avant le salaire comme critère clé pour choisir ou changer d'emploi chez les jeunes (Longo, 2011) ou la rémunération comme principal motif d'insatisfaction chez les salarié·es (Garner *et al.*, 2005). En différenciant l'analyse selon le sexe, la place du salaire s'impose nettement chez les jeunes hommes, qui évoquent ensuite les horaires, à l'instar de Jacques, 22 ans, en service civique titulaire des CAP boulanger et pâtissier (E123) qui rejette le fait d'« être mal payé, de très mauvais horaires ». Pour les jeunes femmes, le salaire demeure le premier motif cité, puis viennent de façon assez équilibrée la distance, les relations avec les collègues et le patron, les horaires ou les temps de travail, comme Estelle, 22 ans, vendeuse diplômée de BTS, qui énumère : « Une mauvaise entente entre les équipiers... Et puis travailler pour rien du tout, faire des horaires de dingue pour gagner à peine. La distance peut être très dure aussi » (E73). D'autres jeunes ajoutent le manque d'intérêt pour les tâches, la non-conformité du poste en référence à l'éthique ou leurs valeurs, à leurs aspirations ou qualifications, sans différenciation sexuée.

GRAPHIQUE 2. PREMIER ÉLÉMENT CITÉ POUR REFUSER UN EMPLOI



Au premier abord, les principaux motifs exprimés pour repousser un emploi ne distinguent pas explicitement les jeunes de notre corpus. Pourtant, les jeunes femmes les associent plus spontanément à la famille ou aux enfants, notamment lorsque la profession impacte la vie personnelle et privée. Le récit de Louise, 24 ans, sans enfant, demi-chef de rang dans un hôtel-restaurant « grand, prestigieux, réputé » en témoigne (E52). Venant d'une famille modeste (père non diplômé formateur de dockers, mère diplômée de

BEP secrétariat invalide), Louise définit son parcours scolaire comme « un peu chaotique ». N'aimant pas l'école, elle s'oriente vers l'apprentissage dans l'hôtellerie-restauration, valide un CAP « haut la main » puis un baccalauréat professionnel deux ans plus tard en restant dans le même hôtel, lieu de son premier stage. Louise souligne les aspects positifs de son travail, « le contact client, la bonne humeur, apprendre toujours plus », mais aussi le tempo des horaires, la vie en décalé, les contraintes sociales et les souffrances physiques :

« C'est quand même énormément de travail, ton corps en pâtit, parce que forcément t'as mal aux pieds, t'as mal aux jambes, t'as mal aux épaules, t'as mal aux poignets, à force de porter des assiettes, énormément d'assiettes tous les jours, des verres, puis on a des escaliers donc bon ça joue sur ton physique, ça joue sur ton mental, ton moral donc forcément quand des fois tu te dis "ouais je suis payée tant pour tout ça" [...] en tout j'ai deux heures de route par jour et des fois c'est un peu prenant, mais ça a été mon choix, je savais comment ça se passait. » (E52.)

Les cadences de l'hôtellerie-restauration ont de telles répercussions sur sa vie personnelle qu'il lui est difficile d'envisager « une vraie vie de famille », le travail occupe la plus grande place :

« C'est beaucoup plus de la moitié de ma vie, c'est le travail avant tout et après la vie personnelle. J'ai pas beaucoup de temps, c'est vraiment le travail qui prend toute la place. Je dors travail, je mange travail, je pense travail. Je suis tout le temps au travail quoi. J'ai un jour de repos, je suis contente. »

Louise se pose la question de faire ce métier toute sa vie :

« C'est le seul métier que je connaisse, je ne me vois pas faire autre chose pour l'instant, après forcément quand j'aurai des enfants ou vraiment une vraie vie de famille peut-être que là je ferai une reconversion professionnelle, mais pour l'instant je suis bien dans mon métier et ça m'apporte quand même beaucoup. »

Louise se projette déjà dans l'impossibilité de mener de front « une vraie vie de famille » et une carrière professionnelle dans ce secteur. Le genre influence ainsi la manière d'établir des priorités, notamment la sphère privée pour les femmes, cependant une volonté d'accorder plus de temps à leur famille et leurs enfants apparaît dans les discours de quelques jeunes hommes.

Il en est ainsi de Pierrick, 26 ans, père de deux enfants. Alors que la distance et le salaire sont classiquement les deux raisons exprimées pour refuser un emploi, sa position se démarque de celle majoritaire chez les jeunes hommes dans cette enquête. Pierrick est l'un des seuls à mettre en avant ses responsabilités familiales, teintées d'une vision paternaliste quant aux ressources financières nécessaires pour subvenir aux besoins du foyer, selon le modèle du *male breadwinner* (Bereni *et al.*, 2008). Pour lui, « la proximité du boulot, enfin du centre de travail par exemple, une trop faible rémunération pour subvenir à ls besoins familiaux » (E44) constituent deux motifs de refus d'emploi. Diplômé de BTS après un baccalauréat professionnel, Pierrick est électricien (père magasinier, mère comptable) embauché dans l'entreprise où il a fait son dernier stage, avec le projet de « devenir le patron de cette entreprise ». Son idéal professionnel implique « un emploi où les heures peuvent être assez flexibles pour pouvoir gérer sa famille, une assez bonne rémunération et surtout, une bonne entente entre collègues ». Sa famille occupe une place essentielle dans ses propos, il explique avoir pris des jours de congés quand ses enfants étaient malades. Si la place du travail est à ses yeux importante, il ne souhaite pas se « dédier entièrement à ce travail non plus ».

Quant à Léo, 26 ans, salarié en alternance de BTS et joueur de foot passionné, l'absence d'opportunité dans le domaine du sport l'a finalement contraint à se reconvertir dans les assurances, après dix ans en club. Dès lors, la place du travail dans sa vie devient secondaire : « Je travaille pour subvenir à mes besoins. Au départ, je travaillais par plaisir » en tant qu'éducateur sportif (E116). La naissance de son fils, un an plus tôt, fait reculer encore cette place, car « quand on a un fils, on ne voit plus la vie pareil » :

« Je fais passer la famille en premier, après c'est le foot et après c'est le travail. Moi je pars du principe qu'il faut profiter de la vie. Mettre mes priorités en avant tout en ayant dans un coin de la tête que le travail est important pour l'avenir, pour plus tard ou pour le moment présent. Mais sinon, c'est secondaire. Si on me proposait un travail dans lequel il faut faire 60 heures dans la semaine avec un super salaire, etc., je vais refuser parce que mon but c'est de profiter de mon fils, de le voir grandir. » (*Léo, salarié en alternance de BTS, E116.*)

Même si certains pères souhaitent s'investir davantage dans les responsabilités familiales (Chatot, 2016), le projet ou le fait d'avoir des enfants diminuant l'importance attachée au travail est davantage relevé dans les discours spontanés des femmes. Derrière les motifs de refus d'un emploi ou les freins comme le tempo des horaires ou la distance, se profilent les contraintes temporelles relevant de l'articulation entre le travail et la famille, exprimées aussi par quelques jeunes domiciliées chez leurs parents et sans enfant. Ainsi, Laura, 23 ans, assistante d'éducation (E27) avec un diplôme d'assistante médico-sociale explique :

« Dans les éléments qui me feraient refuser un emploi, je dirais surtout les horaires inadaptés à la situation familiale [...] ensuite une rémunération insuffisante qui ne me permettrait pas de subvenir à mes besoins, un SMIC c'est déjà peu alors imagine en dessous...» (E27.)

De même, Raphael, bachelier de 21 ans, diplômé d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) et éducateur sportif (E45) avance :

« Pour moi les trois éléments qui me feraient refuser un emploi sont le fait de donner des tâches ne correspondant pas du tout avec le domaine de compétence que j'ai, ensuite et sûrement le plus important, si les horaires ou la distance de l'emploi sont inadaptés à ma situation familiale et/ou personnelle et enfin une rémunération insuffisante par rapport au travail effectué. » (E45.)

« La contrainte et, en même temps, le plaisir à travailler et être utile à la société »

Ces paroles exprimées par Adèle, 28 ans, professeure des écoles stagiaire en master MEEF (E130), sont reprises à titre de conclusion illustrant ainsi ce que le travail représente aux yeux des jeunes interrogés. En définitive, la plupart ne remettent pas en question, ni dans leur vie actuelle ni dans leur vie future, la centralité d'un travail utile, attractif, cadencé par des contraintes tout en étant source de plaisir. À travers les mots des jeunes, la ritournelle relationnelle du métier ne bat sa pleine mesure qu'à l'aune de la plainte du salaire, avec toutefois des différences sexuées au regard des temporalités. Si les jeunes femmes et jeunes hommes présentent une vision commune ou très proche de l'emploi idéal, des conditions de satisfaction au travail et des critères de refus d'un emploi, l'empreinte du genre, souvent invisible dans leurs représentations, scande les parcours envisagés dans la durée. De la formation à

l'emploi, les perspectives ou contraintes socioprofessionnelles ne se conjuguent toujours pas de la même manière au « féminin » et au « masculin ».

En réponse aux trois questions ciblées, peu de jeunes évoquent spontanément la vie familiale actuelle et future, mais les femmes sont plus nombreuses à le faire (8 femmes pour 4 hommes). Chez d'autres jeunes, des indices sur leurs rapports au travail, leur vie personnelle et/ou familiale sont parfois évoqués au fil des entretiens. Il est vrai que l'enquête se réalise plutôt au début des parcours dans la vie active pour certaines, quand d'autres sont toujours en études. Or, les différences entre les sexes se construisent, s'agrègent et se renforcent au fil des trajectoires (Daune-Richard, 1992) en particulier avec l'arrivée des enfants dont le poids pèse sur les jeunes femmes, même si des changements sensibles sont perceptibles du côté des jeunes hommes. Autant de signes genrés qui marquent les propos des jeunes et qui sont à découvrir, explorer et nuancer dans leurs récits de vie ainsi que leurs projets, à suivre...

Chapitre 5. Rapports et émotions au travail des jeunes : esquisse d'une typologie

Sandra Gaviria, UMR IDEES, université Le Havre Normandie et David Mélo, LLSETI, université de Savoie

L'objectif de ce chapitre est de comprendre le rapport subjectif au travail en s'appuyant sur une sociologie des émotions (Jeantet, 2018). Nous analyserons le sentiment de bien-être (Loriol, 2000¹), déclaré ou non, selon les expériences nourries parfois par les représentations, les conditions matérielles et relationnelles ainsi que le sentiment de satisfaction (Davoine, 2006).

Nous procéderons à cette analyse à partir du sentiment plus ou moins positif que les jeunes ressentent vis-à-vis du travail. Comment celui-ci se construit-il ? Quelles sont les conditions matérielles et/ou relationnelles qui y contribuent ? Dans quels cas de figure des mauvaises conditions de travail sont-elles considérées comme supportables ou non ?

Notre travail interroge les rapports et les émotions des jeunes au travail. La notion d'émotion telle que nous la manions dans ce texte renvoie à son sens inclusif : « Nous utilisons la notion d'émotions dans une acception large, incluant les sentiments et les affects, qui renvoie au registre du ressenti, du "vécu", de l'éprouvé, du corps et de ses manifestations » (Fortino *et al.*, 2015).

L'analyse des entretiens montre que le rapport des jeunes au travail se construit au fur et à mesure des expériences : par exemple, les jeunes apprennent à détecter ce qu'ils supportent ou alors ce qu'ils aiment et essaient par la suite d'éviter ce qu'ils ne supportent pas ou ce qu'ils n'aiment pas. Il est ainsi sujet à modifications dans le temps (Longo, 2018). Le rapport des jeunes au travail se forme également à travers le prisme des souvenirs familiaux relatifs au rapport au travail des parents ou des grands-parents. D'autres éléments entrent également en compte, notamment la situation personnelle (avoir une famille, des enfants), le diplôme, le genre ou l'âge.

Nous concentrerons notre attention sur une esquisse de typologie qui nous permet de mieux comprendre et saisir les rapports des jeunes au travail. Trois axes composent cette typologie, qui renvoient à trois dimensions distinctes de manière classique (Paugam, 2000 ; Méda, Vendramin, 2013). En premier lieu, le rapport au travail des jeunes étudiés engage des dimensions instrumentales et matérielles au sens large, qui tiennent au contrat de travail, aux horaires, au salaire, à la distance domicile/travail, aux opportunités de carrière, etc. Ici, le travail met en balance des contributions et des rétributions et renvoie au thème de l'exploitation lorsque le déséquilibre apparaît trop béant. En second lieu, le rapport au travail recouvre des dimensions sociales. Sur ce versant, les discours des jeunes évoquent la hiérarchie, les collègues, les clients, etc., c'est-à-dire l'ensemble des relations humaines qui tissent le quotidien du travail. Enfin, le vécu du travail est constitué de dimensions symboliques et expressives, qui tiennent à la possibilité ou non de

¹ Marc Loriol s'intéresse depuis plus de vingt ans maintenant au mal-être au travail sous ses différents états.

se réaliser dans son travail ou le risque de faire l'objet de formes d'aliénation, via l'importance des responsabilités confiées ou de l'autonomie octroyée par l'employeur, ou la pénibilité ou encore l'intérêt intrinsèque du travail. Or, ces trois dimensions du rapport au travail ne font pas nécessairement système dans l'expérience des jeunes rencontrés, donnant souvent naissance à des contrastes et tensions dans leurs discours et jugements.

Nous pouvons ainsi distinguer quatre types de rapports au travail classés par ordre « décroissant », d'une appréciation globale plus positive à une appréciation globale plus négative. Dans l'ensemble, les rapports au travail des jeunes hommes et femmes rencontrés se teintent d'une coloration plutôt positive. *A contrario*, les rapports très négatifs au travail demeurent plus rares. Il semble en effet que les personnes concernées, dans la mesure de leurs possibilités d'action en ce sens, tentent d'éviter ou de quitter très rapidement les environnements de travail les plus dégradés. De là vient sans doute qu'ils soient peu finalement à formuler une appréciation globale plus négative. Nous présenterons successivement ces quatre figures : les « insérés », qui déclarent se sentir globalement bien au travail ; les « coureurs de fond » dont les rapports au travail apparaissent contrastés, entre dimensions sociale et symbolique plutôt positives et dimensions instrumentale et matérielle plutôt négatives ; les « battants » dont les liens au travail tout aussi contrastés se présentent à front renversé par rapport à la précédente figure, entre conditions acceptables et mauvaise ambiance ; enfin, les « malmenés » qui, de manière symétrique et opposée tout à la fois aux « insérés », cumulent les difficultés et les peines sur les différents versants du rapport au travail.

Dans l'ensemble, les femmes et hommes interviewés mettent en perspective leur vécu du travail avec le fait d'être jeunes. La jeunesse est pour eux une période et un âge de la vie où il est logique d'apprendre et de supporter certaines conditions professionnelles difficiles. C'est pourquoi ils sont enclins à accepter de subir des aspects moins positifs de leur travail et ne les vivent pas nécessairement négativement.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Ce texte repose sur l'analyse de 24 entretiens² menés par les étudiants Carrières sociales de la promotion 2017-2018 de l'IUT du Havre. Ces entretiens, qui respectent les principes d'anonymat et de confidentialité, ont une durée comprise entre 45 mn et 1h30. Les personnes interrogées sont des jeunes âgés de 19 à 27 ans, résidant en France, et comprenant 10 hommes et 14 femmes d'un niveau supérieur au bac. Plus précisément, 12 jeunes possèdent un niveau bac+2 ou supérieur. Parmi ces jeunes, 11 ont un père avec un niveau de diplôme CAP BEP, 3 un père avec un niveau BTS et 3 un père avec niveau bac. Parmi les mères, 10 ont un niveau bac ou supérieur.

² Précisons que la numérotation des entretiens correspond à celle de l'ensemble de l'enquête collective.

1. Les « insérés » : se sentir bien au travail

Sur une échelle allant des jugements les plus positifs aux sentiments les plus négatifs, nous proposons de distinguer une première figure que nous nommerons « les insérés ». Ils ont souvent un niveau d'études supérieur à bac + 2, et font référence à des emplois choisis, qu'ils aiment. D'ailleurs, le vocabulaire se rapportant au stress et, plus largement, à des émotions négatives apparaît peu dans les entretiens conduits auprès de ces jeunes. Les jeunes femmes et hommes relevant de cette figure déclarent se sentir globalement bien au travail. Ils affirment bénéficier tout à la fois de conditions de travail et d'emploi *a minima* correctes et d'un bon climat général de travail.

De quoi parlent-ils plus précisément ? Notons tout d'abord que lorsqu'ils indiquent des conditions de travail et d'emploi correctes, cela ne signifie pas, tant s'en faut, que ces dernières soient extraordinaires, mais simplement convenables au regard des tâches qu'ils accomplissent, des horaires auxquels ils sont astreints ou des responsabilités qu'on leur confie le cas échéant, etc. Ils insistent alors sur la proximité résidentielle, le salaire convenable, de bons horaires, c'est-à-dire qui n'empiètent pas trop sur le week-end. Ces bonnes conditions peuvent parfois renvoyer à l'idée d'avoir une grande autonomie parce que la personne est à son compte, même si la charge de travail peut alors être importante. Quant au climat général positif, il découle de relations humaines satisfaisantes et d'une bonne ambiance quotidienne avec les collègues les plus fréquentés, pairs ou supérieurs hiérarchiques, par exemple *via* un chef à l'écoute, présent, qui s'adresse à eux correctement et avec respect. En d'autres termes, les trois versants du travail définis ci-dessus semblent s'emboîter harmonieusement dans l'expérience de ces jeunes.

