HAL open science

Le passé et l'avenir dans le rapport au travail. Une étude sur les parcours professionnels de jeunes Français

María Eugenia Longo

To cite this version:

María Eugenia Longo. Le passé et l'avenir dans le rapport au travail. Une étude sur les parcours professionnels de jeunes Français. Sociologie. 2006. dumas-04691157

HAL Id: dumas-04691157

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04691157v1

Submitted on 7 Sep 2024

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.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Le passé et l'avenir dans le rapport au travail.

Une étude sur les parcours professionnels de jeunes Français

María Eugenia Longo

Mémoire du Master Recherche en Sociologie 2° Année (2005–2006), Université de Aix-Marseille I.
Sous la direction de Mme Claire Bidart (Chargée de Recherches) et M. Paul Bouffartigue (Directeur de Recherches). Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (LEST-UMR6123)
Juin 2006

Sommaire

INTRODUCTION 5

PARTIE I
LE RAPPORT AU TRAVAIL ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS : LES ENJEUX THEORIQUES

1. Le travail : objet social et biographique..... 10

1.1. L'historicité du travail 10

1.2. Transformations sociales récentes : quelle place pour le travail ? 12

1.3. Le travail et les jeunes 14

1.4. Rapport au travail : pluralité de pratiques et de perceptions 17

2. Se construire dans la vie : quelques hypothèses 23

2.1. Les parcours professionnels : processus complexes, dynamiques et pluriels....23

2.2. Les matériaux de construction de la vie.....27

2.3. Les cadres temporels de la vie 30

2.4. Le débat sur les concepts 33

PARTIE II
CE QUI BOUGE : QUESTIONS DE RECHERCHE ET METHODOLOGIE

3. La problématique de la recherche..... 40

4. La méthodologie et la démarche d'analyse 44

4.1. L'approche qualitative 44

4.2. Les sources empiriques : une enquête qualitative et longitudinale sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes 45

4.3. La sélection de cas 48

4.4. La stratégie d'analyse : un aller-retour entre hypothèses, calendriers biographiques, et entretiens.....49

PARTIE III
L'ANALYSE DU RAPPORT AU TRAVAIL ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DE JEUNES FRANÇAIS

5. Le rapport des jeunes au travail : une mosaïque de nombreuses pièces..... 52

5.1. La place du travail dans la vie 53

5.2. L'image du monde professionnel 60
5.3. La complexité du travail : multiples critères de valorisation des emplois.....62
5.4. Le rapport des jeunes au travail 71
6. Les ingrédients du passé et de l'avenir des parcours professionnels 73
6.1. Quand du passé nous parlons… 75
6.1.1. Le passé archéologique 76
6.1.2. Le passé dynamique et processuel.....81
6.1.3. Du passé, faisons l'avenir….....85
6.2. Quand l'avenir se fait présent… 86
6.2.1. La place de l'avenir dans les parcours 87
6.2.2. Les figures de l'avenir des jeunes.....90
6.2.3. Le contenu de l'avenir.....95
6.2.4. Ne pas voir l'avenir.....98
6.3. Autres types d'ingrédients 99
6.3.1. Les contraintes et les opportunités des contextes 100
6.3.2. L'imbrication des sphères de la vie et des relations.....102
7. Les parcours professionnels : une dynamique de multiples combinaisons.. 105
7.1. Les séquences d'association et de dissociation des ingrédients 106
7.2. Parcours d'association et de dissociation : les cas d'Alban, de Serge et de Jérémie 109
7.2.1. Un parcours plutôt dominé par l'association, caractérisé par la centralité du travail 110
7.2.2. Un parcours plutôt dominé par la dissociation, caractérisé par une place relative du travail 112
7.2.3. Un parcours plutôt dominé par la dissociation, caractérisé par la centralité du travail.....115
7.3. Le rapport au travail dans les séquences d'association et de dissociation 118

CONCLUSION 121
Post-Scriptum 122

Bibliographie 125
Annexe 1 : Un bref descriptif de l'enquête longitudinale « Sociabilité et insertion sociale : Processus d'entrée dans la vie adulte, insertion professionnelle et évolution des réseaux sociaux »**..... 129**
Annexe 2 : Quelques caractéristiques des jeunes sélectionnés **..... 132**

INTRODUCTION

Le processus général d'intégration sociale des jeunes est d'un grand intérêt pour le sociologues, en particulier à travers ce qui constitue (et qui a constitué pendant plusieurs décennies du XXe siècle) l'une des principales voies d'intégration : le travail. Au cours de la jeunesse, l'insertion par l'emploi est une étape cruciale de la socialisation et se trouve, d'ordinaire, combinée à des événements significatifs dans d'autres sphères de la vie (mise en couple, déménagement, etc.). Le travail apparaît comme central en raison de ses effets sur les autres dimensions, ainsi que par le poids qu'il représente dans la conquête de l'autonomie personnelle et de la reconnaissance sociale.

Dans cette sphère de la vie, le cheminement des jeunes qui s'apprêtent à faire partie de la société en tant qu'adultes s'avère complexe et loin d'être linéaire. Il existe de nombreuses imbrications structurales, de même qu'une multiplicité de choix se joue à chaque moment de la vie d'une personne - et c'est également le cas dans les rapports au travail -. A tel point qu'à origine sociale égale, un même événement ou des choix équivalents ont des effets radicalement différents, selon qu'il s'agit d'une personne ou d'une autre, ou d'un moment ou un autre du cycle de vie d'une seule et même personne.

A l'aune de quelques études portant sur le rapport des jeunes au travail, j'ai pu observer qu'il existe diverses manières pour les jeunes de se lier au monde du travail et au travail lui-même. Le rapport des jeunes au travail apparaît comme le produit de diverses pratiques et images héritées et construites à partir d'une expérience professionnelle propre (ou de l'expérience des proches : l'entourage familier et relationnel), et en tant que conséquence d'opportunités et de conditions structurelles plus vastes (comme l'origine sociale, l'appartenance de classe, l'accès à la formation, les opportunités de la région…).

De plus, comme j'ai pu le constater au cours d'une recherche antérieure portant sur les représentations de travail et l'identité de jeunes Argentins pauvres (Longo, 2003), tant les pratiques comme les représentations de travail englobent un sens multidimensionnel, comprenant des aspects qui vont de l'épanouissement personnel ou de la reconnaissance sociale à la méconnaissance sociale, à l'instrumentalité ou encore à l'ennui. Les images du travail ont des conséquences concrètes sur les pratiques quotidiennes, qui en retour

transforment ces images. Ensemble, elles participent à la construction de l'identité individuelle[1].

Le contenu du travail, le salaire, l'organisation du temps, les niveaux d'autonomie, et l'apprentissage, entre autres, ne s'avèrent pas suffisants pour déterminer la satisfaction ou l'insatisfaction procurée à un jeune par son emploi. Des éléments plus subjectifs, comme le rapport à l'activité ou le type d'engagement, se révèlent également déterminants. De plus, je suis en accord avec l'idée de donner de l'importance à l'intégration de tous ces éléments dans un regard plus global, et d'y inclure une réflexion portant sur les temporalités. Le sens multidimensionnel du travail provient, en effet, de l'activité du moment, ainsi que « d'ingrédients » de différents moments de la vie (expériences du passé, expectatives pour l'avenir professionnel), de diverses relations établies (avec les pairs, les proches, les études, le travail…) ou encore de groupes et d'institutions entre lesquels les jeunes circulent ou ont circulé.

Parmi tous les aspects mentionnés, les temporalités liée aux rapports des jeunes avec le travail demeure l'un des aspects de mon analyse que je tenterai d'examiner de plus près ici. En effet, les rapports des jeunes au travail se construisent dans le temps. Les éléments passés d'un parcours professionnel, tout comme les perspectives d'avenir, présupposent donc une conscience du temps particulière, c'est-à-dire des manières d'interpréter et de se situer dans le temps.

De plus, au sein du rapport actuel qu'entretiennent les jeunes avec le travail, il existe des éléments du passé et de l'avenir qu'il est possible d'entrevoir à partir des données objectifs et des récits de ces mêmes jeunes. Ces récits se formulent au temps présent, dans la mesure où ils sont obtenus à partir de discours produits dans le cadre d'un entretien (dans lequel on fait parler les jeunes, toujours à partir du présent, de ce qui appartient au passé et de ce qu'ils attendent de l'avenir).

Cette réflexion sur la manière de combiner les modalités temporelles avec les parcours professionnels constitue l'un des principaux objectifs de mon mémoire. Partant du constat selon lequel on ne peut travailler qu'à partir du présent dans les discours produits par les jeunes, la principale question porte sur le mode d'articulation du passé et de l'avenir avec le présent. Plus précisément, ma question de recherche est la suivante : comment le rapport des jeunes au travail se construit-il avec des éléments du passé et de l'avenir du parcours professionnel ? Cette question m'amène à analyser un ensemble

[1]Ces conséquences ont été présentées à partir des résultats d'une recherche effectuée en 2003 (Longo, 2003). Parmi ces conséquences, on retrouve une faible densité des relations sociales et ses effets en amont sur les discours d'identification dans des contextes de multiples ruptures biographiques ; l'efficacité des qualifications négatives provenant des institutions de socialisations traditionnelles, la perte du sens collectif de l'action et la non-inscription des jeunes dans des catégories intégratives.

d'éléments qui constituent le rapport au travail en particulier, et les parcours professionnels en général. Il s'agit surtout, d'organiser ces éléments selon leur place temporelle dans le parcours, comme les activités et les relations dans les emplois antérieurs des jeunes, ainsi que leurs expectatives professionnelles et leurs désirs. Il s'agit d'étudier quelques configurations d'éléments et la façon dont ces derniers font écho dans le rapport des jeunes au travail.

Pour répondre cette question de recherche, j'étudierai les cas de jeunes femmes et hommes français, issus de différentes filières de formation, dans le cadre d'une enquête longitudinale traitant de l'insertion sociale des jeunes coordonnée par ma directrice de recherche, Claire Bidart. Les données, à savoir les caractéristiques objectives et factuelles des parcours réunis dans des calendriers biographiques et les discours de jeunes recueillis lors de multiples entretiens, procèdent de quatre vagues d'entretiens réalisés auprès des mêmes jeunes, tous les trois ans, 1995, 1998, 2001 et 2004.

La présente étude cherche surtout à établir des bases théoriques solides, à explorer des cas de manière empirique et à formuler des hypothèses qui permettront d'approfondir ultérieurement les relations entre le rapport au travail et les types d'articulation des éléments du passé et de l'avenir des parcours de travail des jeunes Argentins, au cours de la thèse à venir.

Organisation du mémoire

Ce travail est organisé en trois parties. La première tentera de présenter les débats et la connaissance théorique déjà produits autour des catégories sociologiques centrales de ce mémoire. Nous commencerons par le rapport au travail, puis nous exposerons les débats sur les différentes conceptions existantes en ce qui concerne la construction des parcours et trajectoires. Nous examinerons enfin la manière d'introduire les temporalités dans cette analyse.

La deuxième partie concerne la présentation de la problématique et les objectifs du mémoire, ainsi que la procédure méthodologique et d'analyse appliquée dans cette recherche.

Dans la troisième partie du mémoire, nous analyserons le positionnement des jeunes Français, hommes et femmes, face au travail et nous mettrons en évidence les éléments constitutifs de leur parcours professionnel. Il s'agit de mettre à l'épreuve, de tester empiriquement les notions, et de les reconstruire en suggérant des manières différentes de s'intéresser à la relation jeunes-travail. Dans cette partie nous développerons tout d'abord deux chapitres plus descriptifs sur le rapport au travail et sur les « ingrédients » du parcours, et présenterons ensuite un chapitre qui se situera dans un cadre d'analyse dynamique. Dans ce troisième chapitre, nous examinerons dans le temps des séquences d'association et de dissociation des composantes d'un parcours. Nous tenterons de soumettre les éléments précédemment décrits à une lecture longitudinale et processuelle.

Partie I

LE RAPPORT AU TRAVAIL ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS : LES ENJEUX THEORIQUES

1

Le travail : objet social et biographique

Le débat sur le rapport au travail des jeunes nous amène à revenir sur la place de celui-ci pour tous les individus et dans la société. A partir des années quatre-vingt, de larges discussions analysant la déstructuration du monde professionnel ont commencé à se développer et à signaler le caractère variable du travail à l'intérieur de la société française. Sans reproduire ici cette polémique, nous voudrions engager une réflexion sur le rapport au travail, en mettant en évidence son historicité, sa complexité et les variations sociales qui existent relativement au travail.

1.1. L'historicité du travail

La notion de travail, telle que nous la connaissons aujourd'hui, comporte plusieurs significations résultant de différents moments historiques. Le travail en tant que facteur de production, essence de l'homme et système de distribution de revenus, droits et protection, devient un conglomérat de sens rassemblés au cours des derniers siècles (Meda, 2004). L'assemblage d'attributs et d'activités diverses sous une catégorie unique n'a pas toujours existé.

En rappelant synthétiquement la chronologie établie par Dominique Meda, nous pouvons affirmer à la suite de l'auteur que l'avènement du travail doit se référer à la genèse des sociétés fondées sur celui-ci (Meda, 1995). « L'invention du travail » se produit au XVIIIe siècle où le terme travail trouve une unité, devient abstrait, marchand et détachable des individus, en se constituant en fondement de l'ordre et du lien social. Au-delà de plusieurs processus sociaux et politiques, qui contribuent à changer les représentations du monde, le travail se transforme en source et devient producteur de richesses. Les positions des individus dans la société étaient alors déterminées à partir de leur contribution objective à la production.

Malgré le rôle central du travail pour l'ordre social, un regard négatif demeure porté sur le travail (qui évoque encore la peine, l'effort et le sacrifice). Cette image pénible du travail tend à changer au cours du siècle suivant, où il sera considéré comme force et liberté créatrice par laquelle le monde pourrait être transformé. Avec Karl Marx, le travail devient - dans la théorie - l'activité proprement humaine, et donc l'essence de l'homme. Le travail est compris comme œuvre et il devient moyen de réalisation de soi. Mais il se transforme aussi en objet de luttes et en idéal à atteindre pour l'abolition du salariat, en tant qu'état historique pénible d'exercice de l'activité humaine (Meda, 1995).

L'Etat, en devenant le garant de la croissance et du plein emploi, tentera de résoudre cette division entre travail aliéné et travail libéré. Au cours du XXe siècle, les pouvoirs publics vont produire un encadrement général des relations du travail, en reconnaissant la subordination des salariés par rapport aux employeurs. Ainsi, le droit du travail va affirmer le travail comme source de la sécurité individuelle du travailleur. Il va non seulement assurer les droits dans le travail mais également l'accès aux prestations hors du travail.

Ainsi, paradoxalement, en protégeant le travailleur, l'emploi va devenir absolument nécessaire. Avec la mise en place de la société salariale, « l'emploi est inventé ». La population active devient majoritairement salariée, et le salariat devient l'état le plus recherché. Le travail s'inscrit notamment dans la durée autour des règles et d'une définition des postes et des fonctions. Cette inscription consolide une norme d'emploi, donnant de la consistance à la stabilité de l'emploi. Ainsi que le précise D. Meda, le travail devient à partir des années cinquante un « fait social total » (Meda, 1995).

Cependant il ne faut réduire le travail à l'emploi[2]. Le premier est plus vaste et inclut les modalités d'activité qui échappent à l'activité professionnelle exercée sous le cadre juridique de la société salariale (par exemple le travail « informel » et même le travail domestique). Par contre le deuxième, l'emploi, est une forme particulière d'exercice de l'activité propre d'une formation sociale historique[3].

Le travail se consolide comme vecteur essentiel de l'organisation sociale et tend à cesser d'être considéré un état pénible, lamentable et aliénant pour se convertir en modèle privilégié d'identification et d'inscription des individus dans la société. « Le salariat n'est pas seulement un mode de rétribution du travail, mais la condition à partir de laquelle les individus sont distribués dans l'espace social » (Castel, 1995, p. 372).

---

[2] Même si certains auteurs que j'utilise, comme D. Meda ou A. Gorz, identifient plus directement le travail et l'emploi, je garde de la distance par rapport à cela.

3 L'emploi salarié est le produit d'un double paradoxe : il suppose un sujet juridique libre capable de vendre sa force de travail, et la reconnaissance juridique de part de l'Etat de la subordination du salarié à son employeur.

1.2. Transformations sociales récentes : quelle place pour le travail ?

Les dernières décennies ont vu, cependant, la mise en place d'une transformation radicale des conditions d'exercice de l'activité (flexibilité des horaires et des tâches, externalisation des fonctions, instabilité des contrats, précarisation des statuts, entre autres). Ces transformations ont bouleversé les fonctions du travail formulés ci-avant.

La montée spectaculaire du chômage de masse, la désintégration de la norme d'emploi et la dégradation des conditions du travail ont remis en cause quelques présomptions jusqu'alors associées au travail. « C'est précisément au moment où les attributs liés au travail pour caractériser le statut qui place et classe un individu dans la société paraissaient s'être imposés définitivement au détriment des autres supports de l'identité, comme l'appartenance familiale ou l'inscription dans une communauté concrète, que cette centralité du travail est brutalement remise en question » (Castel, 1997, p. 385).

Les analyses portant sur ces problématiques et leurs solutions ont positionné au cœur de la discussion la place du travail dans la vie et dans la société, et sa fonction pour l'intégration sociale. Alors que certains relativisent le travail comme valeur ou le récusent, d'autres questionnent son importance dans la vie et l'organisation de la société (A. Gorz, H. Arendt, S. Weil). D'autres encore s'accordent à stimuler le développement d'activités alternatives pour accomplir les fonctions que le travail ne réalise plus (R. Zoll).

Comme le signale D. Schnapper (1997), l'idée de « fin du travail » semble inadaptée. « Soit elle signifie qu'on ne travaille plus, c'est faux ; ou bien qu'on ne veut plus travailler, toutes les enquêtes démontrent le contraire ; ou bien qu'on va vers une société où l'on ne travaillera plus, ce n'est pas plus vrai » (p. 15). Accepter la disparition de l'un des vecteurs sociaux les plus importants serait confondre les tendances en marche en affaiblissant le poids du travail contre la réalité de facto de nos sociétés. "Les crises contemporaines du travail sont d'abord une crise du travail salarié et du salariat" (Bouffartigue, 1997). C'est la raison pour laquelle nous voudrions éviter cette discussion sur la fin du travail pour nous concentrer sur la manière dont celui-ci se présente aujourd'hui, en conservant quelques attributs et modalités et en en changeant quelques-autres.

Comme le signalent Baudelot et Gollac (2003), malgré les transformations récentes, le travail paraît posséder une place matérielle et symbolique centrale dans l'existence des individus. De plus, la plupart des personnes consacrent encore une grande partie de leur journée à cette activité. En outre, le travail continue à déterminer leur niveau de vie (par

l'établissement d'un niveau de salaires pour chaque profession). Il est toujours le fond de divisions sociales instituées et le lieu d'affrontement entre groupes. Comme l'indiquent des enquêtes récentes, le travail est encore la condition d'une « vie normale » (Meda, 2004).

C'est pourquoi, de plus en plus, les réflexions soulignent l'importance de la réalisation des études empiriques pour analyser les répercussions de ces changements sur les pratiques et les perceptions des individus. Les débats portent sur les modifications des formes objectives d'exercice de l'activité mais aussi, de plus en plus, s'intéressent aux dimensions plus subjectives du rapport des acteurs au travail. Les études sur les formes de malheur et de bonheur dans le travail (Baudelot et Gollac, 2003), ou les types de satisfaction et de stabilité (Paugam, 2000), ont cherché, comme nous le verrons, à renouveler la question de la place du travail dans la vie.

Les conséquences individuelles de la situation de chômeur (qui ont été abordées par des auteurs comme D. Schnapper, F. Dubet, D. Demazière, entre autres) sont présentées comme significatives de l'importance et de la complexité du travail dans la vie d'un individu, en rappelant les anciennes discussions sur le poids de l'épanouissement ou de la pénibilité dans l'activité. Comme le soulignent Baudelot et Gollac (2003), plusieurs études portant sur le chômage ont montré que les chômeurs sont privés non seulement de revenus, mais aussi de modes de socialisation, de formes d'intégration, de repères dans l'espace et dans le temps, de l'estime de soi, et de l'aptitude à se projeter dans l'avenir.

Le travail est donc apparu comme central, tant pour ceux qui travaillent que pour ceux qui ne travaillent pas (Schnapper, 1997). Dans ce sens, d'autres analyses portant sur les travailleurs (et non sur les chômeurs) ont souligné que le travail conserve sa place, non seulement comme principale source de revenus, mais aussi en tant que structure temporelle de la vie, pilier de l'identité, soutien de l'inscription collective, et domaine dans lequel on peut être valorisé et montrer ses capacités (Meda, 2004).

Il est également vrai cependant que plusieurs recherches ont montré que les souffrances au travail changent sans disparaître. Les nouvelles formes d'organisation et de division du travail, plus riches en autonomie et en coopération, impliquent également un plus grand contrôle et une intensification de l'activité. Si la flexibilité des horaires répond parfois à des besoins d'organisation du temps personnel, elle nécessite un cadre légal pour éviter les abus de la part des employeurs à l'égard de la main-d'œuvre. Si les nouveaux statuts d'emploi (CDD, intérim, stages de formation, contrats aidés) ont été créés pour faciliter l'insertion, ils impliquent cependant un accroissement de la

précarisation et des inégalités pour les travailleurs (dont les jeunes sont les principales victimes)…

1.3. Le travail et les jeunes

L'analyse des conséquences de la nouvelle situation pour les groupes sociaux spécifiques se révèle particulièrement riche. C'est pourquoi certaines études ont traité de la relation entre le travail et les jeunes.

J'ai conscience que faire référence aux jeunes mériterait d'abord une réflexion sur la construction historique de la notion de jeunesse. J'ai déjà analysé cela (Longo, 2006a). Cependant je ne reviendrai pas dessus ici, car nous nous attarderons surtout sur la catégorie du rapport au travail pour ce groupe d'age, plus que sur celle de la jeunesse.

Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger (2001) ont notamment réalisé une étude très significative, qui démystifie la relation des jeunes et du travail depuis la deuxième moitié du XXe siècle. Contrairement à ce qui a été dit de manière générale précédemment, elles mettent en évidence la spécificité des rapports des jeunes au travail, à travers une double analyse. Tout d'abord, en analysant l'évolution du mode d'entrée dans la vie active, ensuite en observant l'évolution du rapport des jeunes au travail.