Il est manifeste qu'avoir choisi sa formation et l'aimer et contribue à forger un rapport positif au travail. Clémence (E34), en alternance, étudie au sein d'une école d'ingénieur. Elle entretient un rapport satisfaisant tout à la fois à son travail et à son parcours scolaire. Elle définit la jeunesse comme une période d'expérimentation qui permet de préparer le passage à la vie d'adulte. Lorsque qu'elle est invitée à évoquer ses projets à court terme, elle semble mettre l'accent sur son parcours professionnel et sur l'amitié, sans opposer les deux pôles, bien au contraire : une vie professionnelle intéressante et bien remplie, avec des responsabilités, va de pair, à ses yeux, avec une vie amicale intense.

Concernant son rapport au travail, elle donne une importance particulière à l'équipe mais également aux missions de travail et au salaire. Pour elle, il est donc important de réaliser quelque chose qu'elle aime parce que le travail occupe, qu'on le veuille ou non, une grande place dans la vie :

« Non après ça si c'est du travail où on passe 12 heures par jour au travail à faire ce que l'on aime pas c'est peut-être un peu plus quoi, mais si on fait les tâches qui nous sont données, qu'on s'implique dans quelque chose qui nous passionne, c'est pas quelque chose qui rebute [...] Si on va au travail et qu'on compte à la minute près et ne pas faire tout ce qu'on a à faire, pour moi, c'est quelque chose qui est une contrainte. » (Clémence, 20ans, DUT chimie puis prépa AST école d'ingénieur, E34.)

Elle n'est pas prête pour autant à faire une croix sur sa rémunération, qui doit alors correspondre au volume horaire qu'elle réalise mais également au niveau de diplôme qu'elle prépare.

Dans le même ordre d'idées, et c'est là un fait majeur que révèlent les entretiens, faire tout au long de son parcours des choses « qu'on aime » contribue au rapport positif au travail. Après des études en licence pro de chimie en alternance, Martin (23 ans) travaille comme technicien dans le laboratoire d'une entreprise pharmaceutique en CDI. Si son rapport au travail semble si bon, c'est notamment parce qu'il a pu accéder à des expériences professionnelles successives qui lui ont plu. Par conséquent, le travail ne fait pas figure à ses yeux de contrainte et la référence au champ lexical du plaisir et de la passion (Sarfati, 2012) irrigue son discours sur la sphère professionnelle :

« S'investir dans une tâche que l'on aime ou que l'on n'aime pas, euh le mot travail pour moi c'est aussi gagner sa vie, être autonome, le mot travail pour moi ça reste euh un plaisir, en fait, j'ai envie que le travail reste un plaisir, faut venir au travail avec le sourire le matin, faut pas que ce soit une tare en fait. » (*Martin, 23 ans, licence professionnelle, E61.*)

Au total, le rapport positif au travail relève d'un ensemble de facteurs (parcours, expériences passées, etc.) et non pas uniquement de la nature du poste occupé ou du niveau du diplôme.

D'autres jeunes « insérés » font état d'un rapport positif au travail, en dépit de conditions objectivement pas faciles. C'est le cas notamment de jeunes qui sont à leur compte. Ici, avoir sa propre affaire apporte un surcroît de motivation, et est de nature à compenser les conditions parfois difficiles ou de surcharge de travail. Anaëlle (27 ans, E59) travaille actuellement dans son propre salon de coiffure qu'elle a ouvert il y a déjà plusieurs années. C'est là une situation professionnelle qu'elle considère comme une chance au regard de son jeune âge : « J'ai eu la chance de pouvoir m'installer et aujourd'hui j'ai mon propre salon avec des salariés. » Son expérience subjective s'accorde à la réalité objective. Il est en effet rare pour des jeunes avant 30 ans d'avoir l'opportunité de diriger une entreprise qui fonctionne au quotidien avec des employés sous leur autorité. Une telle situation présente de nombreux avantages et, parmi ceux-ci, celui de ne pas devoir se dissimuler derrière un masque et de pouvoir par là même atteindre à une forme d'authenticité au travail :

« De gérer une entreprise et que mon salon soit à mon image, parce que quand on travaille pour quelqu'un on est obligé de pas forcément être soi-même mais plutôt comme la responsable le veut, donc ça c'est ma plus grande satisfaction. » (*Anaëlle, 27 ans, CAP BP coiffure, E59.*)

Être son propre patron est donc une source d'épanouissement pour l'enquêtée et participe de son sentiment positif à l'égard du travail. Elle peut ainsi endosser un large éventail de responsabilités, c'est-à-dire « comptabilité, gestion, gestion de personnel », auxquelles elle n'aurait pu prétendre si elle avait été « simple » salariée.

Pour autant, le tableau n'est pas idyllique, tant s'en faut. Le statut de patronne n'est pas une sinécure, et l'enquêtée se confronte à la pression inhérente au fonctionnement de son salon, à son résultat économique, aux charges patronales et à la rémunération de ses employés ainsi qu'à la sienne propre. Elle pointe notamment un décalage entre ses efforts et sa rémunération, un déséquilibre entre contributions et rétributions. Pour autant, à l'inverse d'autres contextes professionnels et d'autres situations et expériences laborieuses, ce déséquilibre ne débouche ni sur une véritable insatisfaction ni sur un sentiment d'injustice intense. Tout au plus se contente-t-elle d'entonner l'antienne récurrente au sein du monde patronal sur le poids des charges. Au total, en effet, elle se considère privilégiée :

« J'ai beaucoup de chance et j'en suis consciente, mon travail est une vraie passion et aujourd'hui il y a beaucoup de personnes malheureusement qui vont travailler sans aimer leur métier et moi je sais que j'ai beaucoup de chance de ce côté-là. »

Si tout n'est pas idyllique pour eux, les « insérés » décrivent un rapport au travail positif, via une pluralité de dimensions allant dans le même sens. Ce n'est pas le cas de la figure suivante, les « coureurs de fond » dont l'expérience du travail s'avère plus ambivalente.

2. Les « coureurs de fond » : faire face en attendant de meilleures conditions

Les « coureurs de fond » constituent une figure analytiquement distincte. Elle recouvre des jeunes dont le rapport au travail s'avère contrasté et *in fine* plus mitigé, et qui dès lors occupent un emploi qu'ils supportent en attendant mieux. Les mauvaises conditions renvoient à différentes dimensions de l'expérience professionnelle qui peuvent concerner des aspects matériels comme le salaire, la distance domicile-travail ou les horaires, ou des aspects plus expressifs liés à la pénibilité de la tâche. Certains de ces « coureurs de fond » supportent ainsi de mauvaises conditions parce qu'elles sont considérées comme nécessaires pour accomplir un projet plus large. Souvent il s'agit de jeunes qui travaillent avec une motivation essentiellement instrumentale : gagner de l'argent.

Romain (20 ans, bac pro, E53) cumule deux emplois. Il s'agit d'un jeune travailleur qui passe la majeure partie de son temps au travail. En effet, en parallèle de son BTS en alternance d'aménagement paysager, il occupe un job étudiant le week-end dans un supermarché discount pour subvenir à ses besoins. Il justifie cette importance du travail dans sa vie par son âge, 20 ans :

« Bah, pour l'instant, je me dis que faut travailler pour s'en sortir un minimum plus tard. Donc oui, certes, il y a de grandes chances que je lève le pied un peu plus tard. Mais, pour l'instant, faut que je travaille, faut que je me fasse des bonnes bases pour pouvoir continuer. » (Romain, 20 ans, bac pro, E53.)

Il entretient un rapport plutôt positif au travail : idéalement, pour lui, le travail doit être une passion. Dans cette perspective, il termine une formation en alternance afin de se préparer à un métier de passion. D'ailleurs, les expériences de travail accumulées tout au long de son parcours ont toujours été en lien avec ses études. Il est donc logique d'observer qu'il a toujours plus ou moins aimé les différents emplois et stages assurés.

Si le travail est vécu comme une passion (Sarfati, 2012) et qu'il est important pour l'enquêté de réaliser des missions qui lui plaisent, la rémunération ne doit cependant pas être oubliée. Il importe donc qu'elle corresponde au nombre d'heures effectuées.

Nous retrouvons ici une représentation commune de la jeunesse comme période décisive pour la vie future. La jeunesse est alors dépeinte comme une période difficile où il est impératif de réaliser des choix stratégiques afin de se placer professionnellement dans la société. De ce fait, la vie privée peut être difficile à lier avec sa vie professionnelle actuelle. Dans un premier temps, l'enquêté déclare ne pas avoir de difficultés à lier les deux sphères :

« Non, non, non je n'ai pas de difficultés, je sais qu'il faut prendre beaucoup de temps avec la famille, faut pas oublier, mais le travail il ne faut pas l'oublier non plus, mais faut faire des breaks avec le travail, faut pas penser travail tout le temps, en fait. » (*Romain, 20 ans, Bac pro, E53.*)

Pour autant, par la suite, dans un second temps de l'entretien, il précise qu'il se trouve empêché par les contraintes professionnelles de voir sa copine à un autre moment que le dimanche. En ce sens, le travail peut avoir une incidence négative sur sa vie personnelle :

« Quand je dis travail, c'est pas forcément quand je suis en entreprise, c'est quand je suis aussi en cours. Je suis en couple donc [silence] je vois vraiment madame que le dimanche, parce que je sais que la semaine je suis en cours, donc je suis au travail, la semaine qui suit, je sais que je vais être en entreprise donc au travail, et je sais que le samedi je vais être au travail, car je vais être au supermarché Discount donc... ouais aujourd'hui, le travail prend beaucoup de place dans ma vie personnelle. » (*Romain, 20 ans, bac pro, E53.*)

L'enquête souligne qu'il y a une réelle complexité des éléments qui entrent en compte pour définir un sentiment global : le goût pour le métier, les relations avec les collègues, les conditions matérielles...

Solenne, 22 ans, bac + 3 école d'audiovisuel (E36), a tout d'abord choisi de faire un baccalauréat littéraire. Ensuite, elle a étudié pendant trois ans dans une école privée d'audiovisuel et a obtenu son diplôme. Elle nourrit des sentiments partagés quant à sa dernière expérience. Au moment de l'entretien, elle se trouve en recherche active d'emploi. Elle pense qu'elle va être embauchée prochainement pour faire de la régie pour un long métrage. Elle nous dit de sa dernière expérience d'emploi que celle-ci consistait à faire la régie, « aller chercher des comédiens, installer les décors, des tentes, des loges et puis nettoyer et ranger les décors », que « ça ne s'est pas très bien passé » avec sa supérieure. Elle décrit cette dernière sous un jour très défavorable, comme ayant un « égo un peu surdimensionné » et comme étant « quelqu'un de pas très compétent ». De ce fait, elle ne garde pas un très bon souvenir de cette expérience de travail. De surcroît, les horaires étaient très compliqués et la rémunération insuffisante. Ainsi, au mauvais salaire vient s'ajouter la mauvaise relation avec sa responsable, addition d'éléments négatifs contrebalancée, au moins partiellement, par une relation avec les collègues jugée bonne. Dans ces conditions, et malgré une expérience antérieure pas très concluante, son rapport à la fonction de régie ne se trouve pas emportée dans la tourmente.

Au total, ces jeunes « coureurs de fond » subissent des conditions parfois très difficiles consciemment et dans l'attente d'atteindre progressivement tous les éléments qui leur semblent centraux. Ils s'y résignent parce qu'elles ne constituent qu'une phase transitoire avant de décrocher leur « graal » professionnel.

Si l'expérience des « coureurs de fond » se présente comme plus mitigée que celle des « insérés », le rapport au travail de la figure suivante, les « battants », est quant à lui plus dégradé.

3. Les « battants » : le coût de rapports humains dégradés

Les « battants » sont des jeunes aux conditions matérielles de travail correctes ou satisfaisantes, mais qui font l'expérience de relations humaines dégradées et parfois de domination (Gaviria, Mélo, 2018). Ils évoquent également des expériences professionnelles passées, mais qui ont le plus souvent tourné court. Chez eux, tout se passe comme si l'épreuve de la hiérarchie, plus précisément des mauvais rapports humains, entraînait des émotions et sentiments plus négatifs que l'épreuve des mauvaises conditions matérielles. Marc, 25 ans, bac STG, (E20), a toujours eu un rapport difficile à ses supérieurs :

« Je comprends qu'il faut qu'il y ait des supérieurs mais eux de leur côté il faut qu'ils comprennent que je ne suis pas un esclave... Ils ne le comprennent pas tous. C'est pour ça que je n'ai pas réussi à garder de boulot extrêmement longtemps. »

Dans son emploi actuel, son référent essaie de « réduire les primes de déplacement, de l'le faire déplacer à des deux heures de route et en plus il [lui] crie dessus ». Marc se montre pendant l'entretien assez sûr de lui, et souligne savoir ce qu'il veut et ce qu'il ne veut pas. Il dit avoir toujours pris ses décisions tout seul et s'accommode donc mal avec le principe de hiérarchie : « C'est moi qui décide. Les gens essaient de m'influencer, mais c'est moi qui décide. »

Ce trait de caractère est sans doute imputable à son parcours scolaire. Enfant, Marc raconte avoir été le souffre-douleur de ses camarades de classe. Il n'a commencé à s'affirmer qu'à son entrée au lycée. On ressent tout au long de l'entretien que cette expérience initiale a eu une incidence sur sa relation au travail en termes d'hostilité à l'égard de l'idée même de hiérarchie. Hostilité qui n'est pas que « théorique » puisqu'elle marque de son empreinte un parcours professionnel émaillé de plusieurs expériences qui se sont achevées prématurément en raison d'une mésentente avec sa hiérarchie. Tout cela n'a évidemment pas été sans conséquences sur son expérience du travail. C'est ainsi que, de son propre aveu, durant une période, son rapport au travail est devenu très négatif. Il travaillait alors dans la démolition et les relations avec son supérieur n'étaient pas bonnes :

« Un an. Oui ça se passait bien parce que j'étais nouveau, je n'avais aucune formation donc les mecs étaient indulgents. Sauf qu'au bout d'un moment, mon chef a commencé à devenir agressif, et j'ai fait pareil et ça a donné pas mal de conflits, même si on continuait à travailler ensemble, c'était pas dans la bonne humeur. »
(Marc, 25 ans, bac STG, E20.)

Quant aux relations avec les collègues, elles s'avéraient pratiquement inexistantes. Selon lui, ces derniers ne lui prêtaient aucune considération à raison même de son jeune âge.

On relève alors dans son discours le « goût de nécessité » développé par Bourdieu (2015), à l'œuvre notamment dans le rapport au travail des jeunes des classes populaires (Couronné, 2017). En effet, il travaille seulement pour la paye et ne porte pas d'intérêt particulier à la tâche qu'il réalise du moment qu'il est payé par la suite. Sa définition du travail est la suivante :

« Faire du fric ! Et se servir de ses bras, enfin travailler quoi ! Peu importe la tâche à faire, il faut la faire. [...] Ma philosophie c'est : s'il y a du travail, je suis toujours là, mais il faut que la paye suive. Quand il n'y a pas de paye, je ne suis pas là. » (Marc, 25 ans, bac STG, E20.)

Le travail n'est pas vécu comme un espace où l'on pourrait réellement s'épanouir, mais bien plutôt comme un espace nécessaire, qui permet juste de disposer d'argent afin de s'émanciper de la tutelle familiale. Ainsi, l'enquêté vit dans un appartement avec sa copine qu'il appelle « sa femme », bien qu'ils ne soient pas mariés.

Nous retrouvons alors l'idée de hiérarchie, qu'il ne supporte pas. Nous avons trouvé ce profil de jeunes dans une enquête antérieure sur le retour chez les parents (Gaviria, 2020). Certains jeunes n'ont en effet d'autre choix que le retour chez les parents, parce que ne supportant pas la hiérarchie, ils démissionnent successivement de divers emplois. Dans d'autres cas, il peut s'agir de mauvaises relations avec des managers peu présents ou qui parlent mal aux jeunes, sans respect. Toutes choses particulièrement mal vécues dans la mesure où elles sont reçues comme les manifestations d'un manque d'attention et de considération.