Pour le premier propos, les deux auteurs signalent que la situation des jeunes travailleurs dans une perspective globale et historique doit tenir compte « à la fois de la distribution de l'ensemble des jeunes dans l'ensemble des espaces d'activité et de la mutation constante du contexte sociétal » (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001, p. 3). Pour ce faire, elles distinguent trois grandes étapes socio-économiques. La première est celle de la « société pré-salariale », comme période de reconstruction depuis l'après-guerre jusqu'au milieu des années cinquante. Ensuite, une partie des « trente glorieuses », qui correspond à une période de croissance économique et de gestation de vastes réformes, pendant les années soixante et soixante-dix. Enfin, ce que les auteurs appellent la société « post-salariale » contemporaine, où une profonde réorganisation de l'économie et la société est engagée pendant les années soixante-dix et se consolide durant les dernières décennies. « Ainsi, les jeunes actifs passent des espaces "d'activité

traditionnelle" dans les années cinquante aux "espaces de travail réservés" dans les années soixante, jusqu'aux "espaces d'emploi spécifique" d'aujourd'hui » (p. 3).

Sans approfondir ici chaque type, ce qui s'avère capital est que la caractéristique commune à toutes les époques analysées réside dans le fait que les principaux espaces d'activité des jeunes n'ont jamais appartenu au « noyau dur du salariat de l'activité salariale moderne » (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). De ce fait, la position objective des jeunes dans le monde professionnel doit être analysée en considérant les antécédents historiques de cette position.

Pour le deuxième propos, les auteurs signalent trois dimensions du travail : une dimension instrumentale qui fait référence au travail comme source des revenus et richesse extérieure ; une dimension sociale qui comprend la sociabilité, les relations dans le travail et les possibilités de coopération, d'innovation et de reconnaissance sociale ; enfin, une dimension symbolique, qui renvoie à « l'univers des significations positives et négatives attribuées au travail ». D'après les auteurs, de 1950 à aujourd'hui, nous serions progressivement passés d'un ethos du travail, fruit de la civilisation industrielle, consacrant la primauté de la société sur l'individu, à une conception polycentrée de la vie où la recherche de l'estime de soi dans le travail se serait fortement affirmée. L'éthos de l'épanouissement personnel tendrait à recouvrir l'éthos du devoir. Le travail comme valeur d'utilité sociale tendrait à régresser pour prendre une fonction sociale et symbolique lorsqu'on peut s'y réaliser. Le souci de soi existait auparavant (mais il s'exprime aujourd'hui dans un contexte de déqualification sociale), de même que le devoir de travailler n'a cessé d'exister. Les différents modèles coexistent.

Trois figures emblématiques rendent compte de l'évolution du rapport au travail des jeunes qui entrent dans la vie active.

La figure du jeune « ouvrier urbain » - notamment du sexe masculin- dans les années cinquante et soixante possède un ethos du devoir prégnant, un rapport au travail englobant, dans le sens où les trois dimensions (instrumentale, sociale, et symbolique) sont étroitement liées. Le rapport entre ces trois dimensions semble équilibré parce que la nécessité de travailler est intériorisée comme contrainte imposée par l'extérieur. Le travail est vécu comme utile économiquement et socialement. Les trois dimensions se limitent entre elles : une trop forte identification avec le travail se trouve bloquée par le souci de faire en sorte que l'énergie dépensée au travail soit proportionnelle au salaire perçu.

Ensuite, la figure du jeune « scolaire ». A la fin des années soixante, l'offre de travail va apparaître de plus en plus disqualifiée et disqualifiante, économiquement et socialement,

aux yeux des jeunes, et la réalisation de soi ne cesse de s'affirmer. Les jeunes « scolaires » attendent beaucoup du travail mais éprouvent des difficultés à projeter une image « positive » d'eux-mêmes dans le travail. Il est proposé des emplois précaires (sans reconnaissance et ne correspondant pas aux attentes) aux jeunes moins bien dotés du point de vue scolaire. La revendication d'être qualifié socialement alors que les jeunes se sentent disqualifiés économiquement s'exprime d'abord chez les jeunes dont le niveau d'études est le moins élevé, puis parmi les autres catégories. Les trois dimensions du travail se dissocient et se fragmentent. Les jeunes élèves n'intériorisent plus la contrainte du travail comme premier devoir envers la société. Mais ce processus ne change rien à l'obligation de travailler (les jeunes ouvriers veulent se réaliser dans le travail, les jeunes scolarisés veulent s'épanouir dans le travail comme dans d'autres activités). Le travail reste cependant une force structurante dans la construction des identités sociales des jeunes dans la société industrielle.

La figure du jeune « précaire » apparaît quant à elle à la fin des années soixante-dix. Victimes du chômage ou du travail précaire, profondément déçus dans leurs attentes à l'égard du travail, des jeunes en situation précaire vont apparaître paralysés socialement, alors que d'autres vont essayer de s'adapter et que d'autres encore vont inventer des espaces d'activités dans lesquels existe la possibilité de développer une créativité économique, sociale, culturelle, symbolique dans ce qu'ils font, où ils se sentent considérés par autrui, et où travailler peut retrouver un sens « positif ». Les trois dimensions du rapport au travail ne s'équilibrent pas : les dimensions sociale et symbolique l'emportent sur la dimension instrumentale. Ces dimensions ne se limitent pas. Une très forte identification avec le travail n'est pas bloquée par le souci de faire en sorte que l'énergie dépensée soit proportionnelle aux rétributions matérielles dont bénéficient les jeunes. Mais quand des échecs surviennent au cours de ces expérimentations sociales, la dimension instrumentale vient brutalement recouvrir les dimensions sociale et symbolique. Les jeunes précaires entretiennent un rapport au travail fondé sur un principe d'hésitation, d'ambivalence et de réversibilité : c'est l'oscillation entre engagement et désengagement. Et la question de l'engagement dans le travail demeure plus que jamais liée au sentiment d'être qualifié socialement à travers la réalisation de soi et l'estime de soi.

Enfin, il faut signaler par rapport à la schématisation antérieure, que les figures décrites réfèrent - comme les auteurs l'écrivent - à une jeunesse spécifique « celle qui fait sens dans la période historique concernée » (notamment masculine et urbaine), sans rien dire sur les différences de sexe à l'intérieur du groupe de jeunes. Par contre dans d'autres articles (Nicole-Drancourt, 1992a et 1992b) les mêmes auteurs montrent que tant le rapport à l'activité, la modalité d'insertion, le poids des différentes dimensions du rapport

au travail (instrumentale, sociale, et symbolique), et encore la précarité varient selon le sexe et d'autres caractéristiques sociodémographiques structurantes.

Les considérations de cette partie nous montrent l'historicité, la complexité et certains spécificités du rapport des jeunes au travail. Des particularités et des inégalités d'âge se présentent au sein des transformations des relations et des pratiques dans le travail.

1.4. Rapport au travail : pluralité de pratiques et de perceptions

Qu'ils concernent les jeunes ou la population active en général, tous ces résultats ont conduit à rendre compte de la complexité au moment de faire référence au rapport des individus au travail. Ceux qui mettent l'accent sur la centralité comme ceux qui s'accordent sur la pénibilité de travailler nous conduisent à éviter les analyses duales (du type : épanouissement versus aliénation, fin du travail versus primauté du travail) et à porter notre regard sur les éléments du rapport au travail.

Plusieurs composantes et dimensions (objectives et subjectives) du travail, exercées différemment, peuvent changer le rapport de divers individus à la même activité. Il y aurait une diversité de rapports au travail, ainsi que des contradictions et des ambivalences à l'intérieur du rapport qu'une même personne entretient avec son travail. « L'ambivalence est au cœur de la réalité : un même travail est pour les mêmes travailleurs source de bonheur et de malheur, d'exploitation et de libération » (Baudelot et Gollac, 2003, p. 84). De même, la contradiction est possible quand le jugement porte sur les aspects plus précis des emplois et non sur l'ensemble de la considération du travail.

Dans ce sens, la recherche sur le bonheur au travail menée par C. Baudelot et M. Gollac (2003) sur un échantillon de la population nationale française se révèle porteuse de sens. En évitant de réduire l'importance du travail à son existence ou son absence, les auteurs montrent qu'il existe une pluralité de sources de bonheur et de malheur dans les emplois. Comme le signalent les auteurs, le vécu et la perception du travail sont plus étendus que l'activité prescrite.

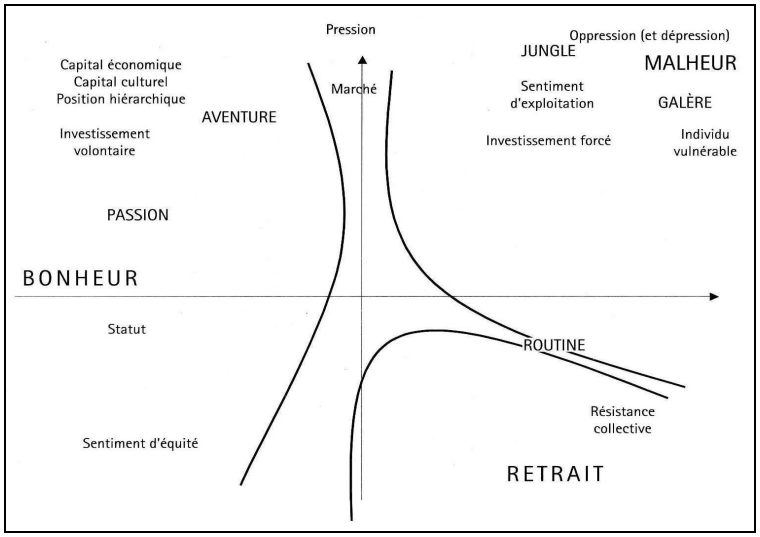
Ces auteurs distinguent quatre registres du plaisir, qui font du rapport au travail un rapport heureux. Tout d'abord, les contacts, la rencontre et la relation à autrui se

manifestent clairement comme la source la plus fréquente de plaisir au travail. Ensuite, « servir », s'occuper et aider les autres s'avèrent essentiels parce que ces sources donnent le sentiment d'être utile. En outre, la dimension créatrice et ludique du travail, comme la maîtrise des instruments ou encore le plaisir de commander et de diriger, deviennent des sources majeures de plaisir. Enfin, la découverte, l'apprentissage de nouveaux aspects et de réalités constituent la quatrième source de plaisir que les auteurs ont appelé « voyager », et qui représente un type d'expériences enrichissantes.

Les résultats de l'enquête indiquent également que les formes du bonheur comme du malheur tendent à se cumuler. La souffrance psychique (par exemple le stress), les sentiments et une trajectoire de dévalorisation sociale (se sentir dans une situation professionnelle moins bonne que celle de ses parents), l'oppression économique (sentiment d'injustice ou d'être mal payé), les relations difficiles avec les collègues, le sentiment d'ennui et l'impression de ne pas être reconnu à sa juste valeur sont des sources de malheur, qui expriment le caractère pénible du travail.

Cependant, les éléments du bonheur ou du malheur dépendent du type d'investissement de soi et de la pression dans l'emploi. Les quatre éléments constituent un espace qui comporte deux axes et quatre espaces (voir graphique en bas). Selon la manière dont les auteurs le dessinent, le premier axe - horizontal - traduit le degré de bonheur. Le second axe - vertical - traduit le degré de pression au travail. En haut à gauche, le bonheur est lié à un fort investissement personnel et à d'importantes gratifications. En bas à gauche, le bonheur provient du sentiment d'être heureux dans son travail. En haut à droite, au cumul de diverses formes de souffrance s'ajoute un sentiment d'injustice lié à la pression excessive qui s'exerce sur les individus. En bas à droite, l'impression que le travail que l'on fait pourrait être fait par n'importe traduit une dévalorisation sociale et une absence de bonheur au travail, modérée par la possibilité de prendre une distance par rapport à son travail et de se mettre en retrait (Baudelot et Gollac, 2003, p. 212).

Graphique : L'espace des rapports subjectifs au travail



(Baudelot et Gollac, 2003, p. 213)

Si, comme le signalent Baudelot et Gollac, en général les motifs de satisfaction l'emportent sur les motifs d'insatisfaction, la satisfaction augmente le plus à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles, des salaires et des diplômes. Le rapport au travail n'est donc pas seulement complexe au sein d'un même groupe social mais, de plus, les sources de bonheur et de malheur varient selon la position sociale, la catégorie socioprofessionnelle, la reconnaissance du travail, la position dans le cycle de vie et la situation familiale.

Ainsi, les rapports subjectifs au travail sont associés à l'appartenance aux groupes. En ce qui concerne la place du travail dans la vie, plus les conditions de travail sont difficiles, plus le travail est perçu comme important. En revanche, lorsque les conditions de stabilité sont plus élevées, le travail occupe une place équilibrée par rapport aux autres activités de la vie. De même, plus le travail est éloigné d'une finalité sociale, du contact et des relations directes avec les autres, plus il est défini comme une obligation subie, un moyen de gagner sa vie.

Le statut social est déterminant pour la part de bonheur tirée du travail et la conception de la place du travail dans le bonheur. D'après les auteurs de cette enquête, « pour les plus démunis, avoir un travail est l'une des conditions nécessaires pour espérer accéder au bonheur, mais le travail en soi ne leur apporte guère de satisfaction. Les catégories disposant des ressources économiques et culturelles les plus élevées font au contraire du travail une composante parmi d'autres d'une vie heureuse, alors même qu'ils trouvent dans l'exercice du travail en soi des sources de satisfaction. Pour les premiers, la place du travail dans la vie est un question économique alors que les seconds se la

représentent souvent comme une donnée psychologique » (Baudelot et Gollac, 2003, p. 326).

Le statut social explique aussi le degré d'investissement dans le travail et les formes de satisfaction qui viennent rétribuer cet investissement. Mais il ne rend compte ni de toutes les formes de bonheur ni de toutes les formes de souffrance. Certaines sources de plaisir et de souffrances (notamment le sentiment d'être exploité) se présentent au long de toutes les catégories.

D'ailleurs, en soulignant comme les auteurs précédents la complexité de l'intégration sociale par le travail, S. Paugam estime qu'il est important de considérer les aspects individuels et collectifs du travail, dans une réflexion sur la place du travail dans la vie.

Les formes d'intégration professionnelle se sont modifiées, ce qui entraîne des effets sur le rapport au travail. Toutefois, l'analyse doit prendre en considération tant la dimension subjective que la dimension objective de l'intégration professionnelle. Si, d'après nous, la définition du « rapport au travail »[4] et celle du « rapport à l'emploi » proposée par S. Paugam sont assez limitées du point de vue du nombre des dimensions prises en compte, l'auteur les rend cependant opératoires et fécondes pour l'analyse des trajectoires. La première notion implique les dimensions de satisfaction et d'insatisfaction des salariés dans l'exercice de leur fonction. La deuxième notion indique le degré de stabilité de leur situation professionnelle et d'engagement collectif des salariés. Le rapport au travail rendrait compte des formes d'aliénation et le rapport à l'emploi de celles d'exploitation (Paugam, 2000).

Ainsi, le rapport au travail comporte trois modèles qui mettent en évidence diverses dimensions du travail. Tout d'abord, l'homo faber permet de signaler la dimension d'épanouissement et la valeur du travail en lui-même. Ensuite, l'homo economicus reconnaît la dimension instrumentale et matérielle, ainsi que les formes de rétribution du travail. Enfin, l'homo sociologicus permet de rassembler les effets des relations et l'ambiance de travail. Chaque dimension indiquerait un mode de relation des individus au travail, et un pilier de l'intégration que l'auteur qualifie de « subjective ».

Le rapport à l'emploi fait référence aux dimensions de durabilité de la relation d'emploi, à un employeur unique et au temps plein avec un salaire. Ces trois dimensions permettent de repérer les transformations qui ont abouti à la « norme d'emploi stable » (le CDI) et de mettre en évidence la dimension plus objective de l'intégration professionnelle.

4 Nous utilisons cette même notion mais dans un sens plus large.

L'ensemble des dimensions du rapport au travail et du rapport à l'emploi donnera lieu au type idéal de l'intégration combinant la double assurance de la reconnaissance symbolique et matérielle du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. La première condition est remplie lorsque les salariés éprouvent des satisfactions (de l'un ou l'autre des trois types), et la deuxième lorsque l'emploi exercé implique une certaine durée et permet au salarié de planifier son avenir (Paugam, 2000). « Dans nos sociétés, l'intégration professionnelle assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi en même temps la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. Autrement dit, l'intégration professionnelle ne signifie pas uniquement épanouissement au travail, mais aussi rattachement, au-delà du monde du travail, au socle de protection élémentaire constitué à partir de lutte sociales dans le cadre du régime de l'Etat-providence » (Paugam, 2000, p. 96).

La satisfaction au travail jointé à la stabilité de l'emploi produisent un type d'intégration professionnelle : « l'intégration assurée ». Il est alors possible d'analyser trois autres formes de déviations selon la réalisation ou non de ces deux conditions. En premier lieu, « l'intégration incertaine » combine la satisfaction au travail avec l'absence de stabilité. Elle peut être un moyen de s'affirmer dans le monde du travail, de consolider la formation et de surmonter des épreuves, d'autant que les employeurs peuvent utiliser l'emploi précaire comme un moyen de sélectionner la main-d'œuvre. Ce type remet en cause l'idée selon laquelle le travail précaire serait nécessairement dévalorisé et aliénant. En second lieu, « l'intégration laborieuse » regroupe les insatisfactions au travail, mais l'emploi n'est pas menacé. L'activité professionnelle ne correspond pas à un plaisir, mais elle est garantie par un emploi stable. En dernier lieu, « l'intégration disqualifiante » traduit une certaine crise d'intégration professionnelle. L'activité ne conjugue ni satisfaction ni stabilité. De ce fait, elle apparaît comme un cadre élémentaire d'intégration, privé de sens et de sécurité.

Ainsi, Serge Paugam signale que, loin d'opposer les travailleurs précaires à ceux qui ont un emploi stable, il est possible de combiner les diverses dimensions du rapport au travail et à l'emploi. Ces dimensions rappellent celles de l'ouvrage de Baudelot et Gollac ou de celui de Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger que nous venons de citer, et montrent la complexité des situations des travailleurs face au travail et à l'emploi. De plus, tous insistent sur l'absence de relation mécanique entre les conditions de travail et le degré de satisfaction.

Comme d'autres auteurs, S. Paugam rend également compte des inégalités face à la satisfaction et l'insécurité de l'emploi. Alors que l'emploi stable demeure la norme de

référence, il devient de plus en plus inaccessible, et est donc l'expression de fortes inégalités. Les inégalités entre sexes, entre générations, par niveau de qualification et type d'entreprise sont examinées par l'auteur. La pluralité des rapports au travail reste donc aussi relativement conditionnée par l'appartenance à certaines catégories sociales.

En définitive, les différences entre les pratiques et les perceptions du travail varient selon la trajectoire sociale. Tant le rapport au travail que les inégalités professionnelles peuvent être mieux repérées en analysant les différences sur un axe longitudinal. Cela signifie relever dans des trajectoires diverses « les processus qui conduisent certains individus à un cumul de handicaps et d'autres à un cumul d'avantages » (Paugam, 2000, p. 85).

Les expériences professionnelles, l'origine sociale, la configuration familiale, les parcours scolaires, le statut du conjoint, des frères et sœurs, la mobilité professionnelle ou encore les ruptures biographiques sont des éléments qui conditionnent l'évaluation positive ou négative du travail. La complexité des relations au travail - heureuses ou malheureuses – apparaît clairement si on l'associe à la trajectoire sociale des individus et à l'histoire de leurs perceptions au-delà du travail. « En fonction de son origine sociale et de son parcours, chacun est amené à se forger une image de lui-même, de son statut, de la place qu'il doit occuper dans l'espace social et professionnel. Lorsque le travail procure une identité sociale qui n'est pas conforme aux attentes personnelles, familiales ou plus généralement de son groupe d'origine, il peut être source d'insatisfaction. A contrario, lorsque les aspirations de l'individu se réalisent dans la profession exercée, le travail peut davantage être une source de plaisir : la profession correspond alors à ce que l'individu était « en droit » d'attendre étant donné son parcours » (Baudelot et Gollac, 2003, p. 85).

C'est la raison pour laquelle la partie suivante de ce cadre théorique sera consacrée à l'analyse des notions de parcours, de trajectoires et de cheminements professionnels.

2

Se construire dans la vie : quelques hypothèses

Le passage à la vie adulte constitue un processus complexe, qui nous amène à considérer avec attention l'interdépendance des facteurs et des dimensions dans ce passage. Qu'il s'agisse de la fin de la scolarité, de l'accès à un domicile personnel, de la formation du couple, de la naissance du premier enfant, ou encore de l'exercice ou de la recherche d'un premier emploi, tous ces événements combinent des variables structurelles et des variables biographiques aussi bien que des anticipations et des expériences précédentes qui s'actualisent dans le présent, et imposent par là même d'en complexifier l'approche. Comme le signale P. Bouffartigue « l'entrée dans la vie adulte a peu à voir avec un ajustement tranquille des aspirations, transmises par la famille et par l'école, aux positions sociales offertes » (Bouffartigue, 1994, p. 267).

Ainsi, le parcours d'une vie - préalables à l'entretien et fils que l'on incite à tisser au cours d'un entretien - est un processus qui se construit en entrelaçant des événements, des « ingrédients » de natures diverses et des temporalités, qui possèdent leurs durées, leurs séquences et leurs rythmes propres. Nous allons à présent développer une réflexion sur ces points.

2.1. Les parcours professionnels : processus complexes, dynamiques et pluriels

Penser les parcours professionnels comme des processus qui se construisent et se reconstruisent dans le temps[5], en tant que dynamiques réelles, nullement statiques ou linéaires, constitue l'un des propos de ce travail. Etablir une vision constructiviste des itinéraires conduit à s'interroger sur les rapports entre les modalités à partir desquelles ces itinéraires s'élaborent.

[5] Et aussi qui se reconstruisent au fil du discours dans chaque actualisation que les acteurs font de son histoire.

Au sein de cette construction, le poids des variables structurelles et des variables biographiques est également important, tant pour relire ce qui est déjà fait ou est en train de se produire dans une vie, que pour imaginer ou entrevoir les orientations vers ce qui peut arriver dans l'avenir. D'un côté, les variables structurelles - avec leur force de structuration des champs de possibles - ; de l'autre, les variables biographiques - en tant que signes de la singularité d'une vie et de la façon dont l'expérience est médiatisée par le sens (socialement construit) donné par les sujets. Ces deux types de variables tracent le cadre dans lequel s'élaborent parcours de vie et parcours professionnels. C'est le cas du sexe ou de l'origine sociale comme marques structurelles fortes dans les parcours, ou encore des études (dans un espace intermédiaire entre les variables structurelles et biographiques) et de l'expérience du travail ainsi que de la place symbolique que ce dernier occupe dans une vie. Toutes ces variables se constituent en tant que pièces clés afin d'analyser les parcours professionnels et d'entrevoir les ressources et les contraintes qu'ils comportent.