Illustration emblématique de ce mécanisme, Laurie (27 ans, BTS en alternance, E16) s'est trouvée dans une telle situation, complexe, puisque si elle aimait bien son travail au sein d'un office de tourisme (« J'ai touché un peu à tout car j'étais à l'accueil, j'ai fait le service comptabilité, et j'ai fait le service d'assistante de direction »), dans le même temps, à un moment donné, elle ne supportait plus la DRH. Initialement, elle voulait suivre une formation en coiffure mais s'était alors heurtée au refus de ses parents. Elle s'est ensuite engagée dans un BTS, pendant lequel elle est en alternance dans un office de tourisme. Elle y apprécie tout à la fois son travail et ses collègues, et c'est logiquement qu'on lui propose un CDI... qu'elle refuse pour cause de mauvaises relations avec la DRH. Nous constatons ainsi que le coût de rapports humains dégradés semble l'emporter sur toute autre sorte de considération, quand bien même les liens avec les pairs ne seraient pas concernés par ladite dégradation:

« Ils étaient satisfaits de mes services et en fait ils voulaient me garder, donc ils m'avaient mis à l'épreuve, j'ai eu un CDD, puis un CDI mais quand le CDI est arrivé, je n'ai pas pu le signer, car je ne m'entendais pas avec la DRH. Donc j'ai préféré partir. » (Laurie, 27 ans, BTS en alternance, E16.)

Nous observons la différence entre les coureurs de fond qui ont plutôt de bons rapports mais des mauvaises conditions matérielles. Ici, au contraire, les battants ont des conditions matérielles qui leur conviennent davantage que les rapports humains. Cette situation semble plus pesante que celle des coureurs de fond, le relationnel semblant plus central dans la balance que les conditions matérielles.

4. Les « malmenés » : l'épreuve de la précarité

Les « malmenés » sont des jeunes qui présentent généralement un bas niveau de formation ou un diplôme à faible employabilité et qui savent que leur insertion sur le marché du travail est vouée à être lente et précaire au gré d'une alternance de moments de chômage et d'intérim. Dans ces conditions, ils se trouvent contraints d'accepter des postes qu'ils n'aiment pas et dans des conditions telles qu'elles les conduisent à l'expérience et à la conscience de leur précarité. Ils supportent temporairement ces situations

précaires, mais avec l'idée en permanence présente de partir pour s'y soustraire, là aussi au moins provisoirement. Au total, ils entretiennent un rapport tout à fait négatif au travail, qui les touche et les atteint parfois dans leur personne même, dans leur estime et leur confiance en soi. Bien qu'ils soient jeunes, ils font d'ores et déjà montre d'un certain pessimisme face à l'avenir. Certains d'entre eux l'analysent comme une difficulté liée non pas à leur formation ou à leur niveau de diplôme, mais aux conditions professionnelles qu'ils apparentent tout simplement alors, dans une veine très fataliste, à une sorte d'ordre naturel des choses.

Issue des classes populaires, Estelle (22 ans, BTS banque, E73) travaille actuellement en tant que vendeuse dans une grande enseigne que nous avons renommée « Vêtements pas chers ». Elle n'est pas satisfaite de cet emploi où elle est rémunérée au SMIC. Les conditions de travail ne sont pas du tout celles auxquelles elle s'attendait lorsqu'elle a passé son entretien d'embauche :

« Comment dire que « Vêtements pas chers » c'est une arnaque. À l'entretien ils te font de belles promesses, comme quoi tu as le droit aux tickets restaurant, que tu es payée plus que le SMIC, que tu vas travailler que trois jours par semaine, arrivé à la signature du contrat, ce n'est pas du tout ça. Ils te disent que les tickets restaurants ça se mérite, que pour les avoir, il faut travailler 6 heures à la suite, sauf que les horaires c'est cinq heures à la suite, donc je n'avais pas de tickets restaurant. Que finalement tu ne vas pas travailler trois jours mais cinq. Et en plus de cela tu es au SMIC. Bienvenue chez « Vêtements pas chers » [en haussant le sourcil.] »
(Estelle, 22 ans, BTS banque, E73.)

De fait, les considérations au nom desquelles elle avait accepté cet emploi ne sont désormais plus réunies. La trahison des promesses faites lors de la phase de recrutement alimente la relation très négative qu'elle noue avec son emploi. Ce sentiment de trahison est d'autant plus intense qu'elle avait de surcroît quitté son précédent emploi dans la restauration rapide parce que « Vêtements pas chers » offrait *a priori* des avantages et une meilleure rémunération. Lorsqu'elle a réalisé que tel n'était pas le cas, il était trop tard, car elle avait déjà démissionné :

« Parce qu'à l'entretien, ils ont su nous dire qu'on travaillait que trois jours, que soit on faisait le matin soit l'après-midi, et qu'on avait les tickets restaurants et ces trois éléments-là ont fait que j'ai quitté Fast Food, parce qu'au Fast Food on a vraiment rien du tout, on travaille parfois jusqu'à 1 heure du matin, on commence il est 7 heures, tout cela avec des creux énormes dans la journée, c'était que ça. Tandis que là, c'est des horaires fixes, je pouvais avoir mon soir ou mon matin tranquille. Et puis au final, quand je suis arrivée pour signer mon contrat, c'était pas du tout cela. » (Estelle, 22 ans, BTS banque, E73.)

Dès lors, l'emploi est finalement occupé au quotidien avec un mécontentement d'autant plus grand qu'elle estime en outre qu'on ne lui confie pas suffisamment de responsabilités : « Et pour les responsabilités, à part remplir les rayons, c'est tout ce qu'on fait. » Si l'enquêtée juge que ses missions manquent singulièrement de diversité ou de complexité, il n'en demeure pas moins qu'elle se déclare satisfaite en termes de rémunération :

« Vêtements pas chers » je suis payée plus qu'au Fast Food, alors que je fais le même volume horaire dans le mois. On est payé à faire du rayonnage toute la journée, on est un peu payé à rien faire. Donc franchement ça va j'ai pas à me plaindre [haussant les épaules]. » (Estelle, 22 ans, BTS banque, E73.)

Ce *satisfecit* circonscrit à la rémunération prend tout son sens lorsqu'on le resitue dans son parcours professionnel : l'emploi occupé intervient juste après une expérience encore moins concluante dans un Fast

Food, expérience qu'elle qualifie de fatigante et pas suffisamment payée. De ce fait, la rémunération perçue chez « Vêtements pas chers », jugée insuffisante lorsqu'elle n'est pas soumise à la comparaison, fait l'objet d'une réévaluation dès lors qu'elle est rapportée au précédent emploi. Pourtant, si elle estime être payée à ne rien faire et si elle semble plutôt satisfaite de cela, elle n'en juge pas moins ses missions inintéressantes : « C'est toujours la même chose, du matin au soir. C'est de l'esclavage. On te dit de faire ça, tu fais ça, et puis basta. Et après, ils ont le cran de venir dire qu'on l'a mal fait. » Nous comprenons ici qu'elle fait référence à ses supérieurs qui, pour elle, n'ont pas à lui dire ce qu'elle doit faire. L'enquêtée ne supporte pas la hiérarchie ; elle souhaite d'ailleurs elle-même diriger des équipes et ainsi inverser sa situation de « subalterne » :

« Je ne supporte pas le fait d'avoir un chef au-dessus de moi. Si j'avais été chef ça aurait été merveilleux, mais bon, je fais comme je peux [...] Surtout que moi je me braque facilement, donc si on me dit quelque chose de négatif, je vais me braquer et là, c'est fini, à partir du moment où je suis braquée, je me sens mal et je n'ai plus envie d'aller bosser. Voilà, moi je suis comme ça. » (*Estelle, 22 ans, BTS banque, E73*)

Flavie (24 ans, bac pro de secrétariat et services à la personne, intérimaire, E19) présente un rapport au travail négatif qui s'explique par ses conditions d'emploi. Actuellement au chômage, elle n'est pas diplômée et a rencontré des difficultés pour s'insérer sur le marché du travail. De ce fait, elle critique l'attitude des employeurs à l'égard des jeunes. Pour elle en effet, les employeurs ne laissent pas suffisamment la chance aux jeunes qui n'ont pas d'expérience et cela d'autant plus s'ils ne sont pas diplômés. Cette critique est nourrie de son expérience personnelle et de celle de ses amis qui enchaînent, tout comme elle, les emplois précaires. Son rapport au travail s'est donc tout d'abord construit à travers le prisme de ces expériences de la précarité, caractérisées par la succession de missions de courte durée pendant deux ans. Par la suite, elle a occupé deux emplois à temps partiel en contrat aidé, sur une durée de deux ans également. Si les missions lui plaisaient, elle ne touchait pas une rémunération conséquente. Depuis la fin de son contrat, elle est à nouveau en recherche d'emploi et espère trouver un emploi stable d'au moins six mois. Malgré ces difficultés et ces « galères », elle conserve une certaine motivation qui la porte à discuter de son projet professionnel avec sa mère et une ancienne collègue de travail.

L'une des surprises de cette enquête est le constat que parfois, contrairement aux représentations de la jeunesse véhiculées dans les médias, les jeunes « consentent » à supporter des conditions difficiles afin d'acquérir de l'expérience et par là même d'espérer à terme obtenir progressivement de meilleures conditions de travail et d'emploi. Ils espèrent ainsi nouer un bon, ou au moins un meilleur rapport au travail. Autrement dit, de mauvaises conditions matérielles dans le présent peuvent, de manière contre-intuitive, donner lieu à un sentiment « positif » ou supportable, parce que le travail contribue à un projet plus large. Ces résultats rappellent utilement que l'élucidation du lien entretenu avec le travail ou noué au travail ne saurait être soluble dans une simple arithmétique des joies et des peines, des facteurs de satisfaction et des facteurs de mécontentement (Mélo, 2010). À distance d'une vision empreinte d'une forme de réductionnisme de type economiciste appelant à une mesure objective des poids positifs et négatifs mis en balance, il peut s'avérer, dans les faits, que les problèmes rencontrés dans le quotidien de travail, voire les souffrances endurées, n'interdisent pas une évaluation « subjective » moins sombre qu'anticipée (Dubet *et al.*, 2006).

Il est vrai que, lorsque les conditions de travail sont difficiles et éprouvantes, « l'ennui, le découragement, la colère et le désespoir peuvent s'inviter au travail » (Fortino et al., 2015). C'est ainsi que, dans un tel cas de figure, il est judicieux de parler de « la trop grande « charge émotionnelle » supportée par des salarié-es sous pression (du public, des managers, etc.) comme d'une étape précédant les éventuelles atteintes à la santé mentale ou physique » (*id.*). Nous observons toutefois dans notre corpus que les jeunes ne laissent pas s'installer le mal-être trop longtemps ni la souffrance. Dans les entretiens, il apparaît que les rapports au travail se construisent tout au long des parcours (Longo, 2018) des jeunes selon les conditions matérielles et relationnelles donnant lieu à des sentiments et des émotions qui contribuent à leur tour à dégager un rapport au travail plus ou moins positif ou négatif voire mitigé. En d'autres termes, ces émotions structurent les parcours et les choix des jeunes.

Cette exploration de notre corpus d'entretiens nous a permis de dégager quatre types de rapports au travail construits en fonction des expériences vécues, de l'histoire et de la trajectoire personnelles. Le rapport au travail se construit de manière complexe comme une combinatoire et ne se réduit à aucun de ses éléments pris isolément, que cela concerne le salaire, les horaires, ou encore le relationnel, etc. Il procède de l'équilibre ou du déséquilibre entre un ensemble d'éléments. D'une manière générale, nos données tendent à montrer que les jeunes tentent de ne pas laisser des situations de souffrance au travail s'installer définitivement. Ils cultivent une conscience vive de leur valeur sur le marché, de ce qu'ils veulent et ne veulent plus et de ce qu'ils sont prêts à accepter ou pas et agissent en conséquence.

Chapitre 6. Penser le travail des jeunes à travers le prisme des temps des étudiant-es

Julie Couronné INJEP, LISE, CEET, Camille Dupuy DySoLab IRIHS, université Rouen Normandie, CEET, François Sarfati, centre Pierre Naville, université d'Évry, université Paris-Saclay, CEET, et Jules Simha, CERLIS, université Paris-Descartes, CEET

Le rapport des jeunes au travail alimente nombre de fictions : les jeunes seraient plus individualistes, plus inconstants ou encore moins engagés que leurs aînés. Les nombreux discours sur les générations au travail, souvent portés par les sciences de gestion ou par des acteurs des ressources humaines ont pu faire croire que tout aurait changé au tournant des années 1990. Les technologies numériques auraient bousculé les rapports au travail et à l'emploi de manière telle qu'il conviendrait aujourd'hui de revoir le management, voire de repenser les entreprises. Si ces idées ont fait florès, l'analyse sociologique, qu'elle soit fondée sur des méthodes quantitatives ou qualitatives, a pu montrer qu'il y avait moins un effet de génération qu'un effet des inégalités sociales. En somme, le rapport au travail et à l'emploi varierait moins selon un principe d'opposition entre « jeune/vieux », « technophile/technophobe », que selon celui classique en sociologie de « diplômé/non-diplômé », « milieu favorisé/milieu défavorisé » (Méda, Vendramin, 2013 ; Sarfati, 2015 ; Couronné, 2017).

Pour contribuer aux réflexions sur cette question, nous proposons d'effectuer deux déplacements. Tout d'abord, nous nous centrons sur une population particulière de jeunes, celle des étudiant-es. Le travail salarié des étudiant-es – et en creux leur rapport au travail – a déjà fait l'objet de nombreux travaux qui l'articulent avec les activités universitaires et interrogent la concurrence ou la complémentarité entre ces activités (Froment, 2012 ; Pinto, 2014 ; Béduvé, Giret, 2008). Si cette articulation est ici aussi au centre de l'analyse, notre deuxième déplacement consiste à saisir le travail étudiant dans son articulation avec les activités scolaires mais aussi extra-scolaires. Ici encore, si des travaux se sont focalisés sur une forme d'engagement particulière des étudiant-es (Côme et Morder, 2009 ; Becquet, 2007), ils n'interrogent pas toujours toutes les articulations qui se nouent entre ces différentes sphères (activité étudiante, travail salarié, engagements hors travail). Par ailleurs, si le travail bénévole fait l'objet d'une abondante littérature, l'engagement y est souvent réduit à la dimension non lucrative et peu se sont intéressés à la figure particulière que constitue l'étudiant (Testi, 2016 ; Simonet, 2010). Pourtant, de plus en plus, les activités salariées ou les « engagements » dans leur grande diversité sont valorisés au sein des universités et s'articulent au temps scolaire (Agulhon, Convert, 2011 ; Coursaget et Quenson, 2012) dans une dynamique d'ouverture et de professionnalisation. Ainsi, notre perspective consiste à analyser conjointement l'ensemble des activités des étudiant-es : leurs études, leur travail mais aussi leurs activités extra-universitaires (sportives, associatives, culturelles, religieuses...) en prenant en compte les contraintes

¹ Pour ne prendre qu'un exemple, citons l'article D611-7 du code de l'éducation (10 mai 2017) qui vient généraliser à tous les établissements d'enseignement supérieur la possibilité de « valider[re], au titre de la formation suivie par l'étudiant et sur sa demande, les compétences, connaissances et aptitudes qu'il a acquises dans l'exercice des activités ».

temporelles qui pèsent sur les trajectoires des jeunes scolarisés et des jeunes actifs (Becquet, 2011 ; Millet, 2003). Nous cherchons ainsi à comprendre les agencements entre l'ensemble des activités réalisées « à côté » du travail salarié (Weber, 1989) et à mettre au jour les processus qui régissent leur articulation globale dans des emplois du temps individuels. Cela nous permet notamment de saisir la manière dont les étudiant·es envisagent le travail salarié ou non salarié.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Pour interroger cette articulation des temps sociaux estudiantins, nous avons mené une enquête par questionnaire auprès d'étudiant·es de trois types d'institutions d'enseignement supérieur (deux universités, un grand établissement et le réseau des instituts d'administration des entreprises), situés à Paris et en régions. Nous avons ainsi pu interroger les étudiant·es sur les trois volets de leurs activités : les études, le travail salarié et les activités exercées au sein d'associations ou de collectifs (activités syndicales, politiques, artistiques et culturelles, sportives, religieuses, et humanitaires). Diffusée entre février et avril 2018, cette enquête par questionnaire a recueilli 2 420 réponses. Elle a été complétée par des entretiens approfondis conduits auprès de 35 étudiant·es qui avaient, pour une grande partie, déjà participé à la première phase de l'enquête. De manière générale, les enquêté·es sont diplômé·es d'un bac général, obtenu avec mention bien ou très bien. Ils et elles sont globalement issu·es des classes moyennes et supérieures (voir tableau 7). Nous supposons que les étudiant·es qui ont accepté de nous rencontrer après avoir répondu au questionnaire sont celles et ceux qui se considèrent comme les plus légitimes à le faire.

Cette enquête permet de confirmer la thèse d'une diversité de rapports au travail et d'articulations travail / hors travail parmi les étudiant·es et ainsi de proposer de repenser le rapport au travail des jeunes à travers le prisme de leurs rapports pluriels au temps.

Nous présenterons les résultats issus de nos analyses statistiques en les incarnant par nos entretiens. Nous revenons dans un premier temps sur la fabrique de quatre profils idéaux-typiques d'étudiant·es avant de les présenter dans le détail et d'interroger le rapport au temps des étudiant·es, et notamment au temps du travail.

1. Une entrée par le temps et les institutions

Qu'il s'agisse d'étudier, d'avoir un travail étudiant, une pratique sportive, culturelle, syndicale, politique, religieuse ou d'être engagé dans une organisation étudiante, nous avons pris le parti de nous centrer sur les activités organisées au sein d'une structure ou cadrées par elle. *A contrario*, les activités réalisées dans un cadre strictement individuel et/ou informel sont écartées de l'analyse quantitative. Si pratiquer une activité sportive en dehors du cadre d'un club, apprendre à jouer de la guitare en autodidaxie, aller à un

² Cette enquête a été financée dans le cadre d'une collaboration entre l'INJEP et le CEET. Nous tenons à remercier David Mahut pour son aide dans la réalisation des entretiens.

concert, au cinéma, jouer aux jeux vidéo³ sont des *items* régulièrement renseignés par les enquêté-es dans les questions ouvertes, ils ne sont ainsi pas traités prioritairement dans le cadre de cette recherche. En effet, le questionnaire se focalise sur des activités instituées au sein de structures collectives. Nous cherchons ainsi à analyser les activités sociales des étudiant-es en les inscrivant dans des cadres et des institutions établies (club, association, partis politiques, syndicats, etc.). Notre hypothèse est que le fait pour une étudiant-e de payer une adhésion, de « prendre une carte » témoigne d'un engagement continu et régulier dans l'activité pratiquée au sein de cette structure. Par ailleurs, ce pari répondait également à un souci méthodologique de recueil des données à partir d'un questionnaire diffusé par voie électronique. En effet, restreindre les réponses au cadre des activités instituées devait nous permettre d'homogénéiser les données et avait pour objectif de faciliter la tâche des répondant-es dans leur effort de compréhension de nos questions. Toutefois, afin de ne pas perdre totalement de vue les activités non instituées ou conduites dans un cadre plus informel, les entretiens ont été l'occasion d'interroger nos répondant-es sur ce point précis.

Finalement, notre enquête par questionnaire vient tout d'abord confirmer nos hypothèses sur la pluriactivité des étudiant-es. Elle nous informe de manière générale sur le temps consacré par les étudiant-es à ces différentes activités : parmi celles et ceux que nous avons interrogé-es, près de la moitié exerce une activité rémunérée de manière régulière (47 %). Ces activités rémunérées renvoient alors aussi bien au travail salarié ou non, déclaré ou non, qu'aux petits boulots et jobs d'été. Les répondant-es sont un tiers (32 %) à travailler plus de 18 heures par semaine. Ils sont également nombreux à exercer une activité dans une association ou un club sportif (40,5 %). Ces premiers constats nous ont conduits à pousser plus avant la question de l'articulation des temps sociaux. Les quatre profils idéaux-typiques que nous présentons reposent sur une analyse des temps déclarés dans l'enquête. Ces temps sont des temps scolaires (suivi des enseignements et travail universitaire « à côté ») ou extra-scolaires (en dehors des études). Parmi les temps extra-scolaires, nous distinguons le temps de travail rémunéré (qui peut se faire avec ou sans contrat de travail) et le temps consacré aux autres activités (sport, culture, art, politique, syndical, religion, etc.).

Pour élaborer ces profils, nous avons cherché, en premier lieu, à distinguer des groupes d'étudiant-es principalement selon deux variables : le volume de l'emploi du temps hebdomadaire et la part de cet emploi du temps consacrée aux études (dans et en dehors des enseignements suivis). En deuxième lieu, nous avons cherché à isoler les établissements, types de formation, les niveaux d'étude suivis, et les activités menées à côté des études. En troisième lieu, ont été mobilisées les grandes variables sociales telles que le genre, l'âge, les professions et catégories socioprofessionnelles des parents, la perception d'une bourse, les types de bac et mentions. Nos analyses statistiques nous conduisent à identifier quatre profils idéaux-typiques d'étudiant-es : le « scolaro-centré », l'« élite multi-engagée », le « calculateur » et le « distancié. »

³ Ce choix a pour effet d'écarter des pratiques qui peuvent être collectives et occuper une bonne partie de l'emploi du temps hebdomadaire. Les jeux vidéo en sont une illustration.

TABLEAU 1. VOLUMES HORAIRES DES EMPLOIS DU TEMPS EN FONCTION DES QUATRE IDÉAUX-TYPES (HEURES HEBDOMADAIRES)

	Le distancié	Le scolaro-centré	Le calculateur		L'élite multi-engagée
			IAE	Grand étab.	
Temps consacré aux études	24	34	30	38	42
Temps consacré aux autres activités	0	5	22	16	29
Temps hebdomadaire total	24	39	52	54	71

Fidèles à la conception wébérienne de l'idéal-type, il est important de noter que ces quatre profils d'étudiant-es ne correspondent pas à une réalité « historique » ou « authentique », mais bien à un « tableau de pensée » qui « ordonne selon les précédents points de vue choisis unilatéralement » (Weber, 1965, p. 45). Cependant, pour chacun de ces profils, nous compléterons notre description par le portrait d'une étudiant-e qui nous paraît, à chaque fois, illustratif de la manière dont chaque idéal-type peut s'incarner dans une trajectoire réelle.

2. Le « scolaro-centré »

Un premier groupe d'enquêté-es correspond au profil idéal-typique que nous proposons d'appeler « scolaro-centré. » L'usage que font les sociologues de l'école de ce terme désigne généralement un regard ou une analyse sociologique focalisé sur la dimension scolaire, ce qui tend à occulter d'autres dimensions de la vie sociale (Dubet, 2009 ; Moignard, 2008). Ce profil idéal-typique s'incarne plus particulièrement chez les étudiant-es inscrit-es dans des filières sélectives, que ce soit des jeunes femmes en médecine à l'université ou en gestion au sein d'un grand établissement parisien, et dans une moindre mesure des étudiants inscrit-es en IUT ou dans des IAE.

De manière générale, l'emploi du temps de ces étudiant-es s'articule essentiellement autour de la scolarité et de la réussite scolaire. L'entrée dans des cursus sélectifs entraîne une réorganisation de leur temps. Ces étudiant-es déclarent à de nombreuses reprises, pendant les entretiens, « j'ai pas le temps » ou « je n'ai plus le temps ». Pour réussir aux examens et tenir le rythme de travail exigé dans ces filières sélectives, ils recentrent leur emploi du temps sur le scolaire. Plus précisément, l'emploi du temps hebdomadaire rattaché au profil idéal-typique du « scolaro-centré » est occupé à plus de 75 % par le temps scolaire. Le temps scolaire est ici entendu comme la somme du temps passé en cours et de celui consacré à étudier en dehors des cours. Il représente 34 heures par semaine en moyenne. Cela corrobore notre constat général selon lequel plus des deux tiers (70,8 %) des étudiant-es qui consacrent plus de 25 heures par semaine à leurs études ne travaillent pas. Nous montrons ici de manière classique qu'il y a bien pour une partie des étudiants une forme de concurrence entre le travail salarié et le travail scolaire (Béduwé, Giret, 2008 ; Pinto, 2014).

Comme l'illustre la régression suivante (Tableau 2), nous avons tenté d'expliquer la manière dont se construit un emploi du temps consacré à plus de 75 % à la scolarité. Plusieurs variables explicatives ont été retenues : le genre, la formation suivie, l'exercice d'une activité rémunérée et sportive. En effet, les hommes auront moins tendance à avoir un emploi du temps centré sur le « scolaire » que les femmes. De plus, les étudiant-es qui ne déclarent pas d'activité rémunérée ni sportive auront plus de chance de consacrer leur temps aux cours et aux révisions que les autres. Ce tableau souligne par ailleurs un léger effet de la formation sur la probabilité de consacrer plus de 75 % de son emploi du temps hebdomadaire à la scolarité. En effet, il apparaît que les étudiant-es inscrit-es en sciences et techniques ont plus de probabilité de recentrer leur emploi du temps sur leur scolarité.

TABLEAU 2. LE SCOLARO-CENTRÉ

Type de modèle	Régression logistique				
Modalité à expliquer	+ 75 % de l'emploi du temps consacré à la scolarité				
Variables explicatives		Coef.	Odds ratio	Effet marginal	
Sexe	Homme	-0.5442	0.58	-2.40 %	***
	Femme	ref.	ref.	ref.	
Dans quelle formation êtes-vous inscrite ?	Droit, économie, gestion	-0.3244	0.72	-1.30 %	***
	Lettres, sciences humaines et sociales	-1.0356	0.36	-5.90 %	***
	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	-0.8324	0.43	-4.30 %	ns
	Sciences et techniques	ref.	ref.	ref.	
	Institut universitaire de technologie	-0.3366	0.71	-1.40 %	ns
	Institut d'administration des entreprises	-0.9735	0.38	-5.40 %	***
	Santé	-0.5790	0.56	-2.60 %	***
Consacrez-vous régulièrement du temps à une ou plusieurs activités rémunérées ?	Oui	-2.9006	0.05	-36.80 %	***
	Non	ref.	ref.	ref.	
Consacrez-vous régulièrement du temps à une ou plusieurs activités au sein d'une association ou d'un club de sport ?	Oui	-0.4627	0.63	-2.00 %	***
	Non	ref.	ref.	ref.	

Niveau de significativité : *** au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %, ns. non significatif. Dans ce tableau, comme dans les suivants, et à des fins de simplification, seules les variables significatives sont mobilisées.

C'est par exemple le cas d'Éric (E022), étudiant en deuxième année de médecine dans une université parisienne. Après avoir obtenu sans difficulté un bac scientifique avec mention très bien – il a toujours été

⁴ L'ensemble des variables énoncées précédemment ont fait l'objet de tests statistiques, mais afin de faciliter la lecture du tableau, n'apparaissent que les variables significatives.

« matheux » pour reprendre son expression – il choisit d'intégrer l'université pour passer le concours d'entrée en pharmacie. Après un échec, il s'oriente vers le concours de médecine qu'il réussit. Pour cela, il a appris à s'organiser, a appliqué de nouvelles techniques de travail et a intensifié le rythme : il « fait l'ouverture et la fermeture de la BU ». En période de révision, il peut travailler jusqu'à 60 heures par semaine. En parallèle, Éric est très impliqué dans l'association de tutorat des étudiant·es en médecine l'université. Au sein de cette dernière, il co-organise les concours blancs (six par an), autogérés par les étudiants et les étudiantes en médecine. Il participe également à écrire les sujets d'examen (sous forme de QCM), à rédiger les corrigés puis scanner les copies (environ 1 000 par concours) dans un logiciel de correction automatique. Il anime aussi des cours de soutien aux étudiant·es de première année. Par ailleurs, il parraine trois étudiant·es qu'il soutient surtout moralement. À côté des études, ce jeune homme n'a pas d'autres activités que celles liées à l'association d'étudiants en médecine. Il n'évoque aucune activité politique, sportive ou culturelle. Même son activité sur les réseaux sociaux est liée à ses études et à la réussite aux examens. Facebook est pour lui un outil indispensable pour l'échange de cours et l'organisation des concours blancs. Ses expériences de travail salarié se résument à quelques petits boulots en tant que buraliste (deux mois) ou baby-sitter. Ainsi, cet étudiant se concentre uniquement à ses activités universitaires. Il est issu d'une famille d'origine chinoise et non diplômée et vit avec ses parents dans un appartement situé en banlieue parisienne. Éric est boursier et touche à ce titre environ 300 euros par mois. Ses parents le poussent avant tout à réussir ses études : « C'est important pour eux qu'on ait des métiers pas trop difficiles. » Ses activités sont donc uniquement tournées vers les études, à l'opposé de ceux et celles, souvent issu·es de classes supérieures, qui peuvent se permettre de cumuler les activités et qui incarnent le profil idéal-typique de l'« élite multi-engagée ».

3. L'« élite multi-engagée »

Un deuxième groupe d'enquêtés correspond au profil que nous proposons d'appeler « l'élite multi-engagée. » Il rassemble une très faible partie des étudiant·es (une centaine environ) et correspond à celles et ceux qui cumulent des temps sociaux importants dans différents domaines, à la fois salarié, scolaire et extra-scolaire. L'emploi du temps de ces répondant·es est très dense : ils et elles consacrent en moyenne 71 heures par semaine à l'ensemble de leurs activités⁵. Le temps scolaire représente une part non négligeable (42 heures en moyenne) de ces activités, mais à la différence du groupe précédent, cet investissement important dans les études n'exclut pas, au contraire, un investissement temporel dans d'autres activités. Ils sont ainsi parmi les étudiant·es qui travaillent le plus⁶. D'autre part, la moitié d'entre eux fait du sport. Cette catégorie tend à montrer (contrairement à la précédente) une complémentarité entre les différentes activités des étudiant·es : les excellents parviennent à mener tout de front. Cette complémentarité est, cela dit, réservée à une élite.

⁵ Ce temps peut s'étendre jusqu'à une centaine d'heures d'activité pour les plus occupés.

⁶ Ces éléments de réponse au questionnaire ont été affinés dans les entretiens, et il apparaît que le travail ainsi déclaré peut relever aussi bien d'un petit boulot (baby-sitting par exemple), que de stages intégrés aux cursus universitaires.

Comme l'illustre la régression suivante (Tableau 3), si la mention au bac est statistiquement corrélée au fait d'avoir un emploi du temps de plus de 65 heures hebdomadaires, l'effet est d'autant plus fort pour les étudiant-es en forte réussite scolaire (mention Très bien au baccalauréat). Cela confirme un résultat plus général issu de notre base de données : le tiers (30,5 %) des étudiant-es qui exercent au moins trois activités extra-scolaires ont obtenu leur baccalauréat avec mention Très bien. En outre, nous constatons un effet du sexe des enquêté-es. Les étudiants ont plus tendance que les étudiantes à déclarer un emploi du temps aussi important. Enfin, de manière plutôt attendue (il s'agit des activités les plus répandues dans notre base de données), la pratique d'une activité rémunérée et d'activités artistiques et sportives est fortement corrélée au fait d'avoir un emploi du temps conséquent. Ces étudiant-es sont particulièrement investi-es dans les activités rémunérées, sportives, artistiques et culturelles. Le rapport au temps tel qu'ils le décrivent permettrait de les rapprocher du groupe des « opportunistes » décrit par Maria Eugenia Longo (2010). En effet, ils ne semblent pas inquiété-es par les éventuels marqueurs d'incertitude (la difficulté à obtenir le métier souhaité, la difficulté à définir ce même métier, etc.) qui peuvent toucher leurs parcours. Toutefois, les discours rapportés les mettent à distance d'une forme d'opportunisme – que nous retrouvons davantage chez les étudiant-es incarnant le profil du « calculateur ». En effet, pour ces derniers, les nombreuses activités menées riment systématiquement avec une forme de plaisir gratuit qu'ils disent y trouver.

TABLEAU 3. « L'ÉLITE MULTI-ENGAGÉE »

Type de modèle	Régression logistique				
Modalité à expliquer	Emploi du temps de + 65 h d'activités/semaine				
Variables explicatives		Coef.	Odds ratio	Effet marginal	
Sexe	Homme	ref.	ref.	ref.	
	Femme	-0,3889	0,68	-7,90 %	***
Quelle mention avez-vous obtenu au baccalauréat ?	Passable	0	0,67	-8,20 %	***
	Assez bien	-0,4717	0,62	-9,70 %	***
	Bien	-0,5750	0,56	-12,10 %	***
	Très bien	ref.	ref.	ref.	
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une ou plusieurs activités rémunérées ?	Oui	ref.	ref.	ref.	
	Non	-1,2511	0,29	-28,60 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association artistique ou culturelle ?	Oui	ref.	ref.	ref.	
	Non	-0,7759	0,46	-16,90 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association ou un club de sport ?	Oui	ref.	ref.	ref.	
	Non	-0,3496	0,70	-7,00 %	***

Niveau de significativité : *** au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %, ns.non significatif.

Marie (E06) fait partie de cette élite engagée. Après avoir obtenu un baccalauréat économique et social avec mention très bien, elle entre dans une université parisienne sélective et intègre un cursus de sciences sociales. Parallèlement, elle suit une formation de journalisme dans la même université. Avant d'entrer en master 2, elle prend une année de césure et en profite pour multiplier les expériences professionnelles et bénévoles. Elle commence par effectuer une mission humanitaire en Asie, puis enchaîne des stages professionnels dans le secteur associatif et dans le monde de l'entreprise. Elle est aujourd'hui en master 2. Depuis le début de sa scolarité, Marie a toujours travaillé sans qu'elle en ait le besoin financier. Elle a eu plusieurs « jobs étudiants » : caissière dans un supermarché, vendeuse pour une enseigne de vêtements de prêt-à-porter et visiteuse à domicile pour les personnes âgées isolées :

« Je ne me suis jamais sentie obligée de le faire, jamais sentie vraiment dans le besoin... parce que mes parents, ils étaient là, mais... Je me disais que je devais quand même me bouger un peu, parce que j'avais conscience que les loyers sont chers... Je pense que j'avais aussi envie d'avoir un petit job, de voir autre chose... ouais, je pense. » (Marie, 24 ans, master sciences sociales, Grand établissement, E06.)