De nombreux auteurs ont conçu et posé le débat soit en insistant sur l'importance des déterminations sociales, soit en mettant l'accent sur la pertinence d'une compréhension de la logique subjective sous-jacente à chaque situation. D'autres encore ont tenté de dépasser ce débat afin de penser l'articulation entre les deux niveaux et à différentes échelles de temps, d'agrégation sociale ou de sphères d'activité. Il me semble, en effet, qu'une dimension ne peut s'envisager sans l'autre, si le propos cherche à aboutir à une compréhension de l'ensemble d'un parcours. La lecture d'ensemble oriente le propos sur les interactions entre les différents ingrédients, à diverses échelles et dans l'ensemble d'une séquence d'actions.

Nous partageons le point de vue de nombreux auteurs qui s'opposent à l'idée que les trajectoires professionnelles des jeunes puissent être expliquées par un déterminisme du contexte ou inversement par une action stratégique individuelle. Envisager la dynamique entre divers éléments permet d'expliquer les comportements et les choix. « La crise de l'emploi gêne l'insertion professionnelle, c'est une certitude ; mais les jeunes en subissent moins les contrecoups qu'ils ne s'adaptent en innovant. L'éclatement des formes d'emploi précarise l'insertion mais la précarité soutient aussi des formules nouvelles d'insertion qui combinent nécessité de s'intégrer et moratoires d'apprentissages. En d'autres termes, la diversification des profils d'insertion porte trace de l'effet structurel des turbulences économiques locales (pénurie et précarisation de l'offre d'emploi), mais rend compte aussi et surtout de la gestion, par les jeunes eux-mêmes, des difficultés modernes d'inscription et d'intégration sociales. Cela dit, les modes d'insertion sont loin d'exprimer des 'volontés' ou des 'intentions', et les individus ne 'prévoient' en aucune façon l'allure et le rythme de leur avenir. Ni actions stratégiques

ni réactions déterminées, les pratiques d'insertion des jeunes sont des arbitrages individuels constants de situations issues d'un processus de construction complexe » (Nicole-Drancourt, 1994, p. 62).

La palette d'événements et de séquences des parcours, en tant que faits particuliers, précise les biographies, et doit être considérée par rapport à la signification que lui donnent les individus. C'est-à-dire que ces facteurs peuvent se comprendre à condition de donner une véritable place aux significations émergentes du terrain, et à l'interprétation que les sujets eux-mêmes font de leur histoire. Ces éléments révèlent leur importance pour l'analyse empirique du processus particulier de création et d'adaptation de logiques et de sens - derrière la description standardisée qu'offrent les données quantitatives structurées. Comme le signalent Michèle Ferrand et Françoise Imbert (1993), une approche biographique et qualitative se révèle plus ouverte aux variables subjectives et aux événements non négligeables et imprévus, à l'observation des interactions et de l'entourage des enquêtés, à la reconstitution plus fidèle des parcours avec leurs complexités, leurs alternances, leurs superpositions et leurs allers retours et, enfin, à l'exhaustivité du recueil de données.

Ainsi, le « cumul des événements » ne s'avère pas linéaire et il peut aboutir à la reconstruction de parcours de travail différenciés, selon la manière dont chaque événement est interprété et approprié par une personne. Les mêmes événements biographiques peuvent s'articuler de manière opposée, et entraîner des effets différents pour chaque sujet, ou pour le même sujet à des moments divers de sa biographie.

Nous partageons également l'idée que les conditions de production et d'appropriation de significations sont historiquement et socialement situées. L'importance de l'étude des variables structurelles découle de cette idée. Comme le montrent plusieurs exemples, des processus sociaux massifs touchent des générations entières et, en conséquence, les comportements peuvent être réglés par des traces similaires (c'est le point de vue de Meron et Widmer, 2002, qui s'intéressent au rapport entre l'activité, l'expérience de vie en couple et les naissances des femmes de diverses générations). Dans la même perspective, Battagliola, Brown et Jaspard (1997) soulignent la force structurante du sexe, du niveau de diplôme et de l'origine sociale, au cours du passage à la vie adulte.

Envisager la multiplicité des dimensions des trajectoires professionnelles conduit à prendre en compte l'interdépendance de facteurs, ainsi que l'articulation de logiques exogènes et endogènes au sein du parcours professionnel, au cours de l'analyse. Les caractéristiques individuelles des trajectoires constituent le produit de facteurs structurels : contextuels (chômage, politiques de gestion de la main-d'œuvre ou programmes pour les jeunes), sociodémographiques (âge, sexe, situation familière,

formation et qualifications, etc.), mais elles sont également le produit de facteurs stratégiques (aptitude des acteurs à prendre des décisions, à combiner des ressources et à définir leur situation) qui configurent une logique de développement des parcours de travail et des parcours sociaux en général (Nicole-Drancourt, 1994). Pour revenir sur ce que nous avons déjà dit, c'est la manière d'articuler ou d'imbriquer des dimensions différentes, c'est-à-dire la manière de « se construire », qui m'intéresse le plus.

La pluralité des parcours a été aussi relevée par Bernard Lahire dans un sens plus large. Partant du fait que les sociétés actuelles sont fortement différenciées, ce dernier précise que l'individu habite dans une pluralité de mondes sociaux, soumis à des principes de socialisation, à des habitudes et à des schèmes d'action hétérogènes. Ces conditions sociohistoriques rendent possible un « acteur pluriel ». A partir de cette idée, Lahire émet l'hypothèse « de l'incorporation par chaque acteur d'une multiplicité de schèmes d'action (schèmes sensori-moteurs, schèmes de perception, d'évaluation, d'appréciation, etc.), d'habitudes (habitudes de pensée, de langage, de mouvement…), qui s'organisent en autant de répertoires que de contextes sociaux pertinents qu'il apprend à distinguer - et souvent à nommer - à travers l'ensemble de ses expériences socialisatrices antérieures » (Lahire, 2005, p. 42).

Ceci ne permet pas d'établir une correspondance mécanique entre dispositions et positions sociales. Même si l'idée de correspondance apparaît intéressante, elle n'est pas totalement vérifiable empiriquement et historiquement. C'est plutôt la diversité de positions correspondant à une diversité de conditions qui semble gagner en réalité.

Comme le précise Lahire, les ressorts de l'action ne sont pas totalement déterminés. En fait, le présent occupe une place considérable dans l'explication des pratiques, et cela encore plus si les acteurs sont analysés comme pluriels. Une question devient dès lors centrale : l'analyse « des modalités de déclenchement des schèmes d'action incorporés (produits au cours de l'ensemble des expériences passées) par les éléments ou par la configuration présente, c'est-à-dire la question des manières dont une partie - et une partie seulement - des expériences passées incorporées est mobilisée, convoquée, réveillée par la situation présente » (Lahire, 2005, p. 60).

Ainsi, l'histoire de vie par elle-même, les projets et stratégies personnels, et la situation présente conduisent à une explication compréhensible des pratiques, mais cela ne suffit pas. La pluralité conduit à s'attarder sur une réalité qui se présente comme relationnelle. Par conséquent, l'action dépend de la rencontre d'éléments et de circonstances particulières. Cela signifie que les dispositions se présentent toujours « sous condition » selon l'expression de B. Lahire. Par cette affirmation, l'auteur cherche à privilégier l'action dans son contexte et à éviter de penser à l'existence de dispositions

permanentes, généralisables et transposables, quelle que soit la situation. Le contexte peut avoir aussi un pouvoir d'inhibition et pas seulement d'activation. C'est la raison pour laquelle le présent est une structure de sélection, un filtre qui peut activer ou inhiber les actions. Les contextes sociaux font émerger de nous certaines expériences et en laissent d'autres à l'état de veille[6].

La métaphore de Lahire selon laquelle un acteur est un produit de multiples plissements illustre l'idée de plusieurs dimensions qui s'activent à chaque moment du parcours. Pour saisir cette multiplicité, l'analyse doit donc comprendre les divers types de contenu qui font partie d'une trajectoire.

2.2. Les matériaux de construction de la vie

En revenant aux composantes et au contenu d'un parcours de vie, nous nous attarderons ici sur les éléments pris en compte dans l'analyse des biographies. En reprenant une critique formulée par P. Bourdieu, nous revenons sur l'idée qu'il paraît illusoire d'appréhender une histoire de vie en tant qu'ensemble cohérent et expressif fondé sur la réflexion stratégique.

Cette affirmation est également présente dans des études sociologiques portant sur l'identité, selon lesquelles les identités ont depuis longtemps cessé d'être vues comme des ensembles statiques définis une fois pour toutes. Des études comme celle de Claude Dubar (2000) affirment ainsi que « l'identité n'est autre que le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions » (Dubar, 2000, p. 113). De nombreuses études mettent en évidence le fait que l'identité relève d'un processus dynamique d'identifications, d'appropriations et d'attributions multiples. C'est pourquoi les identités se révèlent comme un espace de conflit, de superposition, de restrictions et d'opportunités. Il serait donc réducteur de les envisager comme linéaires et sans contradictions.

En ce qui concerne la problématique des matériaux examinés dans les analyses biographiques, certaines réflexions très fructueuses commencent à apparaître. Etudiant

[6] B. Lahire fait aussi remarquer que la généralité des schèmes d'action dépend du degré de généralisation sociale et historique des contextes.

les « ingrédients »[7] qui constituent les parcours, Claire Bidart (2006) souligne que des éléments objectifs et subjectifs peuvent se combiner et interagir selon différentes échelles sociales et temporelles. Les déterminants macro-sociaux, comme les cadres historique, juridique, institutionnel et culturel de la société dans lesquels s'inscrit une trajectoire biographique, tous situés dans le temps long, sont en interaction avec les cultures et les traditions nationales et globales qui construisent les visions du monde. A des échelles plus locales, les contextes locaux du marché du travail régional par exemple, mais également les entourages familiaux et les réseaux sociaux, s'articulent avec les traditions et les potentialités de chaque famille et dépassent le temps biographique (comme dans le cas de la reproduction sociale du métier des parents, ainsi que le montre Bidart chez les jeunes). A l'échelle plus individuelle, les caractéristiques sociodémographiques, les expériences passées et les capitaux humains et sociaux accumulés, interviennent sur la définition des possibilités qui se mettent en œuvre, conjointement aux sentiments de leurs potentialités, aux idées, aux valeurs et aux désirs que formulent les jeunes.

A la suite de Claire Bidart, on peut affirmer que tous les « ingrédients » font partie « d'un temps continu hors de la conscience de l'individu ». Quelques-uns peuvent être évoqués par des jeunes, mais d'autres sont identifiés par des analystes comme déterminants. C'est précisément l'interaction et la manière d'articuler les uns et les autres, de voir les divers rythmes et dynamiques, qui constituent le meilleur moyen de prendre en compte le temps quand il est considéré comme objet d'étude.

De même, Michel Grossetti (2004) développe la notion d'« irréversibilités ». A différentes échelles, la contingence et les imprévisibilités peuvent entraîner des conséquences, parfois durables, qui deviennent des ingrédients d'autres actions. Ces antécédents, « entités plus durables que l'action » sont appelés par Grossetti « irréversibilités » et c'est à partir de celles-ci que l'on peut suivre les temporalités et la dynamique des actions. Ces entités peuvent être ressources ou contraintes de l'action, au plan cognitif, institutionnel, relationnel, ou matériel. La même entité peut devenir une contrainte à court terme, au niveau individuel, et se transformer en une ressource à long terme, au niveau collectif.

A chaque moment, à chaque point spécifique d'une séquence d'actions, les caractéristiques structurelles et biographiques sont actualisées de manière subtile ou

[7] Nous allons adopter le terme « ingrédient » formulé par Claire Bidart pour nous référer aux éléments du parcours. Comme l'auteur le signale « La métaphore culinaire suggère l'alliance entre éléments hétérogènes qui provoque une nouvelle 'chose', un nouvel état, mais aussi l'importance de l'ordre chronologique des actions et de l'efficacité propre distinctive du temps sur le résultat : le temps de mélanger, de battre, de laisser reposer, de cuire… La cuisine conjugue le système avec le temps » (Bidart, 2006, p. 34).

brutale. Elles sont, dans le même temps, transformées pour revenir sous forme de contrainte ou sous forme de ressource de l'action (Grossetti, 2004).

Ce même auteur focalise l'attention sur un type de ressources qu'il appelle les « ressources ou contraintes cognitives ». Elles constituent des antécédents de séquences d'actions passées qui peuvent être activées ou non, qui peuvent se combiner ou faire partie intégrante de la construction de l'action (Grossetti, 2004). Dans le même temps, ces ressources ou contraintes cognitives supposent tant une forme matérielle qu'immatérielle, dans la mesure où elles sont installées dans la mémoire des acteurs et où elles interviennent dans leurs choix, leurs pratiques et leurs interactions.

Les ressources en tant que types d'ingrédients de l'action incluent les finalités (intentions, objectifs, buts, projets), les affects, les théories, les routines et les valeurs. Elles possèdent une stabilité variable dans le temps. Les premières (les finalités) sont plus contingentes et les dernières (les valeurs) plus durables. Les finalités peuvent, par exemple, changer plus facilement lorsque le résultat des raisonnements de l'individu ou le contexte ne permettent pas leur développement. Les théories peuvent se discuter, s'amender, s'ajuster, collectivement ou individuellement, mais avec plus de difficulté. Les routines normalisent les actions et restent partiellement inconscientes ou extrêmement stables, mais elles peuvent plus facilement être abandonnées à partir de l'examen critique de l'acteur. Les valeurs en tant que moyens de hiérarchiser les comportements se transforment très lentement (Grossetti, 2004).

« Plus les sociologues s'intéressent à des temporalités longues et des niveaux d'action agrégés, plus ils donnent de poids aux ressources les plus stables, en particulier les routines, les théories ou les valeurs. Lorsque, au contraire, ils étudient des objets situés sur des temporalités plus brèves et à des niveaux d'action moins massifs, ils accordent une place centrale aux finalités ou aux affects (selon les choix théoriques) » (Grossetti, 2004, p. 101).

Les types d'études que je viens de citer, entraînent le postulat de degrés et d'hétérogénéités divers des temporalités. La prise de conscience de cette dynamique a permis d'analyser les impacts des changements dans les logiques d'action, les inversions de priorités et les potentiels sous-estimés (laissés de côté), ce qui a contribué à l'observation des dynamiques toujours présentes. « L'analyse des bifurcations s'avère d'un grand pouvoir heuristique ; celles-ci révèlent en particulier la diversité et la dynamique des ingrédients de l'action, de leurs échelles et de leurs temporalités » (Bidart, 2006, p. 31).

De même, Michel Grossetti (2004) analyse les diverses modalités que peuvent adopter la contingence et l'imprévisibilité, ainsi que les modèles explicatifs susceptibles de les prendre en compte. « Même lorsque l'on parvient à dégager des régularités statistiques importantes à un niveau agrégé, il reste des imprévisibilités au niveau des parcours de vie. On peut choisir de s'en tenir à l'étude des trajectoires les plus probables en considérant les autres comme négligeables, mais c'est se priver de comprendre certains phénomènes que l'on peut justement commencer à appréhender en acceptant la présence de formes d'imprévisibilité » (Grossetti, 2004). Prendre en compte ce qui n'est pas évident ou explicitement formalisé est aussi important que considérer les options négligées et les contingences dans les parcours…

En outre, les deux derniers auteurs, M. Grossetti et C. Bidart, soulignent la portée de ces éléments peu considérés pour l'étude des rapports des différents niveaux de temporalité et des différents moments de conjonction temporelle. Les crises et les ruptures dans les linéarités biographiques montrent bien les synchronies ou asynchronies, l'articulation des ingrédients et des sphères et « cette temporalité participe très directement à l'orientation prise » (Bidart, 2006, p. 37).

Au moment des choix, il peut y avoir synchronies ou asynchronies, changements de rythmes, envahissement de la logique d'une sphère à l'autre, et également ouverture consciente des champs de possibles. C'est pourquoi ces moments apparaissent significatifs afin d'analyser les ingrédients constitutifs des parcours. Comme le signale Claire Bidart au cours de son analyse des bifurcations : « dans les moments-clés où la personne doit justement faire des choix, ces ingrédients apparaissent plus ou moins clairement, sont dissociés, 'relus' et interprétés puis mobilisés dans la construction d'une anticipation des situations et des expériences possibles. S'élaborent ainsi des traditions et des projets, des atouts et des potentiels se référant aux diverses échelles sociétale, familiale et individuelle » (Bidart, 2006, p. 11).

2.3. Les cadres temporels de la vie

Comme nous venons de le mentionner, il existe des temps relativement maîtrisés par les sujets et d'autres qui ne le sont pas. Ces derniers agissent comme conditionnements, des points de repères sociologiques sur lesquels s'inscrivent les variables biographiques, celles-ci ne s'y réduisant pourtant pas. Les temps sociaux et historiques font partie des

contraintes structurelles auxquelles appartiennent les sujets. En outre, il existe des temporalités vécues qui cohabitent avec les temps sociaux.

Sans approfondir cette question dans le développement relatif au cadre du mémoire[8], nous allons préciser ici une idée qui sous-tend ce travail : l'idée qu'une vie se déroule comme un processus de construction et de reconstruction situé dans un devenir temporel.

Il semble exister une « production sociale » du temps (Lechner, 2002), qui serait le produit des besoins d'ordre et de régulation, destinés à la synchronisation des pratiques et des représentations individuelles et collectives. Ainsi, le temps entraîne une diversité de manifestations de l'existence, qui se traduisent par des pratiques et par des conceptions du temps spécifiques (Grossin, 1987). Si historicité il y a, on peut en déduire l'existence d'une multiplicité de temps.

De nombreux auteurs ont essayé de périodiser ces différentes temporalités historiques. A l'instar de Zaiki Laidi (2000), aux divers moments de l'Histoire, les sociétés ont cherché à privilégier certaines catégories temporelles (c'est-à-dire le présent, le passé et l'avenir) au détriment d'autres. Selon l'importance donnée à ces catégories, il est possible de distinguer les différentes relations qu'entretiennent les individus par rapport au temps. « L'homme archaïque » de l'Antiquité temporalise sa conscience par rapport au passé, « l'homme perspective » par rapport à l'attente et au futur, « l'homme présent », enfin, semble se définir à travers son actualité. Ces modalités d'enchaînement du temps à chaque moment ont des effets sur les individus et le système d'organisation sociale.

De même, Daniel Mercure (1995) parle d'un « temps industriel » comme émergeant de nouvelles formes de mesure du temps et de nouveaux modes de structuration des activités. Schématiquement, et par opposition au temps cyclique et mythique des sociétés traditionnelles, les sociétés industrielles avancées conçoivent un temps historique et cumulatif. C'est le temps de l'horloge, le temps précis, abstrait, vide de contenu, dissocié des rythmes naturels, indépendant de l'événement et disposant d'un caractère universel et fractionnable, produisant une rupture avec les temps quotidiens et les temps vécus.

Au-delà de ces périodisations, l'auteur apporte une clarification. Selon Mercure, en effet, il existe une différence entre le temps comme dimension des rapports des individus au monde social et naturel, et la « temporalité » comme expérience subjective au temps. Par temporalité l'auteur comprend l'expérience subjective du changement et il la

[8] La réflexion sur l'introduction du temps et des temporalités dans la recherche sur le social a été approfondi dans un dossier dont la citation est en bibliographie. Longo, 2006b.

dénomme aussi « conscience du temps », c'est-à-dire durée vécue, expérience réelle et construite du temps. Ainsi, on peut aborder le temps comme notion historique et mode d'organisation sociale, et comme expérience vécue par les sujets (au sens que lui donne Mercure).

Les temporalités sont individuelles et sociales. Parmi ces deux types de temporalités, les secondes expriment la réalité du temps vécu par les groupes. On peut donc dire qu'il existe une multiplicité de conduites temporelles et de représentations du temps, liées à la diversité des situations sociales et aux modes d'activité dans le temps.

L'importance d'introduire cette conception du temps réside dans ce qu'elle vise à la compréhension des « modalités multiples des temps collectifs, multiplicité de modes d'activités dans le temps et de manières de prendre conscience du temps, ainsi que de la mise en perspective de leurs rapports complexes avec les différents secteurs de la réalité sociale, soit l'étude des interférences entre temporalités sociales distinctes, des dynamiques qu'elles révèlent ou qu'elles engendrent, des problèmes d'harmonisation des temps qu'elles imposent » (Mercure, 1995, p. 27).

Cette idée, portant sur les temporalités sociales différenciées, se révèle féconde pour observer les spécifications de situations telles que l'âge, le sexe, le travail, le milieu de vie ; les incidences de certaines conceptions et attitudes à l'égard du temps sur les conduites quotidiennes des agents sociaux ; les modes de temporalités spécifiques à certaines instances sociales et, surtout, les décalages et les distances entre différentes temporalités. Ceci permet également d'être en accord avec l'idée d'étudier la contingence, le conflit, les dissemblances, afin d'éclairer les contraintes qui se rapportent à chaque instance ou à chaque situation. D'ailleurs, les diverses temporalités sont prises dans des enjeux d'accélération et de ralentissement qui leur confèrent leur dynamique propre. C'est ce que Grossetti (2004) appelle « l'encastrement ou le découplage » des échelles. Le premier désigne un processus d'accroissement de dépendances des entités, tandis que le deuxième représente un processus d'autonomisation, de renforcement de la spécificité. Tous deux sont à la base de la production et de la transformation des ingrédients constitutifs de l'action. Le changement graduel ou rapide ajoute une nouvelle spécificité au processus de construction des parcours et des rapports au travail.

On peut cependant parler de conflit de temporalités à un niveau micro, et dans un sens différent. Telle est la thèse de William Grossin (1974), qui affirme que l'attitude et le comportement par rapport au temps dépendent de la position sociale, et plus particulièrement de la situation professionnelle. L'affirmation de Mercure selon laquelle il existe une structure inégalitaire des représentations du temps et de l'avenir associées à la structure inégalitaire des conditions d'existence (cette dernière étant de nature sociale

et étant associée à des données sociales de situation) (Mercure, 1995), va dans le même sens que celle de William Grossin.

Les cadres temporels dans lesquels sont inscrits les individus circonscrivent l'expérience des sujets et donnent une conscience particulière par rapport au temps. Cependant, en raison de la diversité des temporalités, les conditions sociales d'usage, l'expression et la transformation du temps ne sont pas encore déterminées et laissent place à une construction sociale. Les rapports entre les temps vécus et les temps sociaux n'ont pas d'effets linéaires, c'est-à-dire que les uns ne déterminent pas les autres. Cette idée est développée par Daniel Mercure, à partir de l'exemple des femmes, pour lesquelles il n'existe pas de séparation stricte entre espaces-temps différenciés. Même lorsque les temps quotidiens (du travail et de la famille) sont différenciés en raison des horaires, leur temporalité reste indifférenciée au moment où les logiques des différentes sphères se superposent, ce qui a pour effet de réunir les pratiques appartenant à l'une et à l'autre (Mercure, 1995).