Marie est issue d'une famille diplômée et cultivée. Son père travaille dans le secteur associatif – « Les chiens font pas des chats. » Diplômé d'un bac agricole, il travaille pour une grande association humanitaire dont il coordonne le réseau national. Il touche un salaire de 5 000 euros net par mois. Sa mère est titulaire d'un baccalauréat de comptabilité. Elle est aumônière dans un établissement scolaire privé. Marie a deux sœurs jumelles à peine plus âgées qu'elle et un petit frère. L'une suit une formation pour devenir assistante sociale et l'autre poursuit des études d'infirmière. Cette « fibre » sociale se révèle chez Marie par sa participation à de nombreuses associations ; elle est aussi animatrice pour les Scouts. Elle se présente comme étant une femme engagée. D'un point de vue politique, Marie se dit de gauche, elle a voté Benoit Hamon aux dernières élections présidentielles « vraiment par conviction », puis au second tour elle a voté Emmanuel Macron « par défaut ». Elle est également attachée à porter deux causes sociales « qui lui tiennent à cœur » : la protection environnementale/zéro déchets et l'égalité entre les femmes et les hommes. Au quotidien, Marie réduit sa consommation de viande, fabrique ses cosmétiques, achète en vrac dans un magasin bio « Les Nouveaux Robinsons » et évite la surconsommation. De plus, avec « avec un petit groupe de filles », en fin de master 1, elle a décidé de créer une association qui met en place des ateliers dans les établissements scolaires (plutôt au collège) pour lutter contre les stéréotypes de genre. Elles proposent dans le cadre de cette association des interventions ponctuelles dans les classes. Pendant les trois premières années à l'université, elle a été responsable « communication », dans une association politique à l'université qui organise des débats. Par ailleurs, pendant 15 ans, Marie a pratiqué la danse classique 7 heures par semaine au sein d'une école privée. Ainsi pour Marie, ces différentes activités se cumulent aisément et sans contraintes. Elles sont le fruit d'une envie de faire des choses, de s'engager plus que d'un calcul rationnel.

4. Le « calculateur »

Proche en termes de variété des activités dans son emploi du temps, mais dans une logique très différente de celle de cette petite élite, le profil idéal-typique du « calculateur » est incarné par des étudiant-es ayant un emploi du temps hebdomadaire d'une durée de 52 heures en moyenne. S'ils consacrent une trentaine

d'heures à leur scolarité, ces étudiant-es se distinguent tout particulièrement par un fort investissement dans les autres activités. Pour mettre au jour ce type, nous avons cherché à rendre compte du comportement d'étudiant-es qui ont une vie scolaire importante relativement au profil du « scolaro-centré », sans pour autant avoir un agenda aussi fourni que les membres de l'« élite multi-engagée ».

Dans cette perspective nous avons eu recours à deux régressions logistiques en mobilisant les variables relatives à l'emploi du temps. La première souligne l'effet de l'implication dans diverses activités (activités rémunérées, sportives, culturelles, caritatives, activités au sein d'organisations étudiantes) sur le fait de consacrer une part importante de l'emploi du temps à sa scolarité (entre 67 % et 84 % de l'emploi du temps hebdomadaire). Concrètement, les étudiant-es se rapprochant de ce profil idéal-typique déclarent un volume horaire hebdomadaire plus grand que ceux incarnant celui du scolaro-centré. Par ailleurs, l'effet de l'établissement est ici significativement élevé pour les IAE.

TABLEAU 4. LE « CALCULATEUR » SELON LA VARIÉTÉ DE L'EMPLOI DU TEMPS

Type de modèle	Régression Logistique				
Modalité à expliquer	Étudiant-es qui consacrent entre 67 et 84 % de leur EDT à l'université				
Variables explicatives		Coef.	Odds ratio	Effet marginal	
Sexe	Homme	ref.	ref.	ref.	
	Femme	-0.2676	0.77	-6,60 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une ou plusieurs activités rémunérées ?	Oui	ref.	ref.	ref.	
	Non	-0.9076	0.40	-22,30 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association ou un club de sport ?	oui	ref.	ref.	ref.	
	non	-0.3589	0.70	-8,80 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association artistique ou culturelle ?	oui	ref.	ref.	ref.	
	non	-0.7486	0.47	-18,50 %	***
Dans quel établissement êtes vous inscrit ?	Grand étab.	0.0261	1.03	0,60 %	ns
	Université parisienne	-0.2382	0.79	-5,80 %	***
	IAE	ref.	ref.	ref.	
	Université en région	-0.0716	0.93	-1,70 %	ns
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'un syndicat ou d'une organisation étudiante ?	oui	0.5402	1.72	12,10%	***
	non	ref.	ref.	ref.	
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association caritative, humanitaire ou environnementale ?	oui	0.5400	1.72	12,10 %	***
	non	ref.	ref.	ref.	

Niveau de significativité : *** au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %, ns. non significatif.

La seconde régression s'intéresse au comportement d'étudiant-es déclarant un emploi du temps hebdomadaire s'étalant entre 45 et 64 heures. Comme la première régression, elle souligne l'effet de

différentes activités, mais surtout elle met en avant un autre effet, celui de l'établissement : il est en effet significativement élevé pour le grand établissement (Tableau 5).

TABLEAU 5. « LE CALCULATEUR » SELON LA TAILLE DE L'EMPLOI DU TEMPS HEBDOMADAIRE

Type de modèle	Régression Logistique				
Modalité à expliquer	Emploi du temps hebdomadaire entre 45 et 64 heures				
Variables explicatives		Coef.	Odds ratio	Effet marginal	
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une ou plusieurs activités rémunérées ?	oui	ref.	ref.	ref.	
	non	-1.0266	0.36	-24,60 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association ou un club de sport ?	oui	ref.	ref.	ref.	
	non	-0.3915	0.68	-8,90 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association artistique ou culturelle ?	oui	ref.	ref.	ref.	
	non	-0.4896	0.61	-11,20 %	***
Dans quel établissement êtes vous inscrit ?	Grand établissement	ref.	ref.	ref.	
	Université parisienne	-0.2243	0.80	-4,90 %	***
	IAE	-0.5504	0.58	-12,70 %	***
	Université en région	-0.3825	0.68	-8,60 %	***
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'un syndicat ou d'une organisation étudiante ?	oui	0.3283	1.39	6,50 %	**
	non	ref.	ref.	ref.	
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association caritative, humanitaire ou environnementale ?	oui	0.5686	1.77	10,60 %	***
	non	ref.	ref.	ref.	

Niveau de significativité : *** au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %, ns. non significatif.

Nous faisons le choix de rapprocher ces deux sous-types d'étudiant·es au sein du profil idéal typique du calculateur, dans la mesure où ils présentent des caractéristiques semblables : établissements orientés vers l'insertion professionnelle, vie associative intense et quantité de travail scolaire (au sein de l'établissement et à la maison) relativement importante. Ainsi, ils sont significativement plus nombreux à mener une activité associative, à s'engager dans une organisation étudiante, à avoir une pratique religieuse, à prendre part à une action caritative. En résumé, leur emploi du temps est plus fragmenté que les autres et la vie scolaire n'en constitue qu'une composante parmi les autres. Il est à cet égard tout à fait notable que ces étudiant·es se retrouvent plutôt dans les établissements qui développent une approche pédagogique à visée explicitement professionnalisante. L'établissement parisien sélectif orienté vers les sciences de gestion ainsi que les instituts d'administration des entreprises (IAE) accueillent ainsi plus

volontiers des étudiant·es aspirant à ce genre de parcours. De la même manière, par la pédagogie que ces établissements pratiquent, ils encouragent plus particulièrement les étudiant·es à adopter ce genre de conduite. Leur rapport au travail est ici alors ambivalent : s'ils n'occupent pas nécessairement un emploi salarié, l'ensemble de leurs activités extra-scolaires répondent à leur souci de se construire un avenir professionnel, objectivé par la quête du « beau » *curriculum vitae*.

Cette logique s'incarne parfaitement dans le cas de Tom (E032), étudiant en master 1 de management dans un IAE en région. Après un bac ES avec mention bien, il valide une double licence IAE/LEA (langues étrangères appliquées) avant d'intégrer son master en alternance. Pour Tom, l'ensemble de ses activités qu'elles soient scolaires, salariées ou extra-scolaires sont orientées vers la construction de son avenir professionnel. Après plusieurs stages dans l'industrie, il est aujourd'hui chargé de la santé et de la sécurité pour une grande entreprise avec le statut d'alternant (une semaine sur deux). Issu d'une famille de la classe moyenne, il met toutes les chances de son côté pour acquérir les compétences dont il a besoin pour se faire embaucher. Ainsi, il est très investi dans une association étudiante qui vise à promouvoir son IAE et dispose d'un budget conséquent (200 000 euros par an). S'il y est au départ par « passe-temps », il se rend rapidement compte que le travail associatif lui permet d'apprendre beaucoup de choses. Il explique ainsi qu'il y a développé des compétences professionnelles globales et polyvalentes : commerce, marketing, recrutement, comptabilité... Il mobilise explicitement ces compétences dans ses entretiens d'embauche et sur son CV. Sur son profil dans le réseau professionnel LinkedIn par exemple, son activité associative est inscrite dans ses « expériences » au même titre que ses autres expériences professionnelles et non pas dans la catégorie « expériences de bénévolat », où il range son engagement comme tuteur d'élèves en difficulté. Il met également en avant le « réseau professionnel » que cet engagement lui procure. Il raconte ainsi avoir obtenu son premier stage par l'intermédiaire des contacts forgés dans cette association. En parallèle, il a un engagement davantage « pour la bonne cause » au sein d'une deuxième association étudiante pour laquelle il organise une course caritative en faveur du handisport. Cependant, là encore, il fait explicitement le lien entre cette dimension « caritative » et son avenir professionnel qu'il envisage au sein de la responsabilité sociale des entreprises.

5. « Le distancié »

À l'opposé des profils idéaux-typiques précédents, ce dernier caractérise celles et ceux qui pratiquent très peu d'activités scolaires comme extra-scolaires. En moyenne, ces étudiant·es ont 14 heures de cours par semaine et consacrent moins de 10 heures hebdomadaires aux révisions. À partir de la régression suivante, nous montrons que les étudiant·es qui ont peu d'heures de cours (moins de 20 heures de cours par semaine) ont tendance à avoir un emploi du temps hebdomadaire de moins de 24 heures (et donc peu d'activités en dehors de leurs études). De même que ceux et celles qui n'ont pas d'activité rémunérée à côté de leurs études et qui n'exercent aucune activité sportive auront un emploi du temps « peu rempli ». D'autres variables se rapportant à l'origine sociale doivent également être prises en compte. Les étudiant·es ayant un père cadre auront tendance à avoir un emploi du temps plus chargé que les jeunes ayant un père exerçant une profession intermédiaire. Quant aux étudiant·es enfants d'un père ouvrier, ils auront plus de chance d'avoir un faible emploi du temps et de

combiner peu d'activités entre elles. Enfin, les boursier-es ont une probabilité moindre de déclarer un emploi du temps hebdomadaire de moins de 24 heures par rapport aux étudiant-es ne touchant pas cette aide financière. Nous captions probablement ici le fait que les étudiant-es boursier-es ont moins souvent une activité rémunérée par rapport aux non boursier-es (Belghith, 2015).

Nous retrouvons le profil du distancié dans le cas de Cynthia (E014), étudiante en licence 1 de psychologie en région, âgée de 20 ans. Ayant intégré cette filière « par défaut », elle déclare être « en pause à la fac » et souhaite avant tout retourner vivre à Paris et intégrer un BTS en alternance commerce afin d'« être indépendante ». Elle juge ce projet plus cohérent avec son parcours scolaire. En effet, Cynthia est diplômée d'un baccalauréat professionnel de commerce qu'elle a obtenu avec mention bien dans un « lycée poubelle » de la banlieue parisienne. Après un échec en première année de LEA, elle abandonne en même temps que ses parents divorcent. À cette période qu'elle qualifie de très « difficile », elle déménage en région avec sa mère. Elle cherche à travailler entre 15 et 20 heures par semaine dans la restauration rapide mais ne trouve pas à s'employer : « On me dit toujours que c'est complet. » La mère de Cynthia est actuellement au chômage. Diplômée d'un BTS de tourisme, elle a été hôtesse d'accueil dans une entreprise. Quant à son père, il n'a pas de diplôme et est aujourd'hui chef d'une entreprise de transports. Cynthia a un frère, titulaire d'un bac technologique, qui recherche actuellement du travail. À côté des études, Cynthia ne pratique aucune activité. De même, la politique ne l'intéresse pas, elle déclare ne rien y connaître. Elle sort de temps en temps avec ses ami-es dans le centre-ville. Ses sorties sont limitées faute de moyens : « Je ne dépense pas l'argent que je n'ai pas et comme je travaille pas... » Le rapport assez négatif que Cynthia entretient au travail est ici cumulatif d'un rapport distancié à l'ensemble des autres activités.

TABLEAU 6. LE DISTANCIÉ

Type de modèle	Régression Logistique				
Modalité à expliquer	Emploi du temps hebdomadaire de moins de 24 heures	Coeff.	Odds Ratio	Effet marginal	
Variables explicatives					
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une ou plusieurs activités rémunérées ?	Oui	-2.6927	0.07	-55,60 %	***
	Non	ref.	ref.	ref.	
Depuis janvier 2017, consacrez-vous régulièrement du temps à une activité au sein d'une association ou un club de sport ?	Oui	-0.6867	0.50	-9,80 %	***
	Non	ref.	ref.	ref.	
En moyenne, combien d'heures de cours par semaine avez-vous ?	Moins de 20 heures par semaine	ref.	ref.	ref.	
	Entre 21 et 30 heures par semaine	-2.8323	0.06	-58,50 %	***
	Plus de 30 heures par semaine	0.4920	1.64	4,60%	ns
En moyenne, combien de temps par semaine consacrez-vous aux études en dehors des heures de cours ?	Moins de 10 heures par semaine	ref.	ref.	ref.	
	Entre 11h et 25 h	-2.7281	0.07	-56,40 %	***
	Plus de 25 h par semaine	-0.3177	0.73	-4,00 %	ns
Êtes-vous boursier ?	Oui	-0.2766	0.76	-3,40 %	***
	Non	ref.	ref.	ref.	
PCS du père	Père agriculteur	-0.9582	0.38	-14,90 %	ns
	Artisan, commerçant et chef entreprise	-0.3573	0.70	-4,50 %	ns
	Cadre	-0.3377	0.71	-4,30 %	***
	Profession intermédiaire	ref.	ref.	ref.	
	Employé	-0.0250	0.98	-0,30 %	ns
	Ouvrier	0.5306	1.70	4,80 %	*
	Autre	0.0865	1.09	0,90 %	ns

Niveau de significativité : *** au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %, ns. non significatif.

Ainsi, l'analyse de l'articulation des temps sociaux fait émerger quatre profils idéaux-typiques aux rapports au travail variés. Chez le « scolaro-centré », le travail scolaire occupe tout l'espace et laisse peu de place au travail salarié. Nous pouvons rapprocher ce profil des nombreux travaux qui insistent sur la concurrence entre travail salarié et étudiant et permettent de poser l'hypothèse que l'échec universitaire tiendrait notamment dans les obligations que subissent certains étudiants à gagner leur vie à côté. Cette hypothèse est remise en cause chez « l'élite multi-engagée » comme chez le « calculateur » pour lesquels le cumul des activités (travail, scolaire, extra-scolaire) est revendiqué de manière positive. Cependant, le rapport au travail, là encore, diverge pour les étudiant-es qui incarnent ces deux profils idéaux typiques : si l'élite multi-engagée travaille par envie ou par plaisir, le calculateur, pour sa part, n'envisage ses activités non scolaires qu'à travers le prisme de la préparation de la carrière. Pour lui, l'investissement dans le travail et dans la profession se joue ainsi dès le début des études avec l'optique unique de construire son avenir dans ce que nous avons appelé la logique du « beau CV ». Enfin, les jeunes qui sont les plus distants ne le sont pas seulement vis-à-vis du travail mais bien à l'égard de l'ensemble de leurs autres activités. Ces analyses

nous conduisent ainsi à corroborer la grande diversité qui se cache derrière la catégorie de « jeunes » et donc derrière leur rapport au travail.

TABLEAU 7. CARACTÉRISTIQUES SOCIALES DES ENQUÊTÉS

N°	Prénom	Sexe	Age	Diplôme	Bac
01	Marc	H	21 ans	2 ^e année DUT assistant social	Bac ES mention assez bien
02	Emma	F	24 ans	1 ^{re} année de psycho sociale	Bac L mention très bien
03	Mathieu	H	22 ans ou 23	Master 1 MEEF	Bac L mention bien
04	Giulia	F	20 ans	Licence 2 sciences de gestion	Bac italien 100 sur 100
05	Emilie	F	24 ans	Master 2 finance	Bac S mention bien (très déçue)
06	Marie	F	24 ans	Master 2 sciences sociales	Bac ES mention très bien (18,5 de moyenne)
07	Léopoldine	F	20 ans	Licence 2 sciences des organisations	Bac ES mention très bien
08	Nathalie	F	25 ans	M1 sciences sociales	Bac L assez bien
09	Jean	H	20 ans	Licence 3 Psycho	Bac S mention très bien
010	Louise	F	28 ans	Doctorat en médecine	Bac S mention très bien
011	Anne	F	21 ans	Master 1 socio alternance	Bac ES mention très bien
012	Augustine	F	22 ans	Master 1 ressources humaines	Bac S mention très bien
013	Léa	F	21 ans	Licence 3 socio	Bac ES mention bien
014	Cynthia	F	20 ans	Licence 1 psycho	Bac pro commerce mention bien
015	Gwenaëlle	F	18 ans	Licence 1 psycho	Bac L
016	Hugo	H	22 ans	Master 1 génie de l'environnement	Bac S mention bien
017	Jordan	H	18 ans	Licence 1 psycho	Bac S mention assez bien
018	Pauline	F	20 ans	L2 humanités	Bac ES mention assez bien
019	Ronan	H	19 ans	DUT communication	Bac ES mention assez bien
020	Anais	F	29 ans	Doctorat pharmacie et internat	Bac S mention bien
021	Thomas	H	22 ans	5 ^e année de médecine	Bac S mention très bien
022	Éric	H	21 ans	2 ^e année de médecine	Bac S mention très bien
023	Pablo	H	22 ans	Master 2 ingénierie médicale	Bac S mention bien
024	Kamel	H	18 ans	2 ^e année de pharmacie	Bac S mention très bien

025	Leila	F	20 ans	2 ^e année de médecine	Bac S mention bien
026	Aurélié	F	28 ans	4 ^e année de thèse de droit	Bac ES mention bien
027	Samirah	F	22 ans	Licence 2 informatique	Bac S algérien (avec mention) + bac français en candidat libre
028	Océane	F	20 ans	Licence 3 sciences de l'éducation	Bac ES mention bien
029	Mathilde	F	22 ans	3 ^e année de médecine	Bac S mention très bien (félicitations du jury)
030	Dounia	F	24 ans	Master 2 physique médicale	Bac S sans mention
031	Tom	H	23 ans	Master 1 management	Bac ES mention bien
032	Azure	F	24 ans	Master 2 management et informatique	Bac ES mention assez bien
033	Malek	H	28 ans	Prépa expert comptable	Bac Eco-Gestion mention bien (Tunis)
034	Albane	F	25 ans	3 ^e année internat médecine	Bac S option international mention très bien
035	Adrien	H	22 ans	Master 2 contrôle de gestion	Bac ES mention assez bien

Conclusion générale

Dominique Glaymann, centre Pierre Naville, université d'Evry, université Paris-Saclay

Les différents textes qui constituent ce volume confirment et illustrent la complexité comme la richesse des rapports au travail et à l'emploi des jeunes, adolescent-es et adultes (les 16-30 ans). On comprend à lire les différent-es auteur-trices la complémentarité des dimensions sociales et économiques, expérientielles et sentimentales dans la façon dont les jeunes pensent, attendent, espèrent des activités de travail, des situations d'emploi, des relations professionnelles et de ce qui en découle. On y voit confirmée la nécessité de relativiser une approche générationnelle de la construction sociale qui fabrique des rapports au travail et à l'emploi marqués par les origines familiales, les positions sociales – dont l'aspect genré –, les parcours scolaires et professionnels, les différences matérielles et objectives, les interprétations subjectives et émotionnelles. Autant d'aspects qui expliquent pourquoi il n'est possible ni d'identifier un rapport au travail homogène des jeunes générations, ni d'opposer les représentations et les valorisations du travail des jeunes générations et celles des plus âgées.

Une dimension générationnelle à relativiser

Les enquêtes qui servent de base aux différents textes montrent une fois encore (Delay, 2008) l'inexactitude des poncifs si souvent répétés sur « les jeunes d'aujourd'hui », leurs supposés retrait, désintérêt, désinvestissement vis-à-vis du travail et leur dédain pour sa valeur. Comme les générations précédentes, ils et elles ont une vision complexe et parfois contradictoire (Loriol, 2017) marquée par le contexte dans lequel ils ont grandi et ont été socialisés : ils et elles sont influencés par leur environnement, qu'il soit socio-économique (avec la prégnance du chômage et des emplois précaires), culturel ou technique (avec l'omniprésence du téléphone cellulaire, de l'ordinateur portable, des tablettes, de l'Internet et des réseaux sociaux). Ils ne sont donc pas en tout point conformes à ce que les générations précédentes idéalisent de leur passé et projetaient pour leurs descendants. Il conviendrait sans doute d'inverser le raisonnement en se demandant comment ont évolué les demandes des adultes – recruteurs, supérieurs hiérarchiques, collègues clients – vis-à-vis des jeunes cherchant un emploi ou en début de vie professionnelle plutôt que de polariser le regard sur ce que ces jeunes sont ou ne sont pas, savent ou ne savent pas, font ou ne font pas. On verrait alors combien le monde du travail est devenu dur et exigeant pour les nouveaux arrivants, ce qui n'enlève rien aux maladroites, failles et manques évidents liés à leur inexpérience, mais dit beaucoup sur la façon dont, trop souvent, on les accueille et on les emploie (Lefresne, 2003). On mesurerait combien depuis 40 ans pèse sur les jeunes la responsabilisation individuelle de se former et de se conformer pour trouver un emploi, conduire sa carrière, entretenir son « employabilité » (Glaymann, 2017).

Comme celles d'hier, et davantage même à certains égards, les nouvelles générations – en fin de formation initiale ou en début de vie active – accordent une place majeure au travail, au contenu et aux

conditions de travail, à l'emploi, au statut et à la position hiérarchique de l'emploi. Chacun des chapitres montre sous un angle particulier qu'ils y voient des éléments essentiels de leur vie à venir et y projettent des opportunités à saisir et des espoirs importants, tout en étant assez largement conscients des difficultés et des obstacles jalonnant leurs parcours passés, présents et futurs. En cela, ils et elles ne se distinguent pas radicalement de leurs aînés, à rebours des théories et discours médiatiques sur les rapports totalement nouveaux, voire incompréhensibles, au travail de la « génération Y » (née dans les années 1980 à 2000) ou de « la génération Z » (née depuis le début de ce siècle) [Pichault, Pleyers, 2012]. Comme les « anciens » jeunes d'hier et d'avant-hier, leurs rapports au travail et à l'emploi se construisent et évoluent au gré de ce qu'ils ont vu, vécu, entendu dans leur famille et leur quartier, à l'école et à l'université (quand ils y sont allés, ce qui est beaucoup plus fréquent qu'avant¹), dans leurs stages et « petits boulots », dans leur quête d'insertion et dans leurs premiers emplois (pour celles et ceux qui en sont déjà à cette étape). Le rapport des jeunes au travail est intimement lié à ce qu'est le travail et l'emploi des jeunes (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001).

Que sait-on alors de plus sur leurs représentations du travail et de l'emploi, sur leurs attentes et sur leurs craintes ?

Chacune des jeunes dont le témoignage et le parcours a servi de base à ces analyses confirme non seulement la place essentielle qu'occupe le travail dans sa vie, son système de valeur, ses réflexions et ses projections, mais aussi la pluralité de ses espoirs et de ses inquiétudes. Qu'ils soient encore en formation initiale, qu'ils expérimentent la transition – parfois longue – entre formation et emploi ou qu'ils vivent leurs premières expériences professionnelles, ils affirment très largement leur attachement à la multiplicité des dimensions du travail et de ses apports espérés. Avec leurs mots, la plupart se montrent conscients de la dualité du travail : d'une part sa dimension utilitariste ou instrumentale qui en fait un moyen incontournable de gagner sa vie et de se faire une place reconnue dans la société, et d'autre part sa dimension émancipatrice ou expressive qui fait aussi du travail et de l'emploi une occasion de mener une activité épanouissante et de jouer un rôle social utile en dépit des réalités de l'exploitation et de l'aliénation qui les caractérisent aussi. Tout en espérant pouvoir satisfaire ces deux dimensions matérialiste et symbolique en accédant à des postes sûrs, rémunérateurs et intéressants, beaucoup insistent sur l'importance à leurs yeux d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la qualité des relations sociales et humaines (avec la hiérarchie, les collègues, les clients ou les usagers). Sans être entièrement nouvelle, l'aspiration à ce que le travail n'empiète pas de façon excessive sur la vie personnelle s'exprime probablement autrement et prend sans doute plus d'importance que dans les générations les plus âgées.

Un deuxième enseignement important qui ressort des textes de ce volume et des enquêtes sur lesquelles ils s'appuient est la confirmation de la diversité de la jeunesse – ou des jeunesses – dans son rapport au travail.

¹ Rappelons sans détailler l'évolution que le nombre de jeunes scolarisés dans l'enseignement supérieur est passé de 310 000 en 1960 à 2,7 millions en 2018 (Source : MESR, 2019, *Note flash du SIES*, n° 15).

Des rapports divers au travail

La durée des études et le niveau de diplôme à la sortie conditionnent largement les modalités d'entrée dans la vie active, non seulement en termes de qualification des postes accessibles, mais aussi en termes de parcours d'insertion (durée, confrontation au chômage et à la précarité, obstacles au recrutement) et de qualité d'emploi (nature et durée des contrats, avantages sociaux, rémunérations). Cela affecte de façon importante le regard que chacune porte sur le travail, les attentes qu'il ou elle se fixe et la valeur qu'il ou elle lui accorde. Julie Bene montre ainsi que la vision du travail (des jeunes) n'est ni homogène – entre eux – ni immuable – dans le temps –, mais qu'elle se transforme au gré des étapes qui jalonnent les parcours d'insertion professionnelle, les difficultés et les opportunités étant elles-mêmes corrélées de façon étroite aux parcours scolaires et universitaires qui ont précédé. En s'appuyant sur l'enquête Génération 2013, son étude montre que le point de vue des jeunes sur le travail et sur ce qui compte le plus comme caractéristiques d'un emploi appréciable est fortement lié à leur parcours d'insertion professionnelle (délai avant d'obtenir un emploi durable, passages par le chômage, occupation d'emplois précaires plus ou moins nombreux, expériences de discrimination plus ou moins fréquentes, etc.).

On le sait, les écarts de parcours et de réussite scolaires comme les différences de parcours d'insertion et d'emplois occupés en début de vie active ne sont pas aléatoirement répartis dans la jeune génération (elles ne l'étaient pas non plus dans les précédentes), mais sont très nettement influencées par l'origine sociale. Dès lors, la relation objective et subjective qu'entretiennent les jeunes vis-à-vis du travail a beaucoup à voir avec leur position sociale, comme c'est aussi le cas de leurs rapports aux études et, durant leurs études, de leurs rapports aux temps et aux activités. Julie Couronné et ses coauteur-trices en dessinent quatre modèles types qui permettent de montrer combien l'articulation des temps sociaux étudiantins, qu'expliquent en partie l'origine sociale et la socialisation primaire, exerce une influence sur la valeur accordée à différentes activités, sur les temps qu'ils leur allouent, et en dernier ressort sur la place présente et future du travail. D'une certaine façon, l'organisation du temps étudiant (durée, pluralité, diversité des activités scolaires et non scolaires) est un bon indicateur de l'importance matérielle et symbolique qui est et sera donnée au travail.

Ces deux textes renvoient en partie au moins aux grands déterminismes sociaux et confirment l'importance de penser le rapport au travail des jeunes comme une réalité plurielle, socio-économique avant d'être générationnelle.

La contribution d'Agathe Dirani confirme cet acquis sociologique par ce qu'elle donne à voir de la singularité des rapports aux études et au travail des étudiant-es issues de milieux populaires. Les cas qu'elle a pu observer et interroger illustrent les effets de l'origine sociale (niveaux d'emploi et de revenu des parents, capital scolaire et culturel de la famille, modèle éducatif) sur les attentes à l'égard du travail et de l'emploi au terme de carrières scolaires et universitaires marquées du sceau d'une mobilité sociale ascendante en cours de réalisation et qui sera (ou non) effective après l'accès à l'emploi, compte tenu des risques de dévalorisation des diplômes (Lemistre, 2003) et de déclassement (Giret, 2015). Si le rapport instrumental au travail (accès à un revenu, levier d'indépendance économique, moyen de se situer dans la hiérarchie sociale) est présent et important chez les jeunes en général, il est particulièrement explicité chez

ces jeunes étudiant·es issu·es de milieux populaires. Ils savent et disent qu'une insertion professionnelle « réussie », et donc proportionnelle à leur réussite scolaire, est indispensable pour faire « mieux » que leurs parents et valider ainsi les efforts consentis (par eux-mêmes et par leur famille) pour échapper à leur destin scolaire et social. Pour autant, ils ne sous-estiment pas plus que les autres jeunes l'importance de la dimension expressive du travail, synonyme de réalisation de soi-même et de ses aspirations dans le cadre d'activités et des relations sociales le permettant. Les spécificités de leur rapport au travail sont largement expliquées par les conditions dans lesquelles ils ont grandi et ont été socialisés, par ce qu'ils ont vu et analysé de la vie de leurs parents. Mais tout ne s'explique pas par l'origine familiale ; les parcours de vie (à l'école, à l'université, dans les stages, dans les petits boulots, dans les recherches d'emploi, dans les expériences professionnelles) et les rencontres (avec des amis, des enseignants, des conseillers, des recruteurs, des employeurs) influencent et parfois de façon décisive le rapport au travail.

Un rapport au travail construit au fil d'interactions, d'expériences et de rencontres

Loin d'être une caractéristique figée, un héritage simplement assimilé ou un bagage autonome propre à chaque individu et à sa psyché, le rapport au travail apparaît comme une construction sociale qui puise à différentes sources.

Même s'il ne doit pas être surestimé ou analysé de façon mécaniste, il tient d'abord à la famille en étant influencé par la situation sociale, les itinéraires et expériences professionnels des parents. Maria Eugenia Longo et Marjolaine Noël documentent ainsi le caractère intergénérationnel de cette construction en identifiant trois modalités d'influence parentale : une première forme correspond à une reproduction à l'identique ou presque, la deuxième conduit *a contrario* à une posture opposée à celle des parents et une troisième consiste à rééditer leurs rapports contradictoires au travail. Chacun de ces cas-types illustre un des effets de la socialisation par la famille, laquelle contribue à expliquer la diversité des rapports des jeunes au travail en lien avec la diversité de leurs origines et positions sociales.

La pluralité de représentations du monde du travail parmi les jeunes tient aussi au genre comme le montrent Christine Guégnard et Loïc Szerdahelyi à partir d'entretiens sur l'emploi idéal et les critères de qualité du travail. Si tout n'oppose pas, loin de là, les réponses des jeunes femmes et des jeunes hommes, les auteur·trices observent néanmoins un certain nombre d'écarts, notamment sur l'importance de la conciliation des vies professionnelles et familiales, sur le partage des temps et sur les questions salariales. Cette influence du genre est une autre manifestation du poids de la socialisation, du rapport à l'école et des parcours de vie – autant d'aspects influencés par l'appartenance à un genre ou à l'autre – dans la construction du rapport au travail.

Pour autant, cette construction ne tient pas seulement à des éléments externes aux individus et à des différences objectivables comme l'origine socio-économique ou le genre², elle est également influencée par la façon dont chacun-e vit ce qui lui arrive et dont il ou elle l'interprète. C'est aussi une affaire de représentation et de subjectivité. Sandra Gaviria et David Mélo analysent cette dimension dans le cadre d'une sociologie des émotions. Leur analyse conduit à distinguer différentes postures – qu'ils classent en quatre idéaux-types – en fonction du ressenti plus ou moins positif de ce que les jeunes vivent ou ont vécu au travail. Influencés par leurs souvenirs et par leur parcours, les rapports au travail des jeunes varient ainsi entre autres choses par ce qu'ils considèrent être des facteurs de bien-être ou de souffrance, à travers le prisme donc de leurs sentiments et de leur subjectivité. La construction sociale qui produit tel ou tel rapport au travail s'explique alors par le vécu, les expériences, les rencontres, mais aussi par la façon dont ils sont compris, évalués, supportés ou non, dans une logique de causalités réciproques ou de « boucles récursives », comme les nomme Edgar Morin, dans lesquelles « les produits et les effets sont eux-mêmes producteurs et causateurs de ce qui les produit » (Morin, 1999, p. 108).

L'ensemble de travaux réunis ici permet de considérer que le rapport au travail des jeunes est ambivalent (comme celui des moins jeunes) et qu'il se construit dans un contexte social à la fois micro et macro, conjoncturel et structurel, objectif et subjectif. Cela incite à penser à une première piste d'approfondissement au sujet du rapport au travail.