Enfin, nous pouvons dépasser ces analyses qui considèrent le temps davantage comme objet que comme perspective à la base des développements des idées et des théories sociologiques. Cette deuxième alternative implique penser le temps comme une logique de déroulement des idées et une échelle à partir de laquelle observer des phénomènes sociaux. Cette conception suppose de changer la manière de penser le temps, en introduisant deux niveaux, d'un côté l'action et, de l'autre, les séquences plus longues (Grossetti, 2004). Dans ce cas, le temps est toujours une dynamique, et ce qui change, c'est notre échelle d'analyse.

2.4. Le débat sur les concepts

A propos du poids respectif attribué aux legs du passé, aux stratégies et aux projets à réaliser, et à l'action actuelle (parallèlement aux débats portant sur l'articulation des variables structurelles et des variables biographiques, ou aux effets des différents échelles temporelles), les discussions précédentes ont des répercussions par rapport aux notions utilisées lors de l'analyse empirique. Ainsi, les concepts de « trajectoire », de « parcours », de « cheminement », et de « navigation » ont mobilisé plusieurs auteurs au cœur du débat, et ces notions ont donné lieu à des bilans épistémologiques intéressants qui traitent de sujets plus vastes, tel que celui de Frédéric de Coninck et

Francis Godard sur les modèles temporels appliqués aux analyses (1990). Ce point sera traité plus loin.

Pendant les années 1980, Pierre Bourdieu a affirmé la notion de « trajectoire » par opposition et afin de critiquer les approches relatives aux histoires de vie. Selon cet auteur, ces approches présupposaient la vie d'un personne « comme un tout, un ensemble cohérent et orienté », en tant que création artificielle de sens (avec la complicité du biographe). L'objet de ce discours, « présentation publique, donc, officialisation » impliquait un surcroît de contraintes et de censures spécifiques qui s'imposent au-delà des situations officielles. « Produire une histoire de vie, traiter la vie comme une histoire, c'est-à-dire comme le récit cohérent d'une séquence signifiante et orientée d'événements, c'est peut-être sacrifier à une illusion rhétorique, à une représentation commune de l'existence, que toute une tradition littéraire n'a cessé et ne cesse de renforcer » (Bourdieu, 1986, p. 70).

En revanche, la notion de trajectoire « comme série de *positions* successivement occupées par un même agent (ou un même groupe) dans un espace lui-même en devenir et soumis à d'incessantes transformations » (Bourdieu, 1986, p. 71) cherchait à souligner l'importance de considérer la matrice de relations objectives qui encadrent une vie. On peut d'ailleurs considérer les événements biographiques comme des positionnements et des déplacements dans l'espace social.

La critique adressée par Bourdieu serait complétée par l'analyse de Jean-Claude Passeron, qui ne se contente pas de l'idée d'inclure les contraintes structurelles, mais impose également d'examiner les segmentations collectives en mouvement : les chances sociales des personnes dépendent des groupements collectifs. « Ne connaissant que des itinéraires et des trajets individuels, il fait disparaître la considération des véhicules, c'est-à-dire des segmentations, plus ou moins contraignantes, plus ou moins durables, selon lesquelles sont conjoints ou disjoints les paquets d'individus véhiculés dans un réseau de déterminations » (Passeron, 1990, p. 8). L'auteur emprunte cet apport à une analyse de Joseph Schumpeter sur les classes sociales et sur la mobilité intra et intergénérationnelle.

L'auteur défend l'idée d'une sociologie longitudinale qui prend en compte les institutions, comme éléments également marquants des biographies. D'une part, l'analyse doit chercher « la trace, plus ou moins marquée dans toute biographie, des pré-structurations inégalement cristallisées qui dessinent la géographie, historiquement mobile, dans laquelle les individus doivent nécessairement inscrire leurs parcours individuels » (Passeron, 1990, p. 18). D'autre part, on doit rechercher l'action sociale des individus

(inscrits dans les institutions) destinée au maintien ou à la transformation de ces structures longitudinales.

J. C. Passeron propose ensuite (en complément de la notion de trajectoire de Bourdieu) la notion de « carrière », développée par l'interactionnisme symbolique, en tant que concept qui permet de parvenir à formuler « le pas décisif accompli dans cette carrière, comme le produit logiquement croisé d'une décision subjective (transaction, négociation, conflit, abstention) et de l'objectivité d'une contrainte de cheminement (cursus préétabli dans une institution) » (Passeron, 1990, p. 20).

Le terme « carrière » empruntée à la sociologie interactionniste offre un modèle séquentiel d'analyse pour rendre compte des significations et des choix opérés par les agents à la lumière des dispositions acquises au cours de phases antérieures de leurs vies. De cette manière le concept de « carrière » permet de comprendre les actions en les inscrivant dans le temps. À l'aune de cette notion, Howard Becker (1971) nous montre que les comportements s'expliquent « au fil du temps », en prenant en compte chaque phase de changement et les passages d'une position à une autre, précédant à ces comportements. Ainsi, l'auteur donne l'exemple de carrière déviante des fumeurs de marijuana. Il décrit les différentes étapes de la carrière par lesquelles l'individu doit passer pour devenir fumeur de marijuana.

L'analyse en terme de carrière permet d'éviter les explications par des motivations conscientes ou inconscientes, au moment de comprendre ce qui conduirait les individus à fumer. Ce sont les comportements déviants qui, au cours du temps, produisent la motivation déviante. Comme l'illustre l'auteur, devenir fumeur implique un apprentissage aboutissant à la capacité à utiliser la marijuana pour le plaisir.

Dit autrement par P. Bouffartigue, « les dynamiques biographiques ne peuvent donc se comprendre sans les trajectoires de socialisation qu'elles accompagnent. Mais elles ne s'y réduisent pas. Elles sont aussi faites du rapport subjectif à ces trajectoires » (Bouffartigue, 1994, p. 268)

Contrairement aux études qui mettent l'accent sur la place des structures et les comportements dans les parcours, d'autres théories font la part belle aux capacités individuelles pour faire face aux opportunités et restrictions. Elles soulignent l'importance des attributs individuels avec lesquels les sujets négocient leurs chances. Selon Karen Evans et Andy Furlong, « en même temps que le concept de réflexivité et les théories poststructuralistes, apparaît, dans les années 1990, l'image de la *navigation* : les jeunes naviguent tant bien que mal au milieu des dangers, sur une mer 'd'incertitude manufacturée' (*manufactured uncertainty)*. En se précisant, ce modèle finit par attribuer

les transitions réussies tant aux talents et aux capacités individuelles qu'aux circonstances et au jugement exercé sur elles » (Evans et Furlong, 2000, p. 42). Si ces auteurs n'adhérent pas aux théories qui accordent un poids excessif à la réflexivité des sujets, ils entendent donner de l'importance aux dimensions subjectives en tant que décisives pour les trajectoires. Karen Evans et Andy Furlong introduisent d'autres termes comme celui de la « structure d'opportunité », ou celui de l'« individualisation structurée (passive ou active) ». Ils partent de l'image de la société du risque, développée par Ullrich Beck. Au sein de cette société, les jeunes doivent, plus qu'auparavant, élaborer des stratégies et développer leur autonomie pour les choix de leurs objectifs afin de réussir leur insertion professionnelle. La charge, la responsabilité, de maîtriser les comportements individuels s'avère donc liée aux opportunités et aux capacités des sujets à les entrevoir.

A la différence des auteurs précédents, les discussions à propos des temporalités sous-tendant les analyses sociologiques ont également abouti à penser les formes de causalité comme étant liées à ces différentes formes de temporalités. L'analyse de Francis Godard et de Frédéric de Coninck (1990) concernant les modèles temporels vise à examiner les formes de causalité présentes dans les démarches biographiques. F. Godard et F. De Coninck développent trois grands modèles temporels qui sous-tendent les analyses biographiques et qui sont liés à certaines rhétoriques causales utilisées, explicitement ou implicitement.

En premier lieu, le modèle archéologique, qui est « centré autour de la recherche d'un point d'origine pertinent à partir duquel d'autres événements vont se mettre en place » (p. 30). Ce point d'origine peut donner du sens à partir de moments décisifs passés, ou bien pourvoir un sens généalogique, et il reste à l'analyste à interpréter ces signes.

En second lieu, le modèle du « cheminement », qui vise à « étudier la forme du processus lui-même et, à travers cette forme, les éléments causaux à l'œuvre » (p. 30). « C'est à travers la mise en forme du processus étudié, à travers la construction de la logique du déroulement ou de l'enchaînement des événements que vont se dessiner les connexions causales » (p. 34). La question centrale est la transition d'un état à l'autre, en donnant plus d'importance à la durée, aux transitions, ou bien aux ruptures elles-mêmes, ou encore aux investissements nécessaires consacrés à produire ces ruptures.

Le troisième modèle, appelé structurel, « va s'intéresser aux temporalités qui débordent une biographie particulière et mettre en rapport cette biographie avec ces temporalités » (p. 30). Ici, il existe une idée de pré-structuration des parcours ou des récits de vie par des temporalités externes, organisées suivant des chaînes causales indépendantes et

préexistantes au déroulement des vies individuelles. « Le tout est de savoir jusqu'où on pousse les logiques structurelles » (Godard et de Coninck, 1990, p. 41).

Chaque modèle comporte des sous-modèles et, en même temps, les trois peuvent s'imbriquer. Les auteurs déclarent que « les variables archéologiques prennent sens en se trouvant partie prenante dans un processus. Et le processus lui-même prend sens en se voyant référé à une temporalité de plus vaste amplitude » (Godard et de Coninck, 1990, p. 48-49).

Dans le même sens que les auteurs précédents, D. Demazière identifie et schématise des « formes temporelles typiques, qui se combinent dans les entretiens et qui introduisent à une grammaire temporelle des récits biographiques » (Demazière, 2003, p. 83). Au croisement des articulations et des débouches de séquences dans les récits biographiques, c'est-à-dire, de la mise en cohérence et de la mise en perspective hétérogènes des parcours racontés, il existe une trame temporelle « qui aide à prendre en compte la dynamique temporelle de ces données longitudinales » (Demazière, 2003, p. 83).

Le style d'enchaînement temporel peut s'inscrire entre un temps de la redondance et un temps de l'inattendu : « dans un cas le parcours est structuré comme s'il consistait à suivre un programme prédéterminé et routinisé, mobilisé par le sujet qui y puise la signification de son parcours, dans l'autre le parcours est composé de séquences hétérogènes, voire imprévisibles, qui le ponctuent et que le sujet doit s'efforcer de composer pour donner du sens à son parcours » (Demazière, 2003, p. 83). Le style de dénouement temporel paraît polarisé entre un temps de la projection et un temps de l'héritage « dans un cas l'avenir est dessiné par des perspectives ouvertes et porteuses que le sujet valorise et qu'il argumente avec précision et conviction, dans l'autre l'avenir est borné par des attentes contrariées qui brident les projections du sujet et rendent difficiles ou douloureuses ses anticipations » (Demazière, 2003, p. 83).

Cette schématisation permet de dégager quatre formes temporelles de la narration biographique : « destin ou vocation (temps de la redondance et de la projection), répétition ou fatalité (temps de la redondance et de l'héritage), opportunités ou projets (temps de l'inattendu et de la projection), rupture ou deuil (temps de l'inattendu et de l'héritage)" (Demazière, 2003, p. 84). L'auteur illustre ces formes à l'aune d'entretiens approfondis sur les parcours professionnels auprès de populations confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi.

Enfin, le dernier auteur à traiter ici et qui a exploré cette voie est Michel Grossetti (2004). Dans son « sociologie de l'imprévisible », on trouve des éléments utiles pour

comprendre les dynamiques des parcours de vie et de travail. Bien qu'il s'agisse d'une approche plus large, la discussion sur l'interaction entre les structures et le pouvoir de décision des sujets est traitée.

Partant de l'idée que les structures sont dynamiques, l'importance d'analyser les phénomènes sociaux à différentes échelles est introduite. « Les structures ne sont pas statiques, elles ne sont pas inertes, elles peuvent même se mettre en mouvement brusquement et violemment » (Grossetti, 2004, p. 24). Il existe pourtant une stabilité relative des structures, que l'on peut analyser à l'aune de l'échelle temporelle choisie. A plus long terme, il est clair que les structures sont effectivement dynamiques, de même qu'à court terme elles apparaissent plus fortement prévisibles et stables. Cependant, cette stabilité relative laisse place à l'imprévisibilité, c'est-à-dire à des choix et à la volonté des acteurs, dans un espace d'opportunités que les individus ou les groupes peuvent investir ou non. L'investissement dépend non seulement des logiques et des ressources d'action mais également des aspects de la situation que concernent les imprévisibilités. On peut lire un parcours à partir d'un ensemble de séquences d'actions dans le temps, s'approcher ou s'éloigner d'un événement précis vers une séquence plus longue, afin de rechercher la dynamique et la stabilité relative.

A l'issue de ce développement théorique, nous pouvons affirmer, tout d'abord, que les parcours professionnels des jeunes impliqueraient différents ingrédients (objectifs et subjectifs, structurels et biographiques, traces du passé et anticipations possibles de l'avenir), ensuite qu'ils constitueraient un processus de construction et de reconstruction dans le temps (et dans les récits), et, enfin, qu'ils résulteraient de l'interdépendance des sphères de la vie : professionnelle, familiale, amicale, associative… Nous allons donc analyser la manière dont ces éléments construisent le rapport des jeunes au travail en étudiant ce rapport à l'aune du présent.

Partie II

CE QUI BOUGE : QUESTIONS DE RECHERCHE ET METHODOLOGIE

3

La problématique de la recherche

Pour étudier un parcours de vie et professionnel, le présent (le récit et son vécu, « ce qu'on pense » et surtout « ce qu'on fait ») apparaît comme un espace privilégié. Le présent acquiert d'autant plus de poids dans l'explication des pratiques que les acteurs sont pluriels (Lahire, 2005). Je dispose de matériaux empiriques constitués par une succession des vagues d'entretiens, en tant que « succession de présents », d'où proviennent la richesse et la force de l'enquête longitudinale sur lesquelles se base ce mémoire.

Comme D. Demazière le signale, « les paroles prononcées lors d'un entretien approfondi ne peuvent être réduites, ni à des traductions mécaniques et non maîtrisées par les locuteurs de leurs positions objectives au moment de l'entretien, ni à des traductions circonstancielles et illusoires des conditions dans lesquelles l'interaction s'est déroulée. Et pourtant, le poids du présent apparaît exorbitant dans le discours biographique rétrospectif, puisque la situation présente, tout en étant le point d'arrivée, forcément temporaire et provisoire du parcours, est aussi le point de départ de sa mise en récit, de sa mise en cohérence » (Demazière, 2003, p. 79).

Le présent opère une sélection et semble comporter des « morceaux » plus ou moins désordonnés et déformés du passé et de l'avenir, issus de multiples activités, sphères et relations vécues ou envisagées. Il révèle donc les parcours en tant que processus temporels.

Maurice Halbwachs l'a déjà signalé par rapport aux souvenirs. La mémoire est selon lui une construction dans le temps présent qui manifeste un aspect de déformation, parce qu'on ne peut se rappeler que des fragments de notre passé. « C'est à l'état de fragments, de membres détachés des scènes réellement vécues par nous, qu'ils s'y introduisent : jamais un événement accompagné de toutes ses particularités, et sans mélange d'éléments étrangers, jamais une scène complète » (Halbwachs, 1925, p. 37).

Le compte rendu rétrospectif présent possède également une signification pour l'avenir. « Les projections d'avenir sont des composantes à part entière des parcours, parce que

le temps biographique n'est pas clos mais reste toujours ouvert sur des prolongements, développements, rebondissements futurs » (Demazière, 2003, p. 82)

Analyser un parcours à l'aune du présent implique une manière particulière, de la part du sociologue, d'observer les temporalités, de déchiffrer le long et le court terme des trajectoires en les combinant, et de comprendre les parcours comme des schèmes séquentiels et significatifs d'actions. J'ai l'intention de mener une réflexion sur les temporalités (en tant qu'expérience subjective du temps) dans la mesure où c'est dans les encadrements temporels que s'inscrivent les pratiques, les expériences et les représentations des jeunes. Développer un tel propos permet de donner à l'analyse une dimension plus large, à partir de laquelle il serait possible de penser et de mettre en lumière la manière de « se construire » - c'est-à-dire de construire des sens, des logiques, des argumentations, des choix et des pratiques des parcours - ainsi que d'observer les différenciations de tous ces éléments au sein de l'ensemble des parcours des jeunes.

L'examen des combinaisons actuelles des divers éléments du parcours se révèle fécond pour comprendre le processus de l'insertion professionnelle des jeunes. C'est pour cela que pour répondre à la question sur la part du passé et de l'avenir dans le présent, autrement dit, sur comment le rapport des jeunes au travail se construit-il avec des éléments du passé et de l'avenir du parcours professionnel, nous proposons trois objectifs :

1. Analyser les multiples dimensions du rapport des jeunes au travail.

2. Cerner les éléments du passé et de l'avenir constitutifs des parcours professionnels des jeunes.

3. Etablir et comparer des séquences de combinaison de ces éléments et du rapport au travail dans les parcours professionnels.

L'analyse et la présentation des résultats se dérouleront en trois étapes, qui découlent des objectifs cités.

Il s'agit en premier lieu d'analyser le rapport des jeunes au travail, en prenant en compte toute sa complexité. Nous allons d'abord déconstruire pour ensuite recomposer les dimensions qui nous permettent de décrire les positionnements face au travail.

De surcroît, nous cherchons à examiner les ingrédients des parcours, leur présence et leurs types, en prenant pour axe de classement la temporalité. Il s'agit d'observer plus particulièrement l'actualisation du passé, l'opérationnalité de l'avenir, ainsi que les processus d'enchaînement, de simultanéité, d'irruption et d'anticipation des ingrédients.

Enfin, nous prendrons en compte les ingrédients dans leur dynamique en les considérant dans des séquences diverses de combinaisons. Notre propos est de réfléchir sur les modalités possibles d'articulation de ces éléments. L'analyse de ces séquences permettra d'examiner un jeu de combinaisons des ingrédients constitutifs de la trajectoire. Si l'on peut imaginer les parcours de travail comme un jeu de pièces proposant de multiples combinaisons possibles, nous cherchons à analyser quelques séquences de trajectoires récurrentes qui pourraient constituer des séquences « typiques ».

En ce qui concerne les aspects empiriques, la question des manières dont se construit le rapport au travail avec du passé et de l'avenir, et les modes d'articulation de ces éléments seront donc envisagés à partir de l'analyse de calendriers biographiques retraçant des parcours de jeunes français et d'entretiens approfondis menés avec eux tous les trois ans. Les caractéristiques de l'échantillon seront exposées ci-après.

De plus, nous allons préciser la problématique en privilégiant les moments de choix[9] dans ces parcours, en tant que moments qui rendent explicites les composantes de l'action, l'articulation des facteurs, des temporalités et des ingrédients dans les parcours. Cependant, les « privilégier » n'implique pas exclure une lecture d'ensemble des processus des parcours.

En prenant appui sur des études antérieures qui le montrent (Bouffartigue, 1994, Bidart, 2006), il est possible affirmer qu'il existe des moments riches en choix (au cours desquels une palette de questions cherchent des réponses) comme la jeunesse et, de plus, que les choix sont en eux-mêmes riches de contenus (tout pouvant s'avérer plus explicite si l'on est en condition d'incertitude et de nécessité d'arriver à une solution).

D'une part, la jeunesse est un âge plein de choix à faire. « Ce que l'on perd quant à la durée des parcours observés, on le gagne au plan de la densité des événements survenant sur un temps court mais critique, moment crucial de l'existence » (Bouffartigue, 1994, p. 267).

A cette étape se présentent de nombreuses décisions à prendre au sein de plusieurs sphères de la vie. De plus, obtenir un premier poste, quitter un travail, changer d'emploi,

[9] La notion de « choix », est éloignée ici de celle de l'idéologie rationnelle et libérale (en donnant un poids excessif à la liberté d'agir des acteurs).

commencer, reprendre ou abandonner des études, ou encore considérer les emplois négligés ou regrettés sont des possibilités qui apparaissent prospères en dynamiques et en imbrications d'éléments. Dans une même perspective, les choix que les jeunes n'ont pas encore faits à un moment précis mais qu'ils envisagent, les alternatives possibles, les options à suivre, ou le désir de changer (d'activité, de métier, d'emploi, ou de conditions du travail) peuvent s'avérer significatifs pour mon propos.

D'autre part, les choix dans les parcours de travail peuvent montrer les encastrements et les découplages du temps (par exemple, quand le temps subjectif amène un jeune à se sentir adulte, même si le temps par rapport au travail ne lui permet pas de conquérir son autonomie), l'imbrication des dimensions de la vie (par exemple, quand le fait de changer de travail est la conséquence d'un déménagement, lui-même conséquence d'une installation en couple), les ressources cognitives (les valeurs, les buts, les images et notions sur le monde professionnel, etc.), mais aussi les relations impliquées. Nous pensons que l'influence et les temporalités propres aux relations impersonnelles constituent également des ingrédients particulièrement prégnants.

4

La méthodologie et la démarche d'analyse

4.1. L'approche qualitative

Ce projet débutera par l'utilisation d'une perspective méthodologique et d'analyse qualitatives. Par ces prémisses et son rapport avec les données, cette approche permet l'étude approfondie des processus de définition des sujets, en raison de critères flexibles et ouvertes à l'émergence de nouveaux dimensions (Blumer, 1969). Cette perspective méthodologique exige un échange permanent entre la théorie et les données empiriques, qui permet de contrôler, de modifier ou de corriger les aspects tant conceptuels qu'opérationnels (Gallart, 1992).

Dans ce cadre, les premières questions et orientations indiquent un chemin provisoire, et les hypothèses de travail seront élaborées de nouveau au cours de l'analyse, à partir de l'échange entre données et théorie. Nous avons préféré un examen du monde social et un recueil d'informations qui privilégie les pratiques et les récits (le regard du sujet analysé), afin de déchiffrer les processus complexes par lesquels les jeunes construisent leur rapport au travail. Ainsi, nous avons utilisé les expériences propres et les définitions apportées par les jeunes afin de donner une orientation préliminaire à l'analyse. Après avoir observé ce que les jeunes ont fait et disent, les hypothèses initiales ont changé de statut, engendrant d'autres idées fructueuses pour analyser le passé et l'avenir dans le rapport des jeunes au travail.