Creuser la notion de « rapport au travail »

Interroger le rapport des jeunes au travail suppose aussi de questionner la notion de « rapport au travail ». De très nombreux auteurs ont traité des rapports au travail à l'emploi des jeunes (Longo, 2018) et des moins jeunes (Baudelot, Gollac, 2003). On s'appuiera d'abord sur les définitions synthétiques posées par Sandra Gaviria et David Mélo : « Le rapport à l'emploi concerne la relation que les individus et les collectifs entretiennent avec les conditions contractuelles (CDI ou non, temps plein ou non, etc.) et salariales (rémunérations, avantages acquis le cas échéant, etc.) attachées à leur embauche au sein d'une entreprise, d'une administration ou d'une association. Le rapport au travail quant à lui recouvre la relation que nouent les acteurs sociaux individuels ou collectifs au contenu même de leur travail (conditions ou encore intérêt intrinsèque de l'activité, etc.) » (Gaviria, Mélo, 2018, p. 55). De leur côté, Dominique Méda et Patricia Vendramin caractérisent le rapport au travail comme « le rapport que les individus entretiennent avec le travail, la valeur qu'ils lui accordent, la place plus ou moins grande qu'ils souhaitent que celui-ci occupe dans leur vie » (Méda, Vendramin, 210, p. 2). Aspects que Daniel Mercure confirme et développe en renvoyant le rapport au travail à « la manière de vivre le travail, à savoir la place qu'il occupe dans la vie, le sens qu'il revêt et les manières de s'y investir révélée par les façons de se le représenter et de se conduire dans l'exercice de l'activité productive » (Mercure, 2019, p. 145). Il ajoute l'importance de trois dimensions

² Il faudrait aussi traiter des différences liées à l'origine nationale, à la couleur de la peau et à la religion réelle ou supposée, dont on sait qu'elles ont un impact fort sur l'orientation scolaire et sur l'insertion professionnelle avec ou sans diplôme (Brinbaum, Issehnane, 2015).

qui dit-il « s'emboîtent les unes dans les autres » et qu'il décrit comme « l'éthos du travail, les champs d'identification au travail et les modes d'implication au travail » (*id.*).

Tout en gardant ces précieuses références, il nous paraît intéressant de creuser la question des conditions de construction des rapports au travail (à l'activité, aux tâches, aux conditions matérielles et relationnelles de son exécution, à la place qu'il occupe dans les temps de vie comme dans les préoccupations, à sa valorisation plus ou moins grande) et à l'emploi (au poste, au contrat et à sa durée, à l'employeur et à la hiérarchie, à la qualification reconnue et à la rémunération reçue). Comment ces rapports se façonnent-ils, s'enrichissent-ils ou se dégradent-ils chez les jeunes avant l'emploi, au moment d'y accéder et dans les premières années de vie active, puis ensuite ? Il nous semble potentiellement fécond d'interroger cette notion en la reliant au « rapport au savoir » ou au rapport aux études. Bernard Charlot définit le rapport au savoir comme un « rapport au monde, à l'autre et à soi-même d'un sujet confronté à la nécessité d'apprendre [...] L'ensemble des relations qu'un sujet entretient avec un objet, un "contenu de pensée", une activité, une relation interpersonnelle, un lieu, une personne, une situation, une occasion, une obligation, etc., liés en quelque façon à l'apprendre et au savoir – par là-même il est aussi rapport au langage, rapport au temps, rapport à l'activité dans le monde et sur le monde, rapport aux autres, et rapport à soi-même comme plus ou moins capable d'apprendre telle chose dans telle situation » (Charlot, 1999, p. 93-94). En reprenant cette approche, on pourrait ajouter à la définition du rapport au travail et à l'emploi qu'il est « un rapport au temps, au monde, à l'autre et à soi-même d'un individu confronté aux réalités du travail (et de l'emploi) ». Ce rapport au travail ne tombe pas du ciel et n'est pas non plus un simple héritage familial, c'est un construit social interactif et contingent lié aux événements et situations vécus ainsi qu'aux relations avec les autres (parents, amis, enseignants, tuteurs de stage, recruteurs, employeurs) et à soi-même : travaille-t-on pour donner une image aux autres (et alors à qui ?) et/ou cherche-t-on quelque chose pour soi (et alors quoi ?). Travaille-t-on pour gagner sa vie matérielle, pour être conforme à un modèle familial et à la norme sociale et/ou cherche-t-on à réaliser et à se réaliser, à s'émanciper (en dépit des obstacles) et à faire œuvre utile dans ce contexte ? On retrouve ici des questions fondamentales déjà explorées notamment par Marx (1867), Weber (1905) et Hannah Arendt (1961). La valorisation plus ou moins grande du travail apparaît à la fois en amont des réponses à ces questions, réponses qu'elle conditionne en partie, et en aval, car ces réponses ont un effet en retour sur la valeur reconnue au travail.

On en revient au questionnement sur les modalités de construction du rapport au travail qu'un nouveau détour par le rapport au savoir peut éclairer en nous référant cette fois à Jacky Beillerot (Mosconi *et al.*, 2000) qui décrit le rapport comme le fruit d'une « dynamique intime » (un rapport singulier qui se constitue dans les rapports de l'enfant avec son entourage, puis évolue au gré des interactions dans le cadre des groupes et situations sociaux fréquentés durant la formation, puis tout au long de la vie) et d'une « grammaire sociale » (un rapport social qui se réfère à des codes sociaux renvoyant à des normes et à des valeurs plus ou moins explicites).

La poursuite de l'analyse du rapport des jeunes au travail pourrait gagner à s'appuyer sur une enquête centrée non seulement sur ce qu'est aujourd'hui ce rapport, mais aussi sur la façon dont opèrent les mécanismes, institutions et acteurs sociaux qui le fabriquent.

Nous souhaitons ajouter une autre piste qui pourrait être féconde pour enrichir la compréhension des modalités de construction et d'évolution du rapport des jeunes au travail, celle consistant à mener et/ou à s'appuyer sur des études longitudinales pour pouvoir mesurer et comprendre comment évoluent effectivement les rapports au travail et à l'emploi des jeunes au fur et à mesure qu'ils avancent en âge et que leur parcours professionnel se dessine et se développe. Comme on l'a vu dans les chapitres de cet ouvrage, l'enfance (et l'influence parentale), la scolarité plus ou moins longue et plus ou moins réussie (et les différents acteurs avec qui on y interagit) et les premiers pas dans la vie active ou à sa marge – jobs étudiants, stages, chômage – (et donc les premiers employeurs, supérieurs et collègues) ont un impact sur la façon de se représenter ce qu'est le travail (et l'emploi) et ce qu'on peut en attendre. Il est notamment intéressant de mesurer ce que provoque la découverte (et plus rarement la confirmation) que les relations formation/emploi ne répondent que fort peu à la logique adéquationniste³ (Tanguy, 1986) d'autant plus dominante qu'elle a l'apparence du « bon sens » (Vincens, 2005). On peut dès lors penser que la suite du parcours et des réflexions qu'il génère pourrait éclairer d'une part la façon dont le rapport au travail quand on est adolescent ou jeune adulte influence les débuts de vie active et la suite, et d'autre part la façon dont la phase d'insertion professionnelle et les premiers emplois occupés affectent et peut-être transforment le rapport au travail initial. Des suivis durables et des entretiens répétés permettraient de mieux saisir ces éléments, de la même façon que les suivis sur 7 ans de certaines générations par le CEREQ apportent une connaissance infiniment plus riche des modalités d'insertion professionnelle que les enquêtes à 6, 12 ou 18 mois pilotées par les établissements d'enseignement supérieur. La difficulté, mais aussi tout l'intérêt, d'un tel travail est de pouvoir suivre et interroger un nombre significatif d'individus sur la longue durée.

Un dernier mot pour conclure sera pour espérer, que les décideurs publics et l'ensemble des acteurs de l'emploi se saisissent plus qu'ils ne l'ont fait au cours des dernières décennies des travaux des chercheurs en sciences sociales – pas seulement les nôtres bien sûr – pour éclairer leurs décisions en s'appuyant sur des réflexions solides et documentées.

³ Rappelons que cette logique adéquationniste suppose des liens mécaniques et automatiques entre d'un côté les formations suivies et les diplômes obtenus et de l'autre les emplois trouvés. Ses tenants oublient ou ignorent que le rapport entre le diplôme détenu et l'emploi ensuite occupé est beaucoup moins étroit que le sens commun ne le suppose, comme le montrent tant la grande diversité des emplois occupés par les sortants d'une même formation que la forte disparité de profils des salariés recrutés sur les mêmes catégories d'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- Abramovitch R., Johnson L.C., 1992, « Children's perceptions of parental work. » *Canadian Journal of Behavioral Science*, vol. 24, p. 319-332.
- Abric J.C., 1994, *Pratiques sociales et représentations*, Presses universitaires de France, Paris.
- Achin C., Marry C., 2018, « Nouveaux objets, nouvelles frontières », in Maruani M. (dir.), *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes*, La Découverte, Paris, p. 113-119.
- Agulhon C., Convert B., 2011, « La professionnalisation des cursus, axe majeur des réformes européennes ? », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 3, p. 5-19.
- Alberio T., Tremblay D-G., 2017, « Qualité de l'emploi et défi de l'articulation travail-études chez les jeunes étudiants québécois : une question de précarité ? » *Revue Jeunes et société*, n° 1, vol. 2, p. 5-29
- Albert A., Plumauzille C., Ville S., 2017, « Déplacer les frontières du travail », *Tracés*, n° 32, p. 7-24.
- Alonzo P., Huguée C., 2014, *Sociologie des classes populaires*, Paris, Armand Colin.
- Arendt H., [1961] 1994, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Pocket.
- Bapteste I., Trindade-Chadeau A. (dir.), 2014, *L'entrepreneuriat des jeunes : insertion professionnelle pour certains, levier d'apprentissage pour tous*, INJEP/Cahier de l'action n° 41.
- Barling J., 1990, *Employment, stress and family functioning*. London : Wiley.
- Barling J., 1992, « Work and family: In search of the missing links » *Journal of Employee Assistance Research*, vol. 1, p. 271-285.
- Barling J., Dupre K. E., Hepburn C. G., 1998, « Effects of Parent's Job Insecurity on Children's Work Belief and Attitudes », *Journal of Applied Psychology*, n° 83, vol. 1, p. 112-118.
- Barling J., Kelloway E. K., Bremermann E. H., 1991, « Pre-employment predictors of union attitudes: The role of family socialization and work beliefs », *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, p. 725-731.
- Baudelot C., Glasman D. (dir.), 1999, *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, Presses universitaires de France.
- Baudelot C., Gollac M., 2003, *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- Beaud S., Mauger G. (dir.), 2017, *Une génération sacrifiée? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Éditions Rue d'Ulm.
- Becquet V., 2007, « Moment étudiant, moment d'engagement. Regard sur les activités bénévoles des étudiants », in Legois J.-P., Monchablon A., Morder R. (dir.), *Cent ans de mouvements étudiants*, Paris, Syllepse.
- Becquet, V., 2011, « L'engagement diversifié mais réel des jeunes », *Constructif*, n° 30, (www.constructif.fr/bibliotheque/2011-11/L-engagement-diversifie-mais-reel-des-jeunes.html?item_id=3131).
- Bédoué C., Berthaud J., Giret J.-F., Solaux G., Observatoire de la vie étudiante, 2019, *Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie*.
- Bédoué C., Giret J.-F., 2001, « Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle? Application aux données de l'enquête Génération 92 », *Formation Emploi*, 73(1), p. 31-52.
- Bédoué C., Giret J.-F., 2008, « Travailler en cours d'études », *Revue Projet*, n° 35, p. 25-31.
- Belghith F., 2015, « L'activité rémunérée des étudiants. Une diversité de situations aux effets contrastés », *OVE Infos*, avril, n° 30.

- Belleau H., Le Gall J., 2004, « Jeunes d'ici et d'ailleurs : de la rencontre des valeurs à la distinction des genres », in Pronovost G., Royer C. (dir.), *Les valeurs des jeunes*, Presses de l'Université du Québec.
- Bene J., 2019, « Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparité », *INJEP Analyses et synthèses*, n° 24 (<https://injep.fr/publication/les-jeunes-face-au-travail-un-regard-ambivalent-reflet-de-disparites/>).
- Bercot R., 2015, « Le devenir des femmes en chirurgie : la diversité des mondes de socialisation », *Travail et emploi*, n° 141, p. 37-52.
- Bereni L., Chauvin S., Jaunait A., Revillard A., 2008, *Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre*, Éditions De Boeck, Bruxelles.
- Bergonnier-Dupuy G., 2005, « Famille(s) et scolarisation », *Revue française de pédagogie*, n° 151, p. 5-16.
- Bérout S., Dupuy C., Kahmann M., Yon K., 2019, « Jeunes et engagements au travail. Une génération a-syndicale ? », *Agora débats/jeunesses*, n° 82, p. 7-25.
- Bibby R. W., Posterski D. C., 1986, *La nouvelle génération: les opinions des jeunes du Canada sur leurs valeurs*. Montréal, Fides.
- Bibby G. W., Posterski D. C., 1992, *Teen trends: a nation in motion*, Toronto, Stodart.
- Bidart C., 2008, « Dynamiques des réseaux personnels et processus de socialisation : évolutions et influences des entourages lors des transitions vers la vie adulte », *Revue française de sociologie*, n° 49, vol. 3, p. 559-583.
- Bidart C., Longo M-E., 2007, « Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail », CEREQ XIV^{es} Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Orléans France, p. 40-52.
- Bidet-Mordrel A., Galerland E., Kergoat D., 2016, « Analyse critique et féminismes matérialistes », *Cahiers du Genre*, H.S. n° 4, p. 5-27
- Bock G., 2010, « Les dichotomies en histoire des femmes : un défi », *Clio. Histoire, Femmes et Sociétés*, n° 32, p. 53-88.
- Bonnet E., Mazani Z., Verley E., 2018 « De la "qualité de l'emploi" au "rapport au travail" des jeunes : des évolutions paradoxales », in Couppié T. et al., (dir.), 2018, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, CEREQ Essentiels.
- Boudon R., 2002, *Déclin de la morale ? Déclin des valeurs ?* Paris, Presses universitaires de France.
- Bourdieu P., 1972, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., 2015, *Sociologie générale (Volume 1). Cours au Collège de France 1981-1983*, Édition établie par Champagne P., Duval J., Poupeau F. et Rivière M-C., Paris Raisons d'agir/Le Seuil.
- Bourdieu P., Passeron J.-C., 1970, *La reproduction*, Paris, Minuit.
- Bourdon S., Longo M-E., Charbonneau J., 2016, « Les figures de réussite, des clés pour appréhender les bifurcations scolaires et professionnelles », *Formation emploi*, vol. 134, p. 27-45.
- Bréchon P. (dir.), 2000, *Les valeurs des Français. Évolutions de 1980 à 2000*, Paris, Armand Colin.
- Briant V. (de), Glaymann, D. (dir.), 2013, *Le stage. Formation ou exploitation ?*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- Brinbaum Y., Issehnane S., 2015, « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », *Bref du CEREQ*, n° 341.
- Castéra D., Gougain N., 2019, *Les jeunes et l'avenir du travail*, JOFR/ Les avis du CESE, séance du mercredi 27 mars 2019 (www.lecese.fr/travaux-publies/les-jeunes-et-lavenir-du-travail).
- Cemalcilar Z., Secinti E., Sumer N., 2018, « Intergenerational Transmission of Work Values: A Meta-Analytic Review » *Journal of Youth and Adolescence*, vol. 47, p. 1559-1579
- Chambard O., 2014, « L'éducation des étudiants à l'esprit d'entreprendre : entre promotion d'une idéologie de l'entreprise et ouverture de perspectives émancipatrices », *Formation Emploi*, n° 127, p. 7-26.
- Charbonneau J., 2004, « Valeurs transmises, valeurs héritées », in Pronovost G., Royer C. (dir.) *Les valeurs des jeunes*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

- Charlot B., 1999, *Du rapport au savoir. Éléments pour une théorie*, Paris, Anthropos.
- Chatot M., 2016, « Homme au foyer : la répartition des tâches domestiques au sein du couple. Vers une inversion des rôles ? », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, p. 89-99.
- Cicchelli V., 2001, « Concilier l'investissement dans les études avec la vie extra-scolaire : entre logique inconditionnelle et personnalisation du partenariat intergénérationnel », in *La construction de l'autonomie. Parents et jeunes adultes face aux études*, Paris, Presses universitaires de France.
- Cloutier R., Champoux L., Jacques C., 1994, *Nos ados et les autres : Étude comparative des adolescents des Centres jeunesse du Québec et des élèves du secondaire*, Québec, Centre de recherche sur les services communautaires, Université Laval.
- Côme T., Morder R. (dir.), 2009, *Les engagements étudiants. Formes collectives et organisées d'une identité étudiante*, Rapport de l'Observatoire de la vie étudiante.
- Couppié T., Dupray A., Épiphane D., Mora V. (dir.), 2018, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, CEREQ Essentiels.
- Couppié T., Épiphane D., 2018, « La relation genre-insertion a-t-elle évolué en 20 ans ? », in Couppié T. et al., (dir.), 2018, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, CEREQ Essentiels, p. 141-149.
- Couronné J., 2017, « " Peu importe, du moment que je travaille." L'usine comme "goût de nécessité" », *La nouvelle revue du travail*, n°10 (<https://journals.openedition.org/nrt/3137>).
- Couronné J., Sarfati F., 2018, « Une jeunesse (in)visible : les Neets de la Garantie jeunes », *Travail et emploi*, n° 153, janvier-mars, p. 41-66.
- Coursaget E., Quenson S. (dir), 2012, *La professionnalisation de l'enseignement supérieur. De la volonté politique aux formes concrètes*, Toulouse, Editions Octarès.
- Daune-Richard A.-M., 1992, « Trajectoires de socialisation et rapport à l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, avril-juin, p. 85-95.
- Davoine L., 2006, *Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte*, Document de travail du Centre d'études de l'emploi n° 76.
- Delay B., 2008, *Les jeunes : un rapport au travail au singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, Centre d'études de l'emploi/Document de travail n° 104.
- Demazière D. et Zune M., 2016, « L'emploi et le travail vus depuis le chômage : enquête sur les expériences des chômeurs », *La revue de l'IRES*, 2(89).
- Demazière D., Zune M., 2018, « Qu'est-ce que le travail quand on n'a pas d'emploi ? Le travail non salarié à l'aune des projections d'avenir des chômeurs », *Formation Emploi*, n° 141, p. 133-152.
- DEPP, 2017, *Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Enseignement scolaire 2015-2016*, MENESR-DEPP, Paris.
- Dubar C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris.
- Dubar C., 1992, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, n° 33, vol. 4, p. 505-529.
- Dubar C., 2015, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 5e édition.
- Dubar C., Nicourd S., 2017, *Les biographies en sociologie*, Paris, Repères/La Découverte.
- Dubet F., 2006, *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Le Seuil.
- Dubet F., 2009, « Conflits de justice à l'école et au-delà », in Duru-Bellat M. (dir.), *Les sentiments de justice à et sur l'école*, De Boeck Supérieur, p. 43-55.
- Durkheim E., 1996, *De la division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France [1^{re} édition : 1893].