En outre, les sujets, loin de représenter des essences atemporelles, sont le fruit, eux aussi, d'une construction - individuelle et sociale - qui peut être racontée. *Se raconter* est un projet réflexif dont le sujet est responsable : nous ne sommes pas seulement ce que nous montrons, mais également ce que nous nous faisons (Giddens, 1995). C'est pour cette raison que nous avons privilégié à la fois les discours qui émergent des entretiens approfondis de jeunes et les calendriers biographiques synthétisant et ordonnant les faits objectifs de leurs parcours.

4.2. Les sources empiriques : une enquête qualitative et longitudinale sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

Afin de répondre aux questions de recherche posées, cette recherche se base sur une analyse secondaire des données recueillies dans le cadre de l'enquête qualitative et longitudinale sur l'insertion sociale et professionnelle et la sociabilité des jeunes dirigée par Claire Bidart. Plusieurs raisons ont déterminé ce choix :

a) la proximité entre les cadres théoriques qui sont aux fondements de l'enquête longitudinale et ceux qui orientent les objectifs de recherche de ce mémoire : une approche longitudinale des processus d'insertion professionnelle des jeunes, qui considère les temporalités et l'articulation de facteurs et d'ingrédients divers, en tant qu'éléments également structurants des parcours ;

b) le découpage des objets d'analyse : cette enquête a concerné des jeunes Français des deux sexes, âgés actuellement, en vague quatre de l'enquête, de 28 à 32 ans, qui se distinguent par la filière de formation[10] ;

c) la richesse empirique de cette enquête, qui a recueilli de vastes informations à des moments différents des parcours professionnels, sur différentes sphères de la vie, en focalisant l'attention sur les situations de choix, de carrefours, de bifurcations;

d) le caractère longitudinal de l'enquête, qui nous est apparu fécond en même temps que nécessaire, en vue de démêler des processus et des séquences d'action dans les parcours professionnels.

Les données utilisées ici portent sur l'étude d'un panel de jeunes interrogés à quatre périodes distinctes de leur parcours (1995, 1998, 2001 et 2004). La première série d'entretiens a été réalisée en 1995, au seuil d'une étape importante, celle du baccalauréat, ou à la fin d'un stage d'insertion, et les enquêtés avaient alors entre 17 et 25 ans. L'enquête porte sur des jeunes des deux sexes, provenant de diverses filières scolaires (classe de terminale de la section économique et sociale - bac ES -, classe de LEP - bac professionnel - et en stage d'insertion pour les moins dotés scolairement). Tous les trois ans, les mêmes jeunes sont réinterrogés et montrent alors des évolutions diverses : de travail, de poursuite d'études, de chômage, ou d'autres situations.

[10] Malgré la distance entre les pays d'enquête, l'Argentine et la France, le prolongement de ce mémoire au cours de ma thèse portera sur un groupe de jeunes Argentins présentant des caractéristiques similaires.

La méthode d'enquête a, à chaque fois, combiné des questionnaires retraçant les trajectoires individuelles mois par mois, en reportant sur un calendrier biographique les informations concernant les domaines professionnel, familial, résidentiel, amoureux et associatif. Ces informations, les événements importants survenus, les évolutions des réseaux relationnels et d'autres mutations relationnelles et biographiques, ont ensuite été approfondis au cours d'entretiens qualitatifs[11] réalisés auprès des jeunes interviewés.

D'un côté, les calendriers biographiques, larges cartes schématiques du déroulement de la vie des jeunes pendant dix années, s'avèrent pertinents sociologiquement par leur potentiel à l'heure d'extraire des données objectives. Ils permettent de dépasser les logiques des récits, les sens donnés et les évaluations subjectives pour poser un regard factuel et ordonné chronologiquement sur chaque parcours de vie et trajectoire professionnelle.

De l'autre côté, les entretiens approfondis, contenant une grande palette de faits, de sens et d'appréciations dépassant le temps pris pour l'enquête, se montrent notamment féconds par leur potentialité à tisser tous ces éléments dans un ensemble, qui sans apparaître linéaire ou exhaustif, trouve son unité dans l'acteur.

Si les matériaux contenus dans cette recherche vont bien au-delà des intérêts propres à ce mémoire, les récits et les trajectoires professionnelles extrêmement détaillés, ainsi que la possibilité de coupler le domaine du travail avec d'autres pour comprendre le monde professionnel, font de ces matériaux une source de données féconde, pertinente, et particulièrement vaste.

Concernant l'ensemble de cas de l'enquête longitudinale, il est possible signaler quelques caractéristiques[12].

En première vague d'enquête (1995) 87 jeunes de trois types différents de filière de formation[13] ont été interviewés. Ils se trouvaient en stage ou en Terminale distribués de la manière suivante : 34 lycéens de bac ES (dont 16 filles), 28 lycéens de bac pro (dont 15 filles), et 25 stagiaires (dont 15 filles).

---

[11] Dont les axes sont présentés sur l'annexe 1.

[12] Toute cette information a été extraite du Rapport Final de l'Enquête longitudinal, voir Bidart, 2002.

[13] Ces trois filières de formation impliquaient trois types différents quant à leurs perspectives d'insertion sociale : 1) Des lycéens en classe terminale de la section économique et sociale (bac. ES), dont on sait que la sortie du système éducatif peut être plus rapide et plus contrastée que pour ceux des autres sections classiques. 2) Des lycéens en classe terminale de LEP (bac. professionnel), dont on peut penser que la majorité va chercher du travail après le baccalauréat ou compléter son cursus par une formation courte professionnalisante. 3) Des jeunes de la même génération mais sortis plus tôt du système éducatif et déjà aux prises avec les problèmes d'insertion dans la vie active (les stagiaires). Nous les avons trouvés dans les dispositifs d'insertion, dans des stages divers allant des structures permanentes de lutte contre l'illetrisme aux formations qualifiantes, le plus souvent dans les stages dits de mobilisation pour l'emploi.
Dans chacun de ces trois groupes d'une trentaine de jeunes, nous avons cherché à répartir les garçons et les filles par moitié.

En seconde vague de l'enquête (1998), sur les 73 jeunes retrouvés et réinterrogés 17 de ces jeunes étaient encore étudiants (une seule fille issue de bac pro, et 16 issus de bac ES). Les garçons comme les filles issus du bac ES étaient donc, trois ans après, majoritairement étudiants.

Pour les autres, 33 occupaient un emploi, 12 recherchaient un emploi, 10 étaient inactifs et 1 au service militaire. Les garçons de bac pro étaient majoritairement en emploi, les filles un peu moins nettement. Plus de la moitié des garçons non étudiants avaient un emploi (plus ou moins stable), contre seulement un peu plus du tiers des filles. Les inactifs étaient majoritairement des filles qui étaient en stage initialement (3 de ces filles, deux stagiaires mais aussi une bachelière ES, sont mères au foyer).

À la troisième vague d'enquête (2001) 67 jeunes ont répondu. De l'ensemble de la vague précédente, 9 personnes (7 filles et 2 garçons) ont été perdu, et étaient majoritairement des anciens stagiaires (5), à côté de 3 "bac ES", et d'une "bac pro". Âgée de 23 à 29 ans, la population de cette troisième vague comprenait un peu plus de filles que de garçons (35 contre 32).

En regard des cursus de formation initiaux, la ventilation des 67 jeunes se répartit comme suit. En effet, les bacheliers ES étaient pour plus de la moitié en emploi : 17 sur 30 travaillaient ; les autres étaient en études (8 dont 1 en alternance), en recherche d'emploi (2) ou inactives (3). Tous les titulaires d'un baccalauréat professionnel travaillaient, 23 en emploi et 1 déclaraient faire plutôt des "petits boulots". La situation des anciens stagiaires était plus contrastée : sur les 13 présents en vague 3 de l'enquête, 4 étaient en emploi, 2 en "petits boulots", 3 en recherche d'emploi et 4 inactifs.

Par ailleurs, 15 d'entre eux avaient des enfants (dont une vit seule avec l'enfant), 21 vivaient en couple sans enfants, 11 vivaient seuls, 13 habitaient encore chez leurs parents, et 7 étaient dans d'autres situations (co-location, foyer…).

En la vague quatre (2004) 60 jeunes ont répondu. Parmi eux, 27 étaient des bacheliers ES, 20 titulaires d'un baccalauréat professionnel et 13 stagiaires. Parmi les jeunes issus du bac ES, 17 travaillaient, 4 étudiaient, 3 travaillaient et étudiaient au même temps, 2 étaient au chômage, et une inactive avec un congé de maternité. Parmi les jeunes issus du bac professionnel, 18 travaillaient, 1 étudiait, et 1 se trouvait au chômage. Parmi les jeunes à l'origine stagiaires, 9 travaillaient, aucun n'étudiait, 2 étaient au chômage, et deux inactifs (dont les deux étaient femmes au foyer)[14].

[14] Seulement pour donner une idée générale de la situation des jeunes françaises sur le marché du travail, en 2000, parmi les jeunes de 20 et 24 ans, 44 % étaient étudiants, 51,2 % étaient actifs, 40,7 % en emploi, et 10,5 %

4.3. La sélection de cas

J'ai réalisé une sélection de certains entretiens à partir de l'ensemble de l'enquête. Mes critères ont cherché à équilibrer les caractéristiques de sexe et de filière de formation. Cependant, le second critère, plus ou moins lié également à celui du groupe social d'appartenance, n'a pas donné lieu à une lecture systématique[15]. Compte tenu du petit nombre d'entretiens considérés cette fois, et de l'intention d'utiliser l'exercice d'analyse du mémoire pour construire ensuite un instrument théorique et empirique efficace, nous n'avons pas réalisé de lecture orientée sur les distinctions de classe sociale de ce qui suit. Nous tenterons de le faire, dans le cadre de la thèse, à partir d'un plus grand nombre d'entretiens.

Ensuite, avec l'aide des chercheurs coordinateurs de l'enquête, nous avons exclu les cas de jeunes sans expérience professionnelle, ou de ceux qui suivaient une formation longue. Nous voulions en effet privilégier le contact avec le travail comme élément de base. Nous avons, parmi ces jeunes travailleurs, cherché intentionnellement - par une lecture rapide - la diversité par rapport au positionnement face au travail. Nous avons donc choisi des jeunes qui semblaient a priori très engagés, d'autres déçus par leur travail, d'autres possédant l'expérience de plusieurs emplois, et d'autres encore dont les parcours avaient connu moins de changements. Après cette sélection initiale, nous avons recherché, au cours de l'analyse, des cas contrastés pour mettre à l'épreuve ou valider les hypothèses que nous avions formées ou qui sont apparues au fur et à mesure que nous progressions dans la lecture.

Ainsi, nous avons focalisé le regard sur 14 jeunes[16], ce qui a donné lieu à la lecture des trois derniers entretiens réalisés avec chacun ou chacune, tous les trois ans. Les analyses suivantes sont donc le résultat de la lecture et de l'examen de 42 entretiens de jeunes (dont la durée de chaque entretien varie entre 3 à 6 heures). Nous avons laissé de côté la première des quatre vagues d'enquête, parce que, du fait de sa proximité avec la sortie de l'école, la plupart des jeunes manquait alors d'expérience professionnelle, et l'entretien par conséquent présentait peu d'informations sur le travail.

---

au chômage. Pour les jeunes de 25 et 29 ans les données changent : 5,8 % étaient étudiants, 85,5 % étaient actifs, 74,7 % en emploi, 10,8% au chômage (Source INSEE in Galland, 2002).

[15] Cette lecture impliquait une analyse plus longue dans le temps, impossible à réaliser dans le cadre de ce mémoire.

[16] Un tableau avec quelques caractéristiques des jeunes interviewés sélectionnés pour cette analyse est présenté en Annexe 2.

4.4. La stratégie d'analyse : un aller-retour entre hypothèses, calendriers biographiques, et entretiens

La procédure d'analyse qui fonde les résultats de ce mémoire a commencé avec la lecture détaillée d'un ensemble initial de cas de jeunes des deux sexes. Cette lecture était orientée par trois questions. La première portait sur ce qu'avaient été objectivement leurs pratiques professionnelles ; la seconde sur ce que les jeunes disaient du travail ; la troisième question visait à identifier les éléments qui pouvaient être associés au passé ou à l'avenir, si nous analysions les parcours sur l'axe de la temporalité.

La lecture de quinze entretiens et de calendriers biographiques avec cette consigne a abouti à l'émergence d'une large liste de catégories de différents niveaux d'analyse. Cette liste, initialement vague et désordonnée, a permis une relecture des premiers entretiens et calendriers et une lecture de nouveaux cas, ainsi qu'une réorganisation des mêmes catégories, dans des ensembles plus cohérents contenants catégories, sous-catégories et relations entre ces dernières.

De cette manière, des grands ensembles de catégories ont été identifiées, à savoir :

- Les catégories référées au rapport au travail, et leurs éléments (conditions d'emploi, dimensions valorisées du travail, représentation du travail, image du monde professionnel, place du travail dans la vie, et rapport à l'activité).

- Les catégories référées aux ingrédients du passé des parcours, et leurs éléments (événements, désirs/échecs/frustrations, expérience, formation, héritage familial, stéréotypes de sexe, et théories élaborées par les jeunes).

- Les catégories référées aux ingrédients relevant des projections dans l'avenir des parcours, et leurs éléments (avenir professionnel, désirs, expectatives, projets, et rapport à la mobilité).

- Les catégories référées à d'autres ingrédients des parcours, qui ne trouvaient pas leur place dans les autres catégories, et qui se révélaient pourtant capitales. Les éléments dans ce groupe incluaient les contraintes, les opportunités, l'imbrication des sphères de la vie et des relations sociales, les expressions de satisfaction et d'insatisfaction générales.

- Finalement, à partir de cette classification d'informations issues des entretiens, nous avons trouvé un ensemble de passages d'entretiens et de figures de combinaisons

des faits issus des calendriers biographiques, qui produisaient du sens dans une lecture d'ensemble dynamique. Nous avons donc aboutit à catégoriser ces modalités d'articulation en « association » et « dissociation ». Ceci conduirait ensuite la réflexion sur les manières d'articuler tous les éléments, aboutissant ainsi à ce qui s'est constitué peu à peu comme le troisième objectif de ce mémoire.

Comme cela a été précisé précédemment, ce schème s'est construit progressivement et a été le produit de l'analyse des calendriers et des entretiens. Pour l'analyse des dernières, j'ai utilisé un logiciel d'analyse qualitative, l'*Atlas-Ti* en tant que support pour la lecture, la catégorisation, et le regroupement des données. Ce logiciel sert surtout à l'indexation thématique : il aide le chercheur à organiser et à trier l'information, qui sera après interprétée et analysée en profondeur. L'Atlas-Ti est loin des logiciels qui mesurent quantitativement des mots et des idées. Avec lui, il est possible de traiter un vaste ensemble de données, de faire des résumés des matériaux appartenant à une même catégorie, de changer les classifications, et de renommer les citations et les catégories. Mais surtout, ce logiciel permet de maîtriser et de conserver la richesse des données qualitatives, sans trop simplifier ni réduire la lecture des sociologues.

Après la première lecture et catégorisation, j'ai formulé des hypothèses qui ont été enrichies ou abandonnées au vu des nouveaux cas de jeunes examinés. Le résultat de tout ce processus empirique-analytique a permis de formuler les idées, les argumentations et les illustrations qui se présentent dans la troisième partie de ce mémoire.

Partie III

L'ANALYSE DU RAPPORT AU TRAVAIL ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DE JEUNES FRANCAIS

5

Le rapport des jeunes au travail : une mosaïque de nombreuses pièces

A partir de l'analyse des pratiques concrètes des emplois successifs occupés (ce que font ou ont fait les jeunes dans chaque activité), ainsi que des images et de l'information que les jeunes ont rapportées dans le cadre des entretiens, nous avons construit ce que nous appellerons ici le « rapport au travail ». Ce dernier fait référence à la manière dont les jeunes se positionnent face au travail en général, et pour eux-mêmes. Ces deux manières de parler du travail se construisent conjointement, l'une par rapport à l'autre, même si elles peuvent différer (par exemple, le jeune peut considérer qu'il existe peu de possibilités d'emplois dans la région tout en considérant que les possibilités de trouver un emploi qui lui plaise sont élevées).

En essayant de construire ces deux niveaux du rapport au travail, nous avons esquissé trois axes thématiques qui composent ce rapport. Ils sont le produit d'une diversité d'éléments associés aux emplois dans les parcours : des aspects matériels, comme le type de travail, le contenu, les tâches, les conditions, les statuts, les relations, le salaire… et des aspects plus subjectifs, comme la satisfaction, la conformité, l'adéquation aux désirs, l'aisance, etc. Ces axes nous ont progressivement permis de nous faire une idée plus globale, et plus complexe, de la relation symbolique et matérielle des jeunes au travail. Nous ne voulons pas réduire cette complexité à quelques variables, préférant conserver la pluralité de dimensions que comporte le rapport au travail. Nous les avons cependant organisés pour l'analyse.

Le premier axe d'analyse relève d'une notion générale du travail. Il est le produit du bilan que les jeunes font de leur trajectoire. De plus, la place du travail dans leur vie peut être déduite par les chercheurs, tout au long du parcours, à partir de l'observation du rôle décisif de l'activité et du travail dans le cheminement des jeunes.

Le deuxième axe réfère à l'image que les jeunes ont des emplois que la société leur offre. Cette image répond à un degré élevé de généralité et, dans certains cas, elle se place au-delà de leur propre expérience personnelle du travail. Dans cet axe, on trouve des éléments plus formalisés et élaborés, des « théories », selon le terme employé par

M. Grossetti. Ces images sont tantôt en accord, tantôt en désaccord avec les caractéristiques objectives du marché du travail (que les donnés statistiques décrivent bien, mais que nous n'avons pas prises ici pour objet d'analyse).

Le troisième axe est celui qui nous rapproche d'expériences et de définitions du travail plus singulières de la part des jeunes. Nous analysons les multiples dimensions et les façons de valoriser les emplois concrets, qui - bien que plurielles et parfois contradictoires - coexistent et, surtout, incitent à l'action dans le monde professionnel.

5.1. La place du travail dans la vie

« *C'est tellement important pour moi, le travail, que j'ai du mal à concevoir la vie sans travailler* »…« *Je gagne au loto, c'est sûr que demain je ne travaille plus de ma vie* »… « *Pour moi, ce qu'il me faudrait maintenant, pour me sentir bien dans la société, c'est un poste, un travail qui me plaise* »… autant qu'illustratives, toutes ces phrases des jeunes se sont révélées suggestives de la place que le travail occupe dans la vie.

Face aux idées et aux théories qui considèrent le travail comme de plus en plus négligeable[17] dans l'analyse de l'insertion et de la vie des jeunes, nous pouvons commencer en affirmant à partir de nos cas que le travail occupe objectivement une place considérable[18].

D'une part, et simplement par rapport au temps, le travail constitue une partie importante de la journée, et prévaut sur l'organisation de la vie quotidienne. De même, comme nous l'avons observé, surtout dans les calendriers biographiques[19], les modifications d'emploi (début, arrêt, changement) concernent généralement d'autres décisions ou événements également essentiels de la vie de ces jeunes. Des pratiques dans la sphère du travail produisent ou sont le produit de pratiques et de changements importants dans d'autres sphères.

---

[17] Nous y avons déjà fait référence dans la partie théorique de ce travail.

[18] Nous avions déjà relevé sur le terrain l'émergence de ce même constat en ce qui concerne les jeunes pauvres Argentins. Nous avons vu que les changements liés au travail accompagnaient les ruptures et les carrefours importants de leur vie. Nous avons analysé des cas où l'entrée dans le monde du travail se produisait de manière violente ; des problèmes familiaux, des départs de la maison familiale pour diverses raisons, des grossesses non désirées, des situations d'extrême pauvreté ont notamment conduit à commencer à travailler, à interrompre une activité professionnelle ou à changer d'emploi. Voir Longo, 2003.

Les emplois des jeunes accompagnent des points d'inflexion, des moments-clés, autant que la quotidienneté de leur vie. On observe que certains interrompent une formation pour commencer à travailler, ou la reprennent en vue de faire le travail désiré. On voit comment les jeunes travaillent et recherchent leur autonomie, pour déménager et vivre seuls, comment ils partent, changent de ville, ou s'éloignent de leurs relations d'origine à cause des emplois offerts ailleurs. Ou encore comment ils travaillent plus (ou plus dur), pour former une famille, avoir des enfants, ou parvenir à s'acheter leur première maison. Nous pouvons donc affirmer que le travail occupe une place non négligeable dans la vie, mais ce qui changerait entre les acteurs, ce serait le contenu et la manière dont les personnes expérimentent symboliquement cette place du travail.

C'est la raison pour laquelle les jeunes attribuent des places différentes au travail, comme on le constate dans les entretiens. Quelques-uns lui attribuent une place fondamentale, alors que d'autres relativisent la place du travail dans leur vie. La distinction établie au moment d'interpréter ce qu'ils disent est également liée au sens qu'ils donnent au travail.

Quand le travail occupe une position centrale…

Nous avons rencontré des jeunes qui accordent une place centrale au travail dans leur vie. Ils le placent en première position quand il s'agit d'établir des ordres de priorité dans les sphères de la vie et, en général, le travail a été significatif dans leur parcours de vie. Dans ces cas, le travail est associé à d'autres acceptions. Leur activité professionnelle leur permet de « s'exprimer », de « s'épanouir », de « se débrouiller », de « soutenir les personnes qu'ils aiment », de développer de nouveaux rôles, dont, celui de père ou de mère, de membre d'un couple, leur permet aussi de pourvoir aux besoins du foyer, ou de « se sentir adultes ».

D'après les entretiens, « le travail » est la réponse la plus fréquente à la question de ce qui est le plus important dans la vie (question formulée ainsi lors de l'entretien). Le travail et l'activité constituent notamment des piliers de la vie quotidienne, du bien-être, et des projets personnels de vie.

---

[19] Nous avons commencé l'analyse de ce point à partir des calendriers biographiques des jeunes. Il a été surprenant d'observer comment une première image, visuel, mois par mois des dix années pendant lesquels les jeunes ont été suivis, faisait émerger graphiquement la place prépondérante du travail dans la vie.