- Fortino S., Jeantet A., Tcholakova A., 2015, « Émotions au travail, travail des émotions », *La nouvelle revue du travail*, n° 6 (<http://journals.openedition.org/nrt/2071>).
- Fretel A., 2013, « La notion d'accompagnement dans les dispositifs de la politique d'emploi : entre centralité et indétermination », *Revue Française de Socio-Économie* n° 11, vol. 1, p. 55-79.
- Froment B., 2012, « Les effets du travail salarié en première année universitaire », *SociologieS* *en ligne*, (<http://sociologies.revues.org/4006>)
- Galland O., 2004, *Sociologie de la jeunesse* (3e éd.), Paris, Armand Colin.
- Galland O., Roudet B., (dir.), 2001, *Les valeurs des jeunes. Tendances en France depuis 20 ans*, Paris, L'Harmattan.
- Galland O., Roudet B., (dir.), 2005, *Les jeunes Européens et leurs valeurs : Europe occidentale, Europe centrale et orientale*, Paris, La découverte.
- Garner H., Méda D., Sénik C., 2005, *La place du travail dans l'identité*, DARES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Documents d'études, n° 92.
- Gaviria S., Mélo D. (coord.), 2018, Dossier thématique « Jeunes sans diplôme et rapport au travail. Les apports des recherches internationales », *Agora débats/jeunesses*, n° 79.
- Gaviria, 2020, *Revenir vivre en famille. Devenir adulte autrement*, Lormont, Le Bord de l'eau.
- Giret J.-F., 2015, « Les mesures de la relation formation-emploi », *Revue française de pédagogie*, n° 192, p. 23-36 (<http://rfp.revues.org/4824>).
- Glaymann D., 2017, « L'inemployabilité des jeunes diplômés, une construction sociale ? », in Tiffon G. *et al.*, (dir.), *Le piège de l'employabilité. Critiques d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, PUR, p. 215-247.
- Gollac S., 2005, « La fonction publique : Une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? », *Sociétés contemporaines*, n° 58(2), p. 41-64.
- Hamel J., 2003, « Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 115, vol. 2, p. 255-268.
- Hennekam S., 2011, « Work Values of Various Generations in France and the Netherlands: A Pilot Study » *International Journal of Diversity in Organisations, Communities & Nations*, n° 3, vol. 11, p. 37-50.
- Hofstede G. H., 2001, *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2e éd.), Thousand Oaks, Sage publications.
- Hoggart R., 1981, *La culture du pauvre: Étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, Minuit.
- Houseaux F., 2003, « La famille, pilier des identités », INSEE première, 937 *en ligne*, Division des enquêtes et études démographiques, INSEE (www.insee.fr/fr/ffc/Fiche_doc.asp?doc_id=1188&path=&zip=)
- Howe N., Strauss W., 2000, *Millennials rising: the next great generation*, New York, Vintage Books, 415 p.
- Inglehart R., Basanez M., Moreno A., 1998, *Human values and beliefs: a cross-cultural sourcebook*, Ann Arbor, The University of Michigan Press.
- Jeantet A., 2018, *Les émotions au travail*, CNRS, Paris.
- Johnson M. K., Sage R. A., Mortimer J. T., 2012, « Work Values, Early Career Difficulties, and the U.S. Economic Recession. » *Social Psychology Quarterly*, n° 3, vol. 75, p. 242-267.
- Kelloway E. K., Watts L., 1994, Preemployment predictors of union attitudes: Replications and extension. *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, p. 631-634.
- Kergoat D., 2000, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata H., Laborie F., LeDoaré H., Senotier D. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses universitaires de France, Paris, p. 35-44.
- Krinsky J., Simonet M., 2012, « Dénier de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui », *Sociétés contemporaines*, n° 87, p. 5-23.

- Labbé S., 2013, « Travail, Emploi, Métier, Profession : quel idéal ? », *Chroniques du travail*, n° 3, p. 94-113.
- Lalivé d'Épinay C., 1994, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in De Coster M., F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, Éditions De Boeck, p. 55-82.
- Lalivé d'Épinay C. et al., 2005, « Le parcours de vie : émergence d'un paradigme interdisciplinaire », in Guillaume J.-F. (dir.), *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, Éditions de l'université de Liège, p.187-205.
- Lallement M., 2007, *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris, Gallimard.
- Landour J., 2019, « L'indépendance favorise-t-elle l'articulation travail/famille ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 147, p. 1-4.
- Laufer J., Lemièrre S., Silvera R., 2014, « Pourquoi le travail des femmes vaut-il moins ? », in Laufer L., Rochefort F. (dir.), *Qu'est-ce que le genre ?*, Paris, Payot & Rivages, p. 137-154.
- Laufer J., Marry C., Maruani M. (dir.), 2003, *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte.
- Lefresne F., 2003, *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Lemistre P., 2003, « Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi », *Revue d'économie politique*, vol. 113, p. 47-58.
- Longo M.-E., 2010, « Entrer dans la vie professionnelle dans un contexte social incertain. Le cas des jeunes en Argentine », *Temporalités* [en ligne], n° 11 (<https://journals.openedition.org/temporalites/1232>).
- Longo M.-E., 2011, *Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*, Paris, INJEP.
- Longo M.-E., 2012, « Les enjeux de la comparaison internationale des données biographiques », *Terrains et Travaux*, n° 21, vol. 2, p. 125-143.
- Longo M.-E., 2014, « ¿Singularidad o desigualdad? Las disposiciones laborales en las trayectorias de jóvenes », In Perez P., Busso M. (dir.), *Tiempos contingentes. Inserción laboral de jóvenes en la Argentina pos crisis*, Buenos Aires, Miño y Davila Editores, p. 99-122.
- Longo M.-E., 2016, « Les parcours de vie des jeunes comme des processus », *Les Cahiers dynamiques*, n° 67(1), p 48-57.
- Longo M.-E., 2018, « Rapports au travail des jeunes, pratiques d'emploi et diplômes. L'amalgame des parcours différenciés », *Agora débats/jeunesses*, n°79, p. 67-85.
- Longo M.-E., Bourdon S., 2016, « La configuration en « deux temps » des rapports à la vie professionnelle ». *Sociologies* [En ligne] Théories et recherches (<https://journals.openedition.org/sociologies/5711>)
- Loriol M., 2000, *Le temps de la fatigue*, Paris, Anthropos.
- Loriol M., 2017, *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016), Rapport d'étude*, INJEP (<http://injep.fr/publication/les-rapports-des-jeunes-au-travail/>).
- Mannheim K., 2005 [1^{ère} édition 1928], *Le problème des générations*, Paris, Éditions Armand Colin.
- Maruani M., 2001, « L'emploi dans une société de plein chômage », in Pouchet A. (dir.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Elsevier, Paris.
- Maruani M. (dir.), 2005, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- Maruani M. (dir.), 2013, *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- Maruani M. (dir.), 2018, *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes*, La Découverte, Paris.
- Maruani M., [2000] 2017, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Paris.
- Marx K., [1867] 1975, *Le Capital, Livre premier, Tome 1*, Paris, Éditions sociales.
- Mélo D., 2010, *Les CDI dans la tourmente*, Presses de Sciences Po, Paris.

- Méda D., 2010, « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? » *Sociologie*, n°1, vol. 1, p.121-140 (<http://journals.openedition.org/sociologie/237>).
- Méda D., Vendramin P., 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, (<https://journals.openedition.org/sociologies/3349>).
- Méda D., Vendramin P., 2013, *Réinventer le travail*, Presses universitaires de France, Paris.
- Mercure D., Vultur, M., 2010, *La Signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.
- Mercure D., Vultur M. (dir.), 2019, *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*, Québec, Hermann – Presses Universitaires de Laval.
- Mercure D., Vultur M., Fleury, C., 2012, « Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle. » *Relations industrielles*, n° 2, vol., 67, p. 177-198.
- Millet M., 2003, *Les étudiants et le travail universitaire*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), 1980, *Les valeurs des jeunes de 16 à 20 ans*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Moignard B., 2008, *L'école et la rue : fabriques de délinquance*, Paris, Presses universitaires de France.
- Morin E., 1999, *La tête bien faite*, Paris, Le Seuil.
- Mortimer J. T., Lorence J., 1979, « Occupational Experience and the Self- Concept: A Longitudinal Study », *Social Psychology Quarterly*, n° 42, p. 307-323.
- Mosconi N., 2014, « Les filles ne réussissent-elles qu'à l'école ? », in Laufer L., Rochefort F. (dir.). *Qu'est-ce que le genre ?*, Paris, Payot & Rivages, p. 121-136.
- Mosconi N., Beillerot J., Blanchard-Laville C., 2000, *Formes et formations du rapport au savoir*, Paris, L'Harmattan.
- MOW International Research Team, 1987, *The meaning of working*. London, UK: Academic Press.
- Naudet J., 2012, « Mobilité sociale et explications de la réussite en France, aux États-Unis et en Inde », *Sociologie*, 3(1), p. 39-59.
- Nicole-Drancourt C., 1994, « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, n°1, vol. 35, p. 37-68.
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 2001, *Les jeunes et le travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Otero M., 2017, Le travail contemporain comme activité sociétale totale: socialisation, pathologies et individualité, In Mercure D., Bourdages-Sylvain M-P. (dir.) *Travail et subjectivité. Perspectives critiques*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Paugam S., [2000] 2007, *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration*, Paris, Presses universitaires de France.
- Pichault F., Pleyers M., 2012, « Pour en finir avec la génération Y... enquête sur une représentation managériale », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, n°108- 2, p. 39-54.
- Pinto V., 2014, *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*, Paris, Presses universitaires de France.
- Piotet F., 2007, *Emploi et travail. Le grand écart*, Paris, Armand Colin.
- Piotrkowki C. S., Stark E., 1987, « Children and adolescents look at their parent's job », In *How children and adolescents view the world of work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pronovost G., Royer C. (dir.), 2004, *Les valeurs des jeunes*, Québec, Presses de l'université du Québec.
- Provost M., 1989, « L'employabilité et la gestion de l'exclusion du travail », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 2, n°2, p. 71-82.
- Rosso B. D., Dekas K. H., Wrzesniewski A., 2010, « On the meaning of work: A theoretical integration and review », *Research in Organizational Behavior*, vol. 30, p. 91-127.

- Roux N., 2015, « La mobilité sociale d'artistes du spectacle issus des classes populaires. Des "transclasses" entre désir d'émancipation et sentiment d'illégitimité », *Lien social et Politiques*, n° 74, p. 57-76.
- Roy J., 2004, « Valeurs des collégiens et réussite scolaire : convergences et divergences », in Pronovost G., Royer C. (dir.) *Les valeurs des jeunes*, Ste-Foy, Presses de l'université du Québec.
- Royer C., 2006, « Voyage au cœur des valeurs des adolescents : la famille, grand pilier d'un système », *Enfances, familles, générations*, n° 4, p. 110-128.
- Saba T., 2017, « Les valeurs des générations au travail : les introuvables différences », *Gérontologie et société* n° 2, vol. 39/153, p. 27-41.
- Sarfati F., 2012, *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- Sarfati F., 2015, « Emplois d'avenir : regards croisés d'acteurs. Enquête auprès de jeunes, des professionnels des missions locales et de leurs partenaires », *Cahiers de l'action*, n°45, p. 9-16 (www.cairn.info/revue-cahiers-de-l-action-2015-2-page-9.htm).
- Schwartz O., 2011, « Peut-on parler des classes populaires ? », *La Vie des idées* (www.laviedesidees.fr/Peut-on-parler-des-classes.html)
- Siblot Y., Cartier M., Coutant I., Masclat O. et Renahy, N., 2015, *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris, Armand Colin.
- Simonet M., 2010, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute.
- Solard J., Coppoletta R., 2014, « La décohabitation, privilège des jeunes qui réussissent ? », *Économie et Statistique*, 469(1), p. 61-84.
- Tanguy L. (dir.), 1986, *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France*, Paris, La Documentation française.
- Testi J., 2016, « La reconnaissance académique de l'engagement bénévole des étudiants », *Éducation et socialisation* [en ligne], n° 41 (<https://journals.openedition.org/edso/1764>).
- Thélot C., 1982, *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.
- Thibault M., 2017, « Ne pas se sentir à sa place dans l'atelier. "Être" ou "faire" ouvrier », in S. Beaud, G. Mauger, *Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Éditions Rue d'Ulm.
- Thomas N. G., Feldman D. C. 2010. The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677-718.
- Trindade-Chadeau A. (dir.), 2012, *Faciliter la transition vers l'emploi des jeunes : stratégies locales d'accompagnement*, INJEP/Cahier de l'action n° 37.
- Trottier C., 2000, « Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation : vers l'émergence des nouvelles normes ? », In Fournier G., Bourassa B. (dir.) *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.
- Truong F., 2015, *Jeunesses françaises. Bac+5 made in banlieue*, La Découverte, Paris.
- Van de Velde C., 2008, *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Presses universitaires de France, Paris.
- Vendramin P. (dir.), 2008, *Changing Social Patterns of Relation to Work. Final Synthesis Report*, SPReW Consortium (<http://hdl.handle.net/2078.1/129162>).
- Verdier E., Vultur M., 2016, « L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal », *Revue Jeunes et Société*, n° 2, vol. 1, p. 4-28.

- Vial B., 2017, « "Avoir le déclic" : conditions et contraintes des bifurcations dans les parcours sociaux juvéniles », *Le parcours en question : comprendre les tensions entre les logiques individuelles, collectives et institutionnelles*, Colloque national, Paris, 2-3 février 2017.
- Vincens J., 2005, « L'adéquation formation-emploi », in J.-F. Giret *et al.*, *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 149-162.
- Weber M., 1965 (1904-1917), *Essai sur la théorie des sciences*, Paris, Plon.
- Weber F., 1989, *Le travail à côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EMESS et INRA
- Weber M., [1905] 1990, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Presses Pocket.
- Zolesio E., 2012, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.

POUR UNE APPROCHE PLURIELLE DU RAPPORT AU TRAVAIL.

ANALYSE DES PARCOURS JUVÉNILES

Dans le contexte actuel de précarisation du travail et du marché de l'emploi qui touche plus particulièrement les jeunes, une équipe de chercheuses et de chercheurs s'est posé la question du rapport qu'ils entretiennent au travail. En effet, les jeunes d'aujourd'hui ont évolué dans une société de « plein chômage » pour reprendre l'expression de Margaret Maruani. Qu'ils soient précaires ou diplômés, ils ont intériorisé l'incertitude de l'emploi comme norme sociale (Paugam, 2007). L'objectif de cette recherche collective a consisté à analyser les effets de l'intériorisation de cette incertitude sur les parcours juvéniles et sur les rapports au travail qu'entretiennent les différentes franges qui constituent la jeunesse contemporaine. Pour cela, notre équipe de recherche a analysé la pluralité des dimensions qui caractérisent le rapport au travail, en mobilisant plus d'une centaine d'entretiens semi-directifs menés auprès de jeunes âgés de 18 à 30 ans, aux origines et aux statuts sociaux variés.

Les six contributions qui composent ce volume font apparaître deux principaux enseignements. Le premier rappelle, dans la continuité d'une série de travaux menés en sciences sociales, la nécessité de relativiser l'approche générationnelle du rapport au travail. Les différentes contributions montrent que les nouvelles générations, comme les anciennes, accordent une place importante au travail, à son contenu et aux conditions dans lesquelles elles travaillent, à l'ambiance et aux relations entre collègues, au statut et à l'emploi, ainsi qu'aux relations hiérarchiques.

Le second enseignement confirme que le rapport au travail est très largement déterminé par des variables sociodémographiques comme l'origine sociale, le niveau de diplôme et le genre. Cette étude se présente alors comme un plaidoyer pour penser au pluriel la jeunesse et son rapport au travail.

Reprographie : atelier d'impression et de tirage de la direction des finances, des achats et des services (DFAS)
du secrétariat général des ministères sociaux (SGMAS)