> *« Parce que j'adore être active, je n'aime pas rester inactive, je n'aime pas rester sans rien faire. Tout le temps, il faut que je bouge, que je fasse quelque chose, sinon je ne suis pas bien dans ma peau. Le seul moment où je ne bouge pas, c'est quand je suis malade. Autrement, je ne reste jamais sans rien faire. Les gens ont du mal à me suivre d'ailleurs. » Rose C*[20]

La notion de « rapport à l'activité » que développe Chantal Nicole-Drancourt s'avère utile pour mieux comprendre cette centralité de l'activité et du travail. « Le rapport à l'activité c'est la position de l'individu envers "l'option professionnelle". Le terme d'option suggère que ce rapport s'inscrit dans l'imaginaire, qu'il est indépendant des réelles opportunités d'emplois. Nous verrons plus loin que le rapport à l'activité résulte d'un apprentissage et qu'il doit être pensé en terme d'acquis ou de déficit. La qualité de ce rapport est une donnée structurante des modalités d'insertion sociale et des conditions d'accès à l'emploi car il détermine les stratégies d'engagement professionnel. Si le rapport à l'activité est indépendant des opportunités réelles, les stratégies d'engagement, les formes de mobilisation envers l'emploi tiennent compte, en revanche, des diverses réalités de terrain » (C. Nicole-Drancourt, 1992, p. 74-75). Par cette notion, l'auteur souligne dans ses recherches l'attrait variable pour l'activité ou pour le travail, chez des jeunes garçons et des jeunes filles français.

Réaffirmer la centralité du travail dans la vie ne signifie cependant pas le considérer comme le seul domaine de valeur. Il semble étrange de considérer cette centralité de manière isolée. Elle est presque toujours accompagnée de l'importance accordée à d'autres sphères de la vie. Le couple, la famille, les amis, la formation sont des dimensions auxquelles les jeunes sont largement attachés aussi. Il est rare de rencontrer un jeune qui déclare que le travail soit « la seule chose » de poids dans sa vie, même si les « autres choses » appréciées diffèrent selon les jeunes interviewés.

> *« Avoir un travail, c'est la priorité, et avoir une bonne relation avec la famille, et avoir deux, trois amis. Sinon, c'est vrai c'est primordial, c'est le travail, si on n'a pas de travail on se sent pas bien, on n'a pas l'argent, on n'a pas envie de sortir, alors on ne voit pas d'amis, c'est la priorité des priorités, ça fait un truc infernal quand on n'a pas de travail. J'ai l'impression que quand on n'a pas de travail on n'est rien du tout pratiquement, parce qu'on n'a pas*

[20] Les prénoms cités sont des pseudonymes, et les lettres qui les suivent renvoient à la vague d'enquête dont est

d'amis parce qu'on ne peut pas sortir avec eux faire les mêmes choses, on n'a pas vraiment envie de discuter avec la famille de ce problème-là parce qu'on est à la recherche mais on ne trouve pas on ne trouve pas ! Et c'est vrai la priorité c'est le travail » Rose B

La comparaison et l'association du travail à d'autres sphères n'apparaissent pas étonnantes si nous observons les items auxquels la primauté du travail est ici associée. Le travail entraîne « stabilité », « équilibre », « reconnaissance », des possibilités de « se procurer des biens », avantages liés le plus souvent à la dimension économique et matérielle du travail. Le travail est associé aussi à l'idée de donner du sens à la vie, comme nous pouvons le voir dans le cas de Jérémie, à qui on a demandé ce qui était le plus important dans le travail…

« De se lever le matin et de savoir ce qu'on va faire, même si ça fait chier de se lever. Parce que quand on se lève à quatre heures du matin pour aller au boulot… Mais au moins, on sait pourquoi on se lève. Je pense que c'est ça. On sait ce qu'on va faire de sa journée » Jérémie C

Pour ceux qui le considèrent comme central, le travail est essentiel aussi lorsqu'il s'agit de se définir comme adulte, selon certains jeunes, c'est ce qui permet de « mûrir ». Ainsi, Alban déclare : *« Je serai adulte quand je commencerai à travailler ».*

Quand le travail occupe une place relative…

Nous avons commencé par affirmer que le travail est toujours présent, prend beaucoup de temps, et accompagne les changements qui interviennent dans d'autres ordres de la vie. Cependant, nous ne pouvons pas affirmer la même centralité par rapport à la place symbolique, c'est-à-dire au sens que lui donnent quelques jeunes.

---

tirée la citation : « A » pour la vague 1, « B » pour a vague 2, « C » pour a vague 3, et « D » pour a vague 4.

La vie professionnelle n'est pas considérée par tous comme ce qu'il y a de plus « précieux». Même quand les jeunes donnent à leur travail une place matériellement centrale, parce qu'il représente le principal moyen de gagner sa vie, ou qu'il occupe le temps de la plus grande partie de leur journée, ils ne lui concèdent pas toujours une prééminence symbolique. Le travail ne constitue pas la seule source de bien-être ou de plaisir, ni le principal lieu d'investissement.

> *« Je prends tout ce qui vient à moi, tout ce qui se présente à moi du moment que ça ne prend pas trop sur ma vie privée. Au labo, c'était limite je travaillais du lundi au samedi en ayant qu'une après-midi dans la semaine de libre, faudrait pas que ça aille plus loin parce que justement je vous dis : j'aime bien penser à moi, quoi, me promener en ville, partir en vacances et tout ça, j'aime bien le boulot mais faut pas que ça prenne trop sur moi, c'est-à-dire que, ingénieur, donner sa vie à l'entreprise, ça, je ne pourrais pas, il faut que j'aie ma vie à côté quand même » Simon B*

Cette moindre pertinence reste liée à des images du travail qui, à l'inverse des sens précédents, en soulignent le caractère normatif, pénible ou fortement obligatoire. Pour Simon, « c'est juste une obligation », et Kévin le vit en tant que contrainte.

> *« Pour moi, c'est juste une obligation. Je vous dis, si je gagne au loto demain, je pose ma démission, je ne travaille plus jamais. Ce n'est pas que je suis vénal, ce n'est pas parce que j'ai besoin d'argent, mais c'est parce qu'il faut de l'argent pour vivre, pour manger, pour avoir un appartement, c'est juste pour ça. Je gagne au loto, c'est sûr que demain je ne travaille plus de ma vie. » Simon C*

> *« Parce que, pour moi, le travail est imposé, ce n'est pas une règle, enfin c'est une loi, mais ce n'est pas le premier truc important dans la vie. » Kevin C*

Comme nous le verrons plus loin dans la troisième partie de cette analyse, la place relative du travail implique une autre manière de s'assumer en tant que travailleur, et donc des critères différents au moment de la prise de décisions en matière d'emploi. La

relativité, ou centralité du travail dans la vie, a des effets sur les pratiques professionnelles.

Vivre sans travailler ?

Les jeunes rejoignent cependant ces deux manières d'envisager le travail lorsque ils répondent à s'ils imaginent pouvoir vivre sans travailler. Qu'ils donnent au travail une place centrale ou qu'ils relativisent cette place, la quasi-totalité des jeunes excluent la possibilité d'arrêter de travailler.

Presque tous envisagent cette possibilité uniquement pour de courtes périodes et pour des raisons diverses : avoir des enfants (surtout les femmes), faire d'autres activités (humanitaires, associatives, loisirs, sports,) qu'ils ou qu'elles ne réussissent pas à faire principalement en raison des contraintes de temps, ou monter sa propre entreprise (surtout les hommes). La dernière de ces raisons, notamment, et peut-être la deuxième, impliquent de ne pas arrêter vraiment de travailler, étant donné que ce sont aussi des activités de travail[21]. Dans d'autres cas il s'agit de profiter sur une courte période de ce qu'on n'a pas le temps de faire quand on travaille.

> *« Ça permettrait de faire beaucoup de choses qu'on n'a pas le temps de faire. Dans Paris, par exemple, il y a beaucoup de choses à faire. Ceci dit, il y a du tourisme, il y a une vie la nuit aussi qui est très intense. Par contre, je pourrais le faire, mais pas très, très longtemps, parce que je suis tout seul. Si j'ai un ami qui veut bien faire ça aussi, là par contre on peut faire ça pendant plus longtemps. Mais pendant un certain temps, oui, je veux bien. Pendant un mois, deux mois, pour en profiter un peu. » Alban C*

Deux des interviewés qui défendent l'idée d'arrêter de travailler l'ont fait, mais pour de courtes périodes. Les deux garçons vivent chacun en couple, sans bénéficier d'avantages financiers importants, et sont davantage guidés par un rapport à l'activité

[21] Ceci montre l'identification entre travail et emploi salarié que font quelques jeunes.

faible. Ils ont essayé de vivre sans travailler. Cependant, tous deux ont repris un travail parce que l'activité leur manquait.

> *« Non, je peux pas... Une petite période, un mois, oui, pour les vacances. Quand je suis arrivé à Rennes, déjà, j'avais dit : je ne travaillerai pas pour m'occuper des enfants histoire de bien les intégrer à l'école et ne pas les laisser tout seuls, vous connaissez personne. Au bout de deux mois, j'ai pété les plombs, j'ai dit : faut que je bosse. Je ne peux pas rester chez moi à rien faire, je ne supporte pas. » Jérémie D*

Nous n'avons pas analysé, dans le cadre de ce travail, le cas de jeunes femmes au foyer, parce que les cas retenus pour cette étude devaient comporter de l'expérience de travail. Nous aurions pu trouver dans ce type de cas des réponses différentes à celles présentées ici. Quoi qu'il en soit, avec cette catégorie, nous avons cherché à montrer la tension que créait le fait de ne pas travailler dans le rapport au travail.

L'intégration sociale par le travail

Enfin, une autre récurrence relevée parmi les jeunes concerne l'importance du travail en tant que moyen d'intégration sociale. Avoir un emploi permet de « se sentir bien dans la société », c'est-à-dire que le travail les intègre à la société, les insère dans des groupes et leur offre de nouvelles relations.

Le rôle intégrateur du travail subsiste donc, malgré les modes précaires et instables d'insertion sociale des jeunes. Sans pour autant considérer le travail comme source illimitée et seule base légitime de cohésion sociale, il conserve son pouvoir socialisateur, surtout lors de l'entrée dans la vie active.

La socialisation au travail, appelée par Rainer Zoll (1992) « socialisation tertiaire », implique l'acquisition, d'une part, d'un ensemble de capacités et d'habiletés spécifiques et, d'autre part, d'une partie de la connaissance et de l'utilité sociale (donc du statut et du pouvoir matériel). Le travail conserve son pouvoir de placer les personnes dans l'espace social, comme le mentionne Katia.

« Le travail m'apporte beaucoup de choses, ne serait-ce qu'un équilibre. J'allais dire, au niveau de la société, j'ai enfin ma place, je suis reconnue en tant que personne qui travaille et non plus comme demandeur d'emploi. Ça, pour moi, c'était très important, d'avoir un travail fixe et non plus à droite, à gauche. Ça permet de m'investir ne serait-ce que dans ma vie privée […] En plus, mon travail m'apporte beaucoup de choses au niveau relationnel, c'est très important […] « Aujourd'hui, je dirais que c'est le travail. Parce que la première question des gens, de toute façon, c'est : "Qu'est-ce que tu fais ?" Ils ne te demandent pas combien tu gagnes, parce que ça ne se fait pas en France, mais je crois que c'est ça, pour se sentir bien dans la société. C'est ça la question ? Oui, il faut un job, il faut un travail. » Katia C

Nous pouvons affirmer que le travail transmet encore « le sentiment et la réalité de l'intégration sociale », comme l'écrit Dominique Meda (2004), au sens qu'il permet l'inscription des acteurs dans le collectif, et la participation personnelle à la construction de la société.

5.2. L'image du monde professionnel

L'image du monde professionnel renvoie à la représentation générale des jeunes sur les emplois que leur offre la société. Cette image qualifie la relation générale avec l'emploi et, dans certains cas, elle paraît située au-delà de leur propre expérience personnelle du travail.

Cette image comprend le regard que portent les jeunes sur les opportunités d'emploi, ou sur la situation plus générale du travail dans leur région ou même leur pays. Cette image varie selon les jeunes, et pour un même jeune selon les différents moments de sa trajectoire, selon son expérience, sa situation et son travail (nous analyserons ces changements dans les chapitres suivants).

Elle évoque l'instabilité, la rotation incessante, l'incertitude, la précarité, l'individualisme, mais offre aussi une image du monde professionnel qui est un espace d'opportunités qu'il faut être capable de saisir. Rose offre un exemple de la première de ces images, où « tout peut arriver » :

> *« Parce que maintenant, avec les années qui viennent, ce sera obligatoirement avoir fait trois ou quatre emplois, on ne peut pas se dire que je ne ferai qu'un seul travail, c'est pas possible, parce qu'il arrive toujours quelque chose : l'entreprise va couler, l'employeur, le gérant change, il ne veut pas votre tête, hop ! ou plein de choses qui peuvent arriver, vous avez un problème familial, vous pouvez arrêter du jour au lendemain ou finir le contrat ou plein de choses, ce qui fait que tout le monde est sûr qu'il est obligé de changer de travail au moins trois, quatre, fois, ou alors on est dans l'administration, alors on a plus de chances de rester quand même dans le même travail » Rose B*

Ceux qui croient participer à un monde professionnel où les chances existent « si on sait les saisir » développent des argumentations plus formalisées et élaborées. Ces « théories », pour employer la notion de M. Grossetti, « donnent un support à la formulation des problèmes et à leur solution » (Grossetti, 2004, p. 97). En tant que ressources pour l'action, elles constituent des « éléments discursifs et/ou cognitifs mobilisés pour fonder, faciliter ou justifier la décision ou l'action » (Grossetti, 2004, p. 99). Cette notion nous permet de nous référer à des explications et à des raisonnements ouvrant des voies d'action dans le marché du travail. Par exemple, faire dépendre seulement la réussite dans le marché du travail du propre « agir » (et non pas des chances sociales offertes) constitue aussi une manière de s'auto-responsabiliser face aux opportunités sociales du travail, qui les dépassent individuellement. Les deux cas suivants illustrent cette conception :

> *« Même avec tout ce qui se passe autour de nous, je crois que si on ne s'investit pas… Ce n'est pas quelqu'un d'autre qui va trouver pour toi. Je crois que s'il y a du travail, il faut aller le chercher, il ne faut pas attendre qu'il y ait des annonces, des choses comme ça. Dans la société d'aujourd'hui, il faut vendre ses capacités, il faut avoir du bagout. Même si on n'a pas de capacités, à partir du moment où on a la tchatche, on peut réussir beaucoup de choses » Katia C*

« Moi je pense qu'il y a du boulot. Celui qui veut bosser, il bosse. Celui qui ne veut pas s'en sortir, qui ne veut rien branler, eh bien, il ne fait rien. Il faut se donner la peine, il faut se donner les moyens de son vouloir, en gros, c'est ça. Parce que c'est bien beau d'avoir des idées, d'avoir des envies, si tu ne te donnes pas les moyens, t'auras jamais rien ». Jérémie C

Nous pouvons émettre l'hypothèse que le fait que les jeunes abordent les problématiques du monde du travail par des « théories individualisantes », en expliquant les chances de réussir à partir des compétences individuelles (et non en tant que négociation collective qui les dépasse) est lié à la faiblesse des expériences d'organisation collective dans le travail. Très peu de jeunes ont adhéré à des syndicats dans leur travail. L'individualisation des stratégies pour répondre aux possibilités du marché et la réduction de l'évolution professionnelle aux compétences peuvent être mises en parallèle avec le très faible niveau de syndicalisation, et une méfiance et une distance profondes des jeunes par rapport aux syndicats. Mais le propos n'est pas ici d'approfondir cette idée qui dépasse mes buts.

5.3. La complexité du travail : multiples critères de valorisation des emplois

Nous cherchons à caractériser dans ce troisième axe un niveau plus singulier de la vie professionnelle des jeunes. Comme nous l'avons déjà signalé dans d'autres recherches (Longo, 2003 ; Jacinto, Longo, Bessega et Wolf, 2005), les jeunes évaluent les emplois à partir de plusieurs critères. Ces derniers varient selon les jeunes, et à divers moments de la trajectoire du même jeune.

Durant ces différentes séquences du parcours, les jeunes accordent la priorité à certains aspects de l'emploi, en en négligeant quelques autres. C'est pourquoi nous ne pouvons pas hiérarchiser ces multiples sens constitutifs des emplois. De plus, les changements de type de valorisation du travail dépendent autant des divers sens que leurs emplois réels prennent ou perdent, de l'expérience (la leur et celle des membres de leur réseau relationnel), que de la combinaison des caractéristiques du contexte et des diverses étapes de la vie.

Il existe des manières différentes d'aborder cette multiplicité de sens associés aux emplois. Si nous ouvrons cette partie de l'analyse à tout le parcours de vie des jeunes (c'est donc dans l'ensemble de leur histoire que nous recherchons les critères de valorisation des emplois), nous nous attarderons plus précisément sur les choix. Nous avons privilégié les moments de choix professionnels, parce qu'ils apparaissent féconds pour aborder les diverses dimensions du travail.

Comme nous l'avons mentionné dans le cadre théorique de ce mémoire, les choix font apparaître plus explicitement des motifs, des superpositions de sphères, de temporalités, d'alternatives et de contraintes, qui changent aussi au cours de la vie.

Nous allons nous appuyer sur les catégorisations de quelques travaux précédents (Paugam, 2000 ; Nicole-Drancourt et Roulleau Berger, 2001 ; Jacinto, Longo, Bessega, et Wolf, 2005) pour organiser nos données, sans toutefois nous limiter strictement à aucune d'elles.

Parmi les critères permettant de choisir, de changer ou d'arrêter un travail, le salaire, les horaires, l'évolution interne, les relations et l'ambiance professionnelles, le type de contrat, la durée et la stabilité de l'emploi, ou encore le contenu et l'utilité des compétences, s'avèrent importants.

La dimension d'épanouissement : le contenu, la liberté, l'utilité

Nous pouvons réunir le premier grand axe de critères à partir de ce que Serge Paugam (2000) a appelé « homo faber ». Cet axe comprend une relation avec le travail par lui-même, par son « contenu », par « la liberté » qu'il donne et par la possibilité de « mettre en oeuvre les compétences personnelles ». Chez les jeunes, cela peut apparaître comme de bonnes raisons d'accepter ou de refuser un emploi. Ces critères expriment la « fonction symbolique du travail » (Nicole-Drancourt et Roulleau Berger, 2001), et le présentent comme moyen d'épanouissement et d'enrichissement personnel. L'activité professionnelle atteint ici une dimension d'expression de soi, à partir du sentiment d'utilité personnelle et sociale.

A travers ces critères, les jeunes révèlent la valeur intrinsèque des emplois qu'ils occupent. En fait, le contenu du travail peut apparaître déterminant pour la mobilité

professionnelle (horizontale et verticale). Même quand les marges d'action des jeunes sont restreintes, la recherche d'épanouissement, d'intérêt ou de curiosité pour apprendre de nouvelles activités, ou encore du plaisir pour un métier, peuvent avoir une importance décisive dans une décision de travail.

Voici ce que disent deux jeunes en parlant des emplois à saisir. Kévin considère le plaisir comme central dans son expérience de travail, et Serge manifeste un intérêt particulier pour des emplois qui offrent des possibilités d'apprentissage.

> *« A chaque fois, quand je fais un boulot qui me plaît, c'est super. Je reste là-dedans, c'est ce qu'il me faut. Au bout d'un certain temps, c'est souvent aux alentours de six mois, je voudrais bien faire autre chose. On bricole, on fait des bricoles du genre le CES au BS. On va à droite à et à gauche. Ça ne plaît plus, je repars » Kévin B*

> *« Pourquoi j'ai pris cet emploi ? Parce que, en fait, ça a commencé comme ça : la boîte d'intérim m'a appelé pour me demander si je voulais être formé sur des commandes numériques. Alors j'ai dit : « S'ils me laissent le temps d'apprendre, il n'y a pas de problème. » Ils m'ont laissé le temps d'apprendre » Serge C*

L'importance de cette dimension du travail et le poids de ce critère au moment des choix, sont donc souvent liés à la possibilité, pour les jeunes, de développer des compétences, d'apprendre de nouvelles tâches, de déployer et de montrer leurs capacités.

Nous pouvons aussi mesurer négativement l'importance du contenu du travail, quand les jeunes trouvent leurs emplois « ennuyeux », « peu intéressants », « répétitifs », ou quand ils effectuent des tâches qui ne leur permettent pas d'utiliser leurs compétences. L'insatisfaction (et pas seulement la satisfaction) au travail peut être un bon moyen d'aborder la pertinence de l'épanouissement comme critère de valorisation de l'emploi. Par exemple, Simon se sent mécontent de ne pas réussir à profiter de son emploi, et il voudrait bien changer.

> *« On ne peut pas dire que ce soit un boulot intéressant. Je conduis une machine, elle sort des ampoules stériles, on ne peut pas dire que ce soit un boulot intéressant. C'est un peu répétitif tous les jours, ce n'est pas du commercial où on rencontre des gens, je vois tout le temps les mêmes têtes et puis les machines sont tout le temps les mêmes » Simon C*

La satisfaction au travail liée au contenu d'un emploi trouve une pertinence, parce qu'elle exprime, d'une certaine manière, la perception par les jeunes de leur utilité sociale, en tant que contribution sociale des activités à l'ensemble de la production. La citation suivante illustre, parmi d'autres critères de valorisation de l'emploi, le sentiment de se percevoir comme socialement utile ou inutile dans l'emploi.

> *« Le plus important ? Déjà c'est de se dire que je suis utile. C'est pour ça que j'avais arrêté l'autre boulot. Je suis utile, je suis utile à des gens parce que je vois pas mal de gens, et en plus de ça j'ai des collègues, il y a l'ambiance, il y a… Puis il y a aussi le salaire, il ne faut pas se leurrer, il y a le salaire. Mais euh…, je pourrais faire d'autres trucs plus chiants et gagner mieux et bon, ça ne m'intéresse pas. Je ne préfère pas » Kevin D*

Serge Paugam considérait dans les résultats d'une recherche que « si l'individu est heureux dans l'acte même de travailler, c'est qu'il éprouve la satisfaction de mettre ses qualifications personnelles au bénéfice d'une oeuvre individuelle ou collective, se manifestant sous la forme d'un produit ou d'un service dont la valeur est reconnue » (Paugam, 2000, p. 46). La possibilité d'être utile à son entourage, et à la société, reste professionnellement estimable.

La dimension instrumentale : le salaire, la maîtrise des horaires et la progression dans le travail

Le deuxième axe de critères regroupe des raisons plus matérielles et instrumentales comme le niveau de salaire, les horaires de travail, et la possibilité de progression salariale ou hiérarchique[22]. Il correspond à la satisfaction fondée sur les modes de rétribution de l'emploi. C'est ce que S. Paugam appelle « l'homos economicus ». Ces critères conduisent à penser à la dimension matérielle du travail comme « source de

[22] Nous laissons de côté la possibilité de promotion au niveau des savoirs-faire, qui se trouve davantage liée à la dimension précédente, c'est-à-dire au contenu du travail. Nous considérons ici l'évolution sous son aspect matériel, que nous appelons « progression ».

revenus et de richesses, extérieurs et quantifiables» (Nicole-Drancourt et Roulleau Berger, 2001).

Le niveau des revenus est un élément important pour prendre une décision professionnelle. Le salaire lui-même comme reconnaissance de l'effort ou comme moyen de faire autre chose, est un critère effectivement estimable de l'emploi. Kévin précise les motifs pour lesquels il a accepté de faire un deuxième boulot parallèlement à son emploi principal.

> *«Toujours pareil, pour faire deux ou trois sous en plus parce que L. ne m'appelle pas souvent.*
>
> - En fait, c'est complémentaire à l'autre...
>
> *Oui, et puis c'est uniquement pour l'argent. C'est le premier boulot que je fais uniquement pour l'argent.*
>
> - C'est parce que t'as besoin de beaucoup d'argent ?
>
> *Non mais, vu que je suis célibataire, plutôt que de me faire chier chez moi, à la rigueur je bosse et l'argent j'en profite tout seul, enfin tout seul ou avec les potes » Kévin C*

De même, Rose ne considère pas du tout comme négligeable le salaire comme facteur décisif d'une décision professionnelle.

> *« Pas du tout parce qu'à L. je n'avais pas beaucoup de responsabilité mais j'étais mieux payée qu'avec Mme H., largement mieux, plus du double. Et donc, franchement, il n'y avait pas le choix, je préférais prendre ça » Rose C*

Un autre élément de la dimension instrumentale du travail est lié à la rétribution qui découle de la disponibilité et la disposition du temps. Les horaires ou la possibilité d'organiser la journée de travail s'avèrent également importants pour prendre des décisions professionnelles. Quelques jeunes cherchent à définir le nombre d'heures de travail et considèrent qu'il est important de pouvoir choisir le moment de la journée où travailler, afin d'éviter que le travail n'interfère avec d'autres activités.

« Ils m'enlevaient des heures, je n'avais pas beaucoup d'heures, on me les a enlevées donc finalement ça me faisait chier de ne faire que la moitié de ce que je faisais avant. Donc là j'ai dit : « Halte au sketch ! ». Et en plus je n'avais pas le temps de continuer la boxe et de… Je gagnais de l'argent mais je ne pouvais pas faire mon plaisir à côté donc…, ça ne m'intéressait pas. » Kévin

Enfin, la possibilité de « faire carrière » ou de « progresser du point de vue du salaire» dans l'emploi est un élément jugé important par les jeunes. En évaluant les horaires, l'évolution dans le travail, autant que le contenu (l'intérêt du travail), l'exemple suivant illustre ce que nous venons de dire. Après une large expérience de travail intérimaire, Jérémie a fini par s'établir dans un emploi, estimant avoir des chances d'y évoluer et de gagner de l'argent.

« La moyenne d'âge est très, très élevée et il y a des opportunités à saisir pour ceux qui veulent essayer de gagner un peu mieux leur vie, d'avoir un boulot plus intéressant. Donc après, c'est ça qui m'a fait me décider pour la SNCF » Jérémie C

La possibilité de planifier, de s'organiser et de se projeter dans un même emploi convient non seulement par rapport au poste occupé, mais parfois aussi par rapport à d'autres projets ou d'autres priorités (avoir des enfants, acheter une maison, gagner en tranquillité…).

La dimension relationnelle : les relations entre collègues, l'ambiance de travail et l'intégration dans l'emploi

Le troisième axe de critères sur lesquels les jeunes prennent des décisions est lié au travail en tant qu'espace de relations et d'échange avec d'autres. Il comprend les relations avec les collègues, l'ambiance, ainsi que la reconnaissance à divers niveaux (personnel, familial, et social) en raison de l'emploi. En proximité avec la « dimension sociale » du travail développée dans l'ouvrage de Nicole-Drancourt et Roulleau Berger

(2001), cette dimension « recouvre les sociabilités, les relations humaines dans le travail, l'ambiance et les possibilités de coopération, d'innovation, et surtout les formes de la reconnaissance sociale » (p. 154).

Cet axe réfère aussi à « l'homo sociologicus » de S. Paugam (2000), évalué plus restrictivement par cet auteur à partir des relations entre collègues (comme indicateur de l'intégration du salarié dans son groupe) et l'ambiance de travail (comme indicateur de son intégration dans l'entreprise).

Une mauvaise ou une bonne ambiance, la façon dont les collègues ou les chefs se conduisent vis-à-vis des jeunes, de même que la coopération dans le groupe de travail, se sont avérées des clés pour continuer ou arrêter un emploi. Selon une jeune femme, la mauvaise ambiance a été un élément décisif pour quitter son emploi :

> *« Donc je me suis fait un mois de vacances. Et après j'ai trouvé celui-ci, M., très intéressant. C'était très bien mais c'était un CDD avec possibilité de faire un CDI et après avoir des responsabilités. Seulement, j'ai vu comment était le magasin, aucun respect des uns pour les autres. Normalement, on doit commencer à telle heure, ils peuvent arriver en retard, ils s'en fichent. Ils n'ont pas confiance dans les salariés. Il y a eu plein de choses comme ça mises bout à bout. En plus, j'ai eu plein de propositions dans cette période-là. Tous les jours, j'avais des coups de fil, donc j'ai cherché autre chose » Rose B*

De même, pour Kévin, les relations avec les collègues, principalement si elles sont bonnes, s'avèrent un avantage.

> *« C'est les collègues, c'est d'être vachement bien avec les collègues. C'est le plus important. Déjà, me retrouver en maître-chien ou en sécurité incendie, je suis souvent tout seul sur les sites et c'est chiant. C'est galère. Quand je vais à B., c'est pour bosser mais, si je n'avais pas mes collègues avec moi la nuit, mes deux collègues, je ne verrais pas l'intérêt, j'aurais peut-être même arrêté. » Kévin C*

Dans un autre sens, la dimension relationnelle du travail est importante. La reconnaissance dans l'emploi des tâches réalisées ou celle du type de poste par l'employeur, par les proches (famille, couple, amis…), ou « par la société » (comme le disent les jeunes) sont présentées comme de bons motifs pour évaluer positivement ou négativement l'emploi. Être reconnu par l'emploi constitue un bon facteur pour le valoriser. Alban le dit par rapport à la profession (dentiste) dans laquelle il s'investit :

> *« Ben pour moi, c'est une reconnaissance auprès des autres. Quand vous ne travaillez pas, vous êtes rien en fait. Là, aujourd'hui, tout le monde me reconnaît parce que je me prépare à des études prestigieuses quand même. Si j'avais dit : je me prépare à des études de comédien, on ne m'aurait pas dit la même chose. Mais pour moi, travailler, voilà, c'est une reconnaissance auprès des autres » Alban D*

Il est clair que cette dimension est associée à la fonction que nous avons déjà analysée dans la partie précédente : le rôle intégrateur du travail. Si, comme nous l'avons dit, le travail permet d'insérer les jeunes dans la société (au-delà, a priori, des jugements sur la façon dont il le fait), il n'est pas étonnant qu'il soit évalué et différencié par les jeunes de ce point de vue.

La dimension formelle : le type de contrat, le statut, la stabilité

Enfin, le quatrième axe de critères réfère aux dimensions les plus formalisées des emplois. Le type de contrat, le statut, et notamment la stabilité, montrent - dans un contexte de précarisation croissante du travail - l'orientation des jeunes vers certaines formes d'engagement professionnel. Cet axe s'approche de la notion de « rapport à l'emploi » de S. Paugam (2000), avec laquelle il souligne l'affinité des salariés pour la stabilité et pour l'accès aux droits sociaux, à travers l'emploi. Cette dimension ouvre la discussion sur la qualité des emplois des jeunes, leurs préférences et leur affinité à la « norme d'emploi stable » (Paugam, 2000, p. 64).

Si les jeunes l'obtiennent plus tard, le contrat durable, avec de la stabilité et des avantages sociaux (un CDI par exemple) est de plus en plus valorisé avec l'âge. Même si les jeunes valorisent la mobilité, la rotation et la possibilité de diversifier leurs métiers, l'emploi stable est pris en considération, au moment d'effectuer des choix.

Cependant, malgré cette option généralisée pour la stabilité, les propriétés d'un emploi stable sont valorisées différemment par les jeunes. Si certains jeunes cherchent un poste stable à n'importe quel prix, d'autres ne sont pas prêts à céder la place à d'autres critères, comme le contenu ou la reconnaissance, pour un certain type de contrat.

Ainsi, le choix d'un poste stable résulte du statut dans le travail, des avantages matériels que procure ce type de contrat, et aussi de la valeur sociale de posséder un de ces types de contrat. Pour Alban, la stabilité doit se combiner avec le plaisir, pour gagner de l'importance.

> *« [Pour se sentir bien dans la société]… à mon avis, c'est exactement ce que j'ai dit, c'est une certaine stabilité. C'est un emploi… C'est un emploi fixe, un emploi dans lequel on se sent bien, on est intéressé. C'est important aussi. Il y a gens qui ont des emplois fixes mais qui n'aiment pas leur boulot. C'est important de bien aimer son travail » Alban C*

Jérémie préfère gagner moins mais obtenir un CDI, lequel lui permet néanmoins d'acheter à crédit et d'avoir une sécurité de revenus.

> *[En parlant de son CDI à la SNCF] « Ça change beaucoup de choses. Je veux faire un crédit, j'ai acheté une voiture. Alors que je gagne moins que quand j'étais en intérim. J'ai moins d'argent que quand j'étais en intérim, mais maintenant je peux acheter une voiture. Il y a des trucs qui ne vont pas, comme ça…*
>
> *[…] Bon nous, je pense qu'on a la sécurité de l'emploi aussi, c'est pour ça que j'ai signé, sinon je pense pas que j'aurais signé. Juste pour la sécurité d'emploi et savoir que, moi j'ai fait six ans d'intérim avant, tu sais que tous les mois, ça va tomber. Quand t'es intérimaire : attends, si ça se trouve, le mois prochain, je vais pas travailler, va falloir payer l'électricité, le loyer, tout ça. Là, tu sais que tous les mois, tu as un salaire qui tombe ». Jérémie D*

Comme nous venons de le voir, les critères de valorisation d'un poste sont divers. La manière de se lier matériellement au travail change par rapport à la situation professionnelle, à l'expérience, ainsi qu'au cours de l'enchaînement ou de la rencontre d'éléments symboliques et matériels qui constituent un parcours professionnel. Le rapport au travail se construit à partir de la valorisation des diverses dimensions (instrumentale et économique, de reconnaissance et d'intégration, d'épanouissement, d'inscription formelle, et du type de contrat) qui se traduisent par divers critères de sélection des emplois, face à la rencontre de la diversité de leurs conditions (emplois précaires, emplois protégés, emplois stables).

Ce qui nous intéresse ici, c'est de souligner le caractère complexe et multidimensionnel du travail. Des sens pluriels font partie du positionnement des jeunes face au travail. Nous avons observé la manière dont chaque critère pour valoriser l'emploi est dépendant et complémentaire d'autres critères. Ainsi, un bon salaire compte, si le coût de l'obtenir n'aboutit pas au sentiment d'inutilité sociale ; l'épanouissement gagne davantage de place, si l'effort au travail est reconnu au niveau salarial et social…

Nous ne pouvons donc pas établir une hiérarchisation des critères, de même que nous ne pouvons pas déterminer une fois pour toutes quels critères sont importants pour chaque jeune. Le « jeu » de combinaisons entre critères reflète plus généralement ce que nous voulions dire du rapport au travail. Pour être respectueux de la voix des acteurs et rigoureux au moment d'extraire la connaissance du monde social, on ne peut pas réduire les sens pluriels du travail.

5.4. Le rapport des jeunes au travail

En résumé, le rapport des jeunes au travail nous semble une mosaïque constituée de quelques dimensions clés qui nous permettent de le rendre opératoire pour l'analyse.

Tout d'abord, la place du travail dans la vie nous indique que le travail constitue objectivement une condition de vie capitale, mais aussi que sa place symbolique varie selon les jeunes. Il apparaît un degré de centralité - relativité du travail dans la vie, qui est fortement lié aux significations plus générales du travail. Ainsi, le considérer comme

une obligation ou un moyen d'épanouissement, avoir ou non d'autres activités en dehors du travail, change la place du travail dans la vie.

De plus, et au-delà de ce continuum (entre une place symbolique centrale ou relative), le travail conserve pour tous les jeunes un rôle intégrateur. Malgré la précarité croissante, le travail possède encore un lien fort lorsqu'il s'agit d'insérer les jeunes dans le monde social. Nous pouvons donc nous interroger sur le type d'intégration ou sur la manière dont cette dernière a changé par rapport aux décennies précédentes. Plusieurs auteurs se sont interrogés sur ces questions[23] mais ce n'est pas l'objet de notre analyse. Notre intérêt est néanmoins de signaler que le travail conserve son caractère de voie d'intégration sociale (même si ce n'est pas la seule, ou du moins la principale pour tous les jeunes).

En second lieu, nous avons considéré les traits incertains et instables avec lesquels les interviewés décrivent le monde professionnel. En contraste avec cette image, nous avons aussi observé des positionnements personnels, souvent plus optimistes, face au monde du travail. Les argumentations plus individualistes sur leurs compétences et leur propre capacité à se débrouiller, s'imposent comme de tentatives de réponses au monde professionnel qui offre peu de sécurité. Ces recours seraient le fait des jeunes relativement qualifiés ou situés dans des branches peu touchés par le chômage.

Enfin, dans le troisième axe, nous avons analysé le rapport au travail, sous un regard plus singulier, en vue de signaler notamment la pluralité de sens du travail. Les critères à l'heure de valoriser un emploi, de commencer, arrêter ou changer d'activité, nous ont permis d'aborder le caractère complexe et multidimensionnel du rapport au travail.

Pour conclure ce chapitre, nous rappellerons que le rapport au travail peut se décomposer en divers éléments. Les notions générales et singulières, l'expérience du travail, et les pratiques professionnelles, autant que le sens qui leur est accordé, constituent, tous des pièces composant le rapport au travail. Il nous faut donc éviter de le réduire à un positionnement simple et univoque des jeunes face au travail.

[23] Voir le célèbre ouvrage de Robert Castel, « La métamorphose de la question sociale » dans un sens plus général, et aussi « Les jeunes et le travail » de Nicole-Drancourt et Roulleau Berger (2001), pour le cas particulier de la jeunesse.

6

Les ingrédients du passé et de l'avenir des parcours professionnels

Dans le cheminement des jeunes dans la vie active, plusieurs éléments se combinent pour dessiner, pas à pas, les voies professionnelles. On observe des tendances longues à côté des événements imprévisibles… Ainsi, le rapport au travail que nous venons de décrire est à la fois le produit d'un processus et une combinaison de facteurs divers qu'il faut repérer pour mieux comprendre ce processus.

Ces éléments de parcours, qui apparaissent constitutifs et explicites, au moment où les jeunes opèrent des choix (et au moment où ils les utilisent comme ressources pour raconter leur histoire) référent à divers niveaux et échelles de temps et d'agrégation sociale. Ainsi, les jeunes « expliquent » les événements et les séquences de leurs trajectoires, à partir des facteurs du contexte (sous forme d'opportunités ou de contraintes) dont ils ne contrôlent pas la dynamique, mais aussi à partir d'acquis, de ressources et de choix qu'ils ont faits ou qu'ils prévoient de faire, à partir de processus passés dans le long terme et d'événements récents.

A la suite des auteurs qui étudient surtout la contingence, l'imprévisibilité et les bifurcations des parcours, nous allons appeler « ingrédients » le nombre important d'éléments qui participent à des parcours. Réussir à les aborder tous serait une immense entreprise, qui signifierait de la part des chercheurs l'ambition d'une compréhension « totale » d'une trajectoire (totalité, de plus, inaccessible à partir d'un regard extérieur à l'acteur, et même pour l'acteur…). C'est pourquoi nous allons essayer, dans ce chapitre, de proposer une systématisation de quelques ingrédients : ceux qui nous ont semblé les plus marquants, selon le récit des jeunes et selon les calendriers d'événements biographiques factuels. Nous sommes conscients que nous ne pouvons présenter une liste exhaustive, ce qui nécessiterait un travail extrêmement ardu et sans doute irréaliste.

Par conséquent, face au problème de repérer les éléments constitutifs d'un parcours, nous avons exprimé deux préférences. En premier lieu, par rapport à un moment spécifique des parcours, nous nous sommes principalement attardée sur les moments

des choix. En second lieu, par rapport à la manière de présenter les ingrédients, nous avons pris la temporalité comme critère d'organisation. Nous allons donc classer les éléments selon qu'ils sont liés au passé ou à l'avenir.

Les choix se révèlent porteurs de signification lorsqu'il s'agit de mettre en évidence les imbrications d'éléments. Comme nous l'avions déjà mentionné dans la partie présentant les objectifs de recherche, notamment à partir des contributions de Claire Bidart (2006), il y a des moments où la pression envers la prise de prendre de décision incite à mettre en évidence les alternatives et les limites de sa propre action. L'exercice de rapporter une décision ou de confier les motifs d'un choix à un interviewer est un moment favorable pour expliciter par la réflexion les facteurs en jeu et leur interrelation. C'est pourquoi notre intérêt s'est notamment porté - mais non exclusivement - sur les moments de carrefours, de choix dans les parcours professionnels. Cependant, il est possible de saisir les éléments de l'action également dans le récit biographique d'ensemble que dans le récit des pratiques de travail quotidiennes. Nous avons focalisé notre attention sur les moments de choix, qui représentent des instances fécondes, sans négliger l'importance de l'ensemble du récit, au cours de l'analyse des ingrédients des parcours.

De plus, compte tenu de la multiplicité des ingrédients de l'agir professionnel qui se sont présentés à nous, nous avons choisi de les organiser à partir de leur temporalité. Le passé et l'avenir opèrent dans le présent. Selon la manière dont ces deux premières instances temporelles s'actualisent au présent (du recueil de l'information), elles délimitent les champs des possibles ou transforment en ressources ou contraintes des éléments vécus. C'est la raison pour laquelle le nombre important d'éléments sera présenté par sa place temporelle dans les parcours.

C'est pourquoi nous avons cherché à repérer les ingrédients, en les pensant par rapport à leur temporalité, c'est-à-dire en tant qu'éléments du passé et de l'avenir.

Nous avons déjà vu que ces ingrédients apparaissent « mélangés » et encastrés : désirs (avenir) liés à l'expérience (passé), théories élaborées (passé) partant d'une bonne justification pour suivre un projet (avenir), satisfaction (présent) donnée par les potentialités ou les possibilités (avenir) qu'offre l'emploi actuel, et aussi attentes par rapport au travail (avenir) articulées à partir des désirs au sein d'autres sphères de la vie (soit parce que ces autres sphères pèsent beaucoup plus que le travail, soit parce que les expectatives par rapport au travail permettent de se projeter dans d'autres sphères de la vie)…

Les ingrédients organisés en tant que passé et avenir visent à penser l'interrelation de temporalités diverses et à réfléchir sur des outils féconds pour approfondir – par la suite

– dans le cadre de la thèse, la manière dont ces ingrédients jouent dans la configuration des parcours professionnels. De plus, à la fin de ce chapitre, on analysera quelques types d'ingrédients que nous ne pouvons pas classer selon leur temporalité et qui sont les plus fréquemment évoqués dans les parcours par les sociologues.

6.1. Quand du passé nous parlons…

« Même le passé peut être modifié, les historiens n'arrêtent pas de le démontrer »

Jean Paul Sartre

Les éléments du passé apparaissent dans les récits des jeunes de différentes manières. Il nous a semblé utile de les organiser en reprenant les « formes de causalité » des démarches biographiques développées par F. Godard et F. de Conninck (1990).

En résumant succinctement les modèles suggérés par les auteurs, nous pouvons tout d'abord préciser que les éléments « archéologiques » se réfèrent aux données vues comme points d'origine à partir desquels d'autres événements se mettent ensuite en place. Ils relèvent des moments décisifs passés ou d'un sens généalogique. Le modèle appelé « cheminement » met en lumière le processus lui-même et les éléments causaux à l'œuvre. C'est la logique du déroulement ou de l'enchaînement des événements qui vont dessiner le parcours. La transition d'un état à l'autre, la durée, ou les ruptures elles-mêmes sont ici objet d'analyse. Enfin, les variables appelées structurelles s'appliquent aux temporalités qui dépassent une vie particulière (Godard et de Coninck, 1990). Nous n'allons pas présenter une application stricte de ces trois modèles, mais utiliser les deux premiers pour organiser les données.

Si ces types d'éléments trouvent du sens dans une lecture d'ensemble (les éléments archéologiques se mêlent à des processus en cours et les causalités externes dépassent les trajectoires des jeunes), on va cependant les circonscrire à l'analyse des récits du travail.

6.1.1. Le passé archéologique

Tout d'abord, il existe toute une série d'ingrédients archéologiques. Comme nous venons de le voir, ce type d'ingrédients renvoie à des « points d'origine » qui donnent du sens, ou bien pourvoient un sens généalogique au présent (F. Godard et F. de Coninck, 1990). Nous incluons dans ce groupe le modèle familial du rapport au travail, les stéréotypes de genre, la conscience de l'origine sociale, quelques événements extérieurs antérieurs à l'activité professionnelle et les expériences personnelles d'échecs, de mauvaise orientation ou de frustrations.

Le modèle familial, les stéréotypes, et la conscience de l'origine sociale

Des caractéristiques héritées de l'entourage proche et venues du passé long, sont présentées par les jeunes comme opérant dans les parcours. C'est le cas du modèle familial du rapport au travail, en tant que structure internalisée et norme prégnante de positionnement face à l'activité professionnelle, ainsi que les stéréotypes de genre, en tant qu'images appropriées. C'est aussi la conscience de l'origine sociale, quand l'appartenance est analysée par les jeunes comme un facteur qui, au présent et au passé, a ouvert ou fermé des portes.

Le modèle familial du rapport au travail se manifeste sous plusieurs formes, notamment en tant qu'orientation des séquences des événements d'entrée dans la vie active. C'est le cas des jeunes pour qui travailler s'inscrit dans un ordre des faits. C'est-à-dire que le travail est placé, en importance et en temps, par rapport à d'autres événements comme la vie en couple, la formation d'une famille, l'arrivée d'enfants, la réalisation d'études, et autres. Les propos de Rose, évoquant le moment de vivre en couple, illustrent ce que nous voulons dire :

> *« Oui, pour moi, le couple vient toujours après, chez nous ça a toujours été le travail d'abord, Jean-Marc, ma soeur, c'est pareil, travail. Première chose qu'on a apprise chez mes parents c'est d'avoir le boulot" Rose B*

Pour quelques autres, le modèle familial pèse sur les modalités et les types d'emplois à saisir. Un cas révélateur est celui de Kévin, qui relate ses oscillations entre des emplois d'intérim instables, des emplois précaires et d'autres plus stables. Kévin, un jeune d'origine gitane (qu'il revendique) a travaillé pendant un temps en intérim. Il aimerait bien partir avec les « gens du voyage », sans s'établir professionnellement dans un emploi. Mais la puissance des autres significations de ses images du travail, c'est-à-dire la vigueur de deux modèles familiaux opposés, le fait hésiter.

> *« Je ne sais pas, je vais essayer de trouver des exemples. Du côté de ma mère, ça va être plus parler sérieusement, même ce n'est pas tout le temps sérieux, mon grand-père c'est un ouvrier. Mais c'est plus sérieux à la rigueur, ils font plus gaffe. Ils vont plus avoir tendance à me dire, pour le boulot, d'assurer, de ne pas quitter ma place, même si je suis à mi-temps, et tout. Du côté de mon beau-père, il me dit : " Mais tu ne gagnes pas tes sous, là. Arrête ça et viens faire les marchés. Prends-toi un petit bout de camion, va rempailler une chaise, va vendre ça. Va chiner". C'est ce qu'il me dit : " Fais le plus de sous que tu peux ". Ça ne change rien pour lui, CDI ou contrat d'un mois, ça ne change rien. Il a toujours fait des petits boulots dans sa vie. Du côté de mon père, ils s'en foutent complètement : "T'as du boulot, c'est bien" » Kévin B*

Dans les vagues d'entretiens suivantes, les deux jeunes suivront les traces familiales. Rose va répéter l'ordre de la séquence qui place le travail en premier, et Kévin va partir et courir quelque temps la chance avec les gitans.

Un deuxième élément qui nous semble central est effectivement l'origine sociale. En dépassant les analyses balistiques et statistiques qui soulignent ce facteur, l'origine sociale existe dans la conscience des jeunes pour expliquer leur cheminement professionnel. Dans le cas d'Alban, par exemple, son origine populaire l'amène à évoquer (et à nous faire comprendre) la valeur qu'il accorde à l'argent, en tant que critère de valorisation du travail.

> *« Il y a quand même une chose qui est importante, c'est que moi, dans ma famille, on est six enfants. Mes parents n'ont jamais été très riches. Et dès lors que je commence à travailler, j'ai de l'argent. Je peux profiter de beaucoup de choses que je n'avais pas quand j'étais plus jeune. Et je vois, quand j'étais plus jeune, tous*

mes amis partaient en vacances, tous mes amis faisaient du sport, tous mes amis avaient tous les plus beaux jouets du monde à Noël. Moi je n'avais rien de tout ça. Moi, quand je jouais au tennis avec Cyril, c'était avec une raquette toute pourrie. C'est lui qui fournissait les balles. J'avais un vélo qui n'était pas super. C'est des exemples, mais quand même qui ont leur importance. Je ne partais pas en vacances, les week-ends, c'était chez moi, c'est tout. Tandis que quand on est adulte, quand on a son argent, à mon avis, quand on n'a pas eu d'argent avant, on sait en profiter ensuite. » Alban C

Enfin, les stéréotypes de genre sont un troisième élément important. Le cas de Rose, pour qui les rythmes de l'activité professionnelle sont associés aux autres rôles, ceux de mère et d'épouse, est exemplaire de l'influence des archétypes de genre dans les parcours. L'interviewée nous montre la présence des stéréotypes classiques (père subvenant aux besoins de la famille et mère en charge de l'espace domestique), à partir desquels les femmes, quand elles deviennent mères, tendent à se retirer ou à réduire leur activité sur le marché du travail (Daune-Richard, 2004).

« Tu n'envisages pas d'arrêter, même pour un an ou deux, un moment plus tard dans ta vie ?

Non, à part si j'ai un enfant peut-être, pour m'occuper de lui.

Tu t'arrêterais ?

Pas complètement, mais au moins je ferais un mi-temps pour pouvoir plus m'en occuper. Parce que je sais que, quand il sera à la crèche, je ne pourrai pas m'en occuper donc je pourrai avoir du temps. Mais après, il va aller à l'école donc, pour moi, un mi-temps, c'est suffisant. Et puis je me mettrai à mi-temps si j'ai un compagnon qui travaille. » Rose C

La force du stéréotype peut être due au jeu de projections que nous incitons à réaliser, parce que, pour Rose, « avoir des enfants » est encore une perspective lointaine. Elle peut donc développer ce modèle dans l'imaginaire. Mais, en tout cas, ce stéréotype continue à affirmer que ces images sont présentes dans la palette de ressources cognitives sur lesquelles elle compte en tant que salariée.

Evénements externes à l'activité professionnelle

Un autre type d'éléments passés qui se sont avérés prégnants dans les parcours sont certains événements externes précis. Nous parlons d'abord ici des situations passées qui ont pénétré le parcours et remis en cause (à ce moment-là ou actuellement) les pratiques professionnelles.

Par exemple, pendant ses premières expériences de travail, la jeune Rose a vécu un braquage sur son lieu de travail. L'impact de cet événement, et la lamentable réaction des patrons selon elle, qui n'ont pas permis aux employés de prendre la journée pour se reposer, ont conduit à Rose à évaluer la relation avec les supérieurs ainsi que le contenu du travail en tant que facteurs importants de décision pour savoir si elle veut rester ou quitter un poste.

> *« Donc je suis partie. […] Et puis ça traînait. En plus, le truc du braquage, ça m'a fait réfléchir et me dire qu'on n'était pas grand-chose en fait. Donc je me suis dit : "Ce n'est même pas la peine" […] C'était quand même très marquant. Le patron, c'est une saloperie, pour ne pas avoir eu la courtoisie de nous dire de prendre une journée… » Rose C*

Les événements que nous mentionnons peuvent être de divers ordres. Une rencontre fortuite (la rencontre d'une connaissance à la sortie de l'école maternelle des enfants qui débouche sur une offre d'emploi), un événement extérieur à l'activité mais sur le lieu de travail (un accident, un braquage), un fait extérieur à cet espace (le suicide d'un ami qui transforme la vision globale de la vie, ou une maladie qui fait changer les conditions de travail) sont des exemples de cette catégorie.

Expériences personnelles d'échecs, de mauvaise orientation, et de frustrations

Enfin, il y a un autre type d'ingrédients que nous avons choisi de classer dans le groupe des catégories archéologiques, guidée par la place que les jeunes leur donnent : en tant qu'expériences personnelles passées, ponctuelles et marquantes dans le parcours.

Nous parlons ici d'expériences d'échecs, de mauvaises orientations, devenus parfois des frustrations, longtemps éprouvées, qui ont des conséquences sur le présent. Ces expériences suscitent des regrets, du malheur, de la nostalgie et sont évoquées par les jeunes comme un obstacle par rapport à la satisfaction donnée par l'activité professionnelle exercée aujourd'hui.

Par exemple, après avoir plusieurs fois échoué aux examens d'accès à une formation ou une activité souhaitée, Fleur reconsidère avec tristesse ses ambitions et sa situation professionnelle dans l'éducation spécialisée.

> *« C'est clair que ça faisait 3-4 ans que je passais les concours parce que tu te dis "merde ! Je ne suis pas capable…", donc tu te dis " va falloir que j'arrête", et là, c'était la dernière fois que j'essayais. Ça veut dire que, quand on a pensé à ne faire qu'éducatrice spécialisée, depuis un certain nombre d'années, ça veut dire : "Qu'est-ce que je fais à la place ?"» Fleur B*

Ne pas avoir réussi à faire des études ou avoir suivi une mauvaise orientation sont aussi deux exemples de facteurs qui contribuent à expliquer aujourd'hui les difficultés de réorientation d'un parcours vers un poste plus satisfaisant… Simon aimerait bien changer de métier et abandonner son emploi de mécanicien, mais il considère que sa formation et l'emploi actuel le conditionnent. Il se justifie constamment en raison de la mauvaise orientation passée.

> *« Et fin de troisième, j'ai un super conseiller d'orientation qui m'a dit : "Non, vous êtes vraiment trop bête, vous ne pouvez rien faire d'autre qu'un bac pro". Donc bête et méchant, j'ai suivi ses superbes conseils. Et je me suis retrouvé là-dedans comme ça. C'est vrai que j'avais des facilités en mécanique, je n'étais pas mauvais. J'aimais bien ça, je bricolais déjà un petit peu pour moi. C'était plus un plaisir qu'une occupation. C'est vrai que ça a été facile donc je me suis dit : "Pourquoi pas continuer ?". Et c'est vrai que mécanicien, je regrette, parce que ce n'est pas un métier que je ferai toute ma vie » Simon C*

Dans la façon dont elles sont présentées, toutes ces expériences personnelles confrontent le passé et le présent, tout en ramenant à l'actualité - et sous diverses formes - un fait passé.

6.1.2. Le passé dynamique et processuel

En ce qui concerne le second type d'éléments du passé dans les parcours, nous avons les ingrédients dynamiques. Nous trouvons ici des catégories qui ont des effets sur les parcours comme processus ou cumul d'attributs, ainsi que sur le présent. Nous évoquerons plus particulièrement l'expérience et la formation.

L'expérience de travail

L'un des éléments du passé de ce type est l'expérience, qui acquiert des valeurs diverses selon les jeunes et selon sa combinaison avec d'autres éléments du parcours (les désirs, les projets, les opportunités).

Dans un premier sens, l'expérience dans un domaine peut constituer une ressource pour continuer à rechercher du travail dans une activité. Par exemple, avoir travaillé tout le temps dans le commerce pour Alban, ou dans des magasins de jouets pour Rose, est peu à peu devenu une ressource pour trouver des emplois avantageux dans les mêmes secteurs. De même, l'expérience de Katia comme AMP (aide médico-psychologique) dans plusieurs structures lui donne l'assurance de pouvoir compter sur ses compétences pour être bien employée dans ce secteur.

> *« J'ai commencé par des stages dans différents endroits. J'ai travaillé dans un foyer d'insertion, de transition, j'ai travaillé dans une maison de retraite, ensuite j'ai fait des stages en Maisons d'accueil spécialisées, et c'est là qu'après j'ai fait mon choix d'aller travailler en Maison d'accueil spécialisée. Donc je n'ai pas eu de*

surprise […] ça a vraiment été un choix. Quand j'ai fait ma recherche de travail, j'ai écrit dans toutes les MAS de la région avant d'écrire autre part. D'abord, je n'ai pas écrit autre part. J'ai écrit aux MAS qu'il y avait dans toute la région. » Katia D

Dans le même sens, le désir d'être indépendant, mais aussi la connaissance du milieu informatique en raison de ses activités précédentes, devient pour Paul une ressource, qui lui permet à un moment de se mettre à son compte, et de créer sa propre entreprise informatique.

*« J'avais depuis longtemps l'envie de créer une entreprise, être autonome avec ma propre entreprise. Donc je l'ai fait, parce que ça me paraissait une bonne chose. Ça reste une bonne chose […] [*une vieille envie que tu avais de créer une boîte informatique*] ça, et puis le milieu d'Internet pour lequel j'ai quelque goût, quand même ». Paul*

A l'opposé de ces exemples, pour quelques jeunes, l'accumulation de temps passé dans un type d'activité ou de modalité d'insertion apparaît comme une contrainte pour chercher ailleurs ou changer de métier. C'est là le second sens que peut prendre l'expérience, en combinaison avec d'autres facteurs de la trajectoire et du rapport au travail.

Ne jamais avoir travaillé, après trois années d'insertion, dans un métier lié à les études que le jeune a fait, ou avoir trouvé toujours des emplois en intérim, est considéré par Jérémie comme une limite pour changer de situation professionnelle.

« Comme je suis parti, je n'aurais jamais d'emploi stable. Je serai intérimaire toute ma vie. Je vois ça comme ça […] C'est pas que je n'espère pas [trouver un boulot en rapport avec ma formation], c'est que je ne cherche même plus. Et, la compta, non […] C'est pas que ce n'est pas mon truc mais, maintenant, ça fait trois ans que je suis sorti de l'école, ça fait trois ans que je n'ai pas touché à la comptabilité. On dit qu'il y a du boulot mais les gens désespèrent. On écrit une fois, on écrit deux fois, trois fois, quatre fois. Moi, ça fait trois ans, je ne sais même pas si j'ai eu un seul entretien ou deux entretiens » Jérémie B

Dans le même sens, Suzie parle de sa formation en comptabilité. A ses yeux, ne pas avoir exercé la comptabilité mais, surtout, avoir d'emblée travaillé à la chaîne dans une usine pendant plusieurs années, rend peu probables les chances de changer. Cette accumulation d'expérience se transforme en un moratoire dont les conséquences semblent fermer les portes.

> *« Parce que j'avais pas le choix. C'est que moi, j'ai fait des études en comptabilité, c'est que c'était plus ou moins bouché, rien ne s'est proposé. Donc je suis rentrée dans le milieu de l'usine, dans une spirale, et je n'en suis plus jamais ressortie […] J'aimerais bien faire autre chose, mais je crois que maintenant, c'est difficile, ou alors, c'est pas évident » Suzie D*

A propos de l'expérience, et comme dernière remarque, il est suggéré une certaine « représentation d'éternité » par rapport au travail qui apparaît dans certains cas. Il y a des jeunes qui font disparaître les premiers points de leur activité professionnelle ou qui situent leur activité professionnelle dans un « toujours »... Nous nous référons aux récits qui mentionnent « J'ai toujours travaillé », comme si pour quelques jeunes l'option de travailler se diluait dans le temps.

> *« Le fait d'avoir toujours travaillé, le travail ne me gêne pas. C'est vrai que j'ai des collègues, j'ai un collègue par exemple qui sort du lycée, pour lui, c'est dur, parce qu'il n'a jamais travaillé de sa vie. Son seul truc c'était les études, point. C'est vrai que ce n'est pas très fatigant. Il n'a jamais fait d'autre boulot, donc pour lui c'est dur. Moi, j'ai tout le temps travaillé, donc ce n'est pas le travail qui me fait peur » Simon C*

Cependant, cette observation mérite d'être approfondie par de nouveaux cas, qui permettront de mieux développer l'hypothèse sur cette question.

La formation

La formation est la deuxième catégorie du passé appelée dynamique. Nous avons choisi de l'inclure dans cette partie, parce qu'elle opère en permanence, dans la recherche, la continuation et l'évolution dans les emplois. Les effets profonds de la formation sur la distribution des acteurs dans le monde professionnel sont bien connus. Du fait du rapport des jeunes à la formation dans la dernière vague, elle a été incluse dans les éléments dynamiques du parcours.

De plus, compte tenu de l'évolution du travail depuis les dernières décennies, les jeunes n'ont pas un rapport linéaire avec la formation. Ils suivent une formation initiale, puis parfois ils commencent, changent, quittent, et reprennent successivement - et non pas une fois pour toutes - des études diverses.

Il faut dire que nous avons laissé de côté dans cette analyse les jeunes ayant suivi une formation longue ou n'ayant aucune expérience professionnelle. Sans ôter de leur importance à ces types de parcours, nous avons choisi de nous focaliser sur le positionnement face au travail et les cas de plus fort investissement dans les études n'ont pas été considérés. Cependant, il est clair que la formation possède de la valeur pour nous, dans la mesure où elle entre en forte interaction avec le travail.

Evitant de réduire ce facteur - important dans le parcours - à une analyse de l'importance que les jeunes lui donnent, nous avons préféré nous intéresser à la formation par rapport à la manière dont les jeunes l'introduisent dans les récits de travail.

Ainsi, la formation pourrait représenter une forme du passé archéologique, qui émerge comme point de départ (en donnant sens à la situation présente). Mais elle émerge aussi comme une forme du passé qui, loin de les déterminer, permet de gérer les destins probables (et plus encore, s'il y a eu un investissement important pendant toute la trajectoire, et non seulement au début).

Pour Simon, les diplômes obtenus ou la possibilité de nouvelles formations, influent sur les chances professionnelles, et surtout sur le niveau du salaire. La formation opère dynamiquement au présent.

> *«Je ne cherche pas vraiment quelque chose de spécial, non mais dans la mécanique parce que c'est le diplôme que j'ai et forcément*

on me payera en fonction de mon diplôme donc j'ai trouvé là où je peux être payé plus» Simon B

Il arrive aussi que la valeur de la formation se modifie dans le temps en fonction de ses potentialités sur le marché du travail, mais aussi en fonction des expériences vécues par le jeune. Sans en réduire l'importance, nous pouvons dire que la formation se situe à mi-parcours entre le premier et le deuxième groupe d'ingrédients du passé. Qu'elle soit un point de départ ou un cumul continu et continué de plusieurs acquis, la formation acquiert de l'importance dans la mesure où elle continue à expliquer - comme ressource ou contrainte - les orientations de la trajectoire.

6.1.3. Du passé, faisons l'avenir…

Dans cette dernière partie, nous voudrions insister sur une autre manière dont le passé s'entremêle avec le présent, et également l'avenir. Les jeunes peuvent trouver dans des éléments passés les origines des désirs et des projets professionnels, et pas seulement les raisons des décisions actuelles ou d'un rapport présent au travail.

Dans la citation suivante, Alban mêle le vécu passé à ses expectatives futures. Il utilise l'avenir (choisir de faire carrière dans un secteur d'activité offrant de hautes possibilités financières et relationnelles) pour compenser le passé (caractérisé par le manque d'argent et la solitude).

« J'ai choisi commerce parce que je savais qu'il y avait des débouchés derrière. Ça m'intéressait un peu, il y a du marketing, j'aime bien le commercial, etc., et j'ai choisi pour deux choses en fait : je savais qu'en m'engageant dans cette voie, ça allait pouvoir me sociabiliser un peu plus parce que j'étais très solitaire quand j'étais petit, et ensuite, je savais que j'allais pouvoir gagner de l'argent parce que, nous, quand on était petit, on n'avait vraiment pas d'argent, et je voyais tous mes camarades, tous les gens qui étaient autour de moi, ils avaient toujours, bon pas beaucoup d'argent, mais ils en avaient toujours beaucoup plus que moi.

[…] Donc voilà, j'avais envie de gagner de l'argent, et c'était un bon moyen. Et c'est aussi pour ça que j'ai choisi commercial parce que je savais qu'en allant dans le commercial, t'es récompensé pour tes efforts. Si tu fais beaucoup d'efforts, tu gagnes beaucoup d'argent parce que plus tu fais d'efforts, plus tu vends. Donc voilà, c'est pour ça que j'avais choisi ça » Alban D

Ce cas est suggestif parce qu'un regard longitudinal (au chapitre suivant) nous permet d'observer qu'une fois qu'il a « soldé » son passé en faisant une belle carrière dans le commercial (ce que nous constatons de la première série d'entretiens à la troisième), il estime qu'il est possible de réaliser son rêve d'enfance d'être dentiste (lors de la quatrième vague d'entretiens).

Ainsi, nous pouvons analyser les ponts établis entre les divers ingrédients de la vie en partant de temporalités diverses. Le passé contribue à dessiner l'avenir, et l'avenir peut régler le passé. Passons maintenant à l'autre dimension temporelle des ingrédients : l'avenir.

6.2. Quand l'avenir se fait présent…

"Je m'intéresse au futur parce que c'est là que je vais passer le reste de ma vie"

Woody Allen

En analysant l'attitude et les récits à l'égard de l'avenir dans les trajectoires professionnelles, nous avons relevé une variété d'éléments qui mériteraient une étude qui dépasse largement notre objectif, portant sur une description des ingrédients. Nous allons donc esquisser une première classification qui nous a servi pour organiser ces données, et nous l'approfondirons par la suite.

L'avenir est généralement laissé de côté par les analyses sociologiques, du fait de son caractère insaisissable. En tant que probable, possible ou imaginaire, l'avenir est négligé

par rapport aux ingrédients qui peuvent être factuellement confirmés. Cependant, certains éléments constitutifs du parcours associés plutôt à l'avenir influent sur lui, ce qui nous donne des pistes pour les considérer sérieusement en tant qu'étapes du cheminement professionnel.

Nous allons saisir les ingrédients plutôt associés à l'avenir de plusieurs manières. En premier lieu, à partir d'une réflexion sur la place de l'avenir dans les récits des parcours, c'est-à-dire comment et où le trouver. En second lieu, par rapport aux cas analysés ici, nous allons esquisser quelques figures qui considèrent les ingrédients de l'avenir dans les parcours des jeunes analysés. En troisième lieu, nous allons nous attarder sur le contenu de l'avenir, c'est-à-dire sur ce que les jeunes disent de leur avenir. En dernier lieu, nous formulerons une remarque sur l'absence ou la faible présence des éléments de l'avenir dans certains entretiens. Ces niveaux d'analyse nous ont permis de créer des catégories pour regrouper les ingrédients liés à l'avenir.

6.2.1. La place de l'avenir dans les parcours

Nous avons constaté que l'avenir occupait des places diverses dans les parcours. L'avenir apparaît dans les récits des jeunes sur le travail, pour les choix professionnels, pour l'activité professionnelle (quand les choix ont été faits auparavant), et au moment de l'entretien, où ils ont été incités à parler de lui.

Tout d'abord, l'avenir émerge en tant qu'ingrédient constitutif des choix professionnels. Ainsi, les éléments de l'avenir apparaissent comme des facteurs de possibilité qui interviennent fortement dans les décisions, et qui orientent les parcours vers une voie ou un autre.

C'est ce que montre le cas de Fleur, qui a accepté un emploi de salariée d'une association dans le domaine de l'éducation, guidée par son désir de devenir à terme éducatrice spécialisée. Deux éléments de l'avenir, d'une part le désir de parvenir à exercer cette profession et, d'autre part, les possibilités que lui offrirait cet emploi d'anticiper sa pratique professionnelle en étant salariée, conduisent Fleur à accepter le poste.

« Ben disons que la formation… je veux être éducatrice spécialisée. Je l'aurais fais en tant que salarié, parce que ça aurait eu un lien. […] A ce moment-là, c'était ça : "Ils rentrent en formation d'éduc, en ceci, en cela, et moi, je vais rester à la fac, mais attends, non ça va pas…". Donc, ouais, il y a eu le carrefour au moment où, heureusement, il est tombé : si je ne suis pas prise en formation d'éducatrice spécialisée, qu'est-ce que je fais ? Enfin, c'est un carrefour aussi, même s'il est tombé dans la bonne voie, eh bien, si je n'avais pas été prise, je serais restée sur Paris, dans cette association qui me proposait un poste de salariée…» Fleur B

Le « dilemme » de Katia, qui doit choisir entre deux emplois similaires, et réfléchir à sa situation à venir (et surtout à ses possibilités de promotion), est un cas éloquent pour examiner comment l'avenir opère dans les choix du présent.

« ça m'a posé énormément de problèmes, en décembre 98, avant que la maison d'accueil où je suis actuellement, avant que la MAS m'appelle, le même jour il y a un autre organisme, une association pour faire aide à domicile, ils m'ont proposé un travail, c'était 25 heures par semaine à peu près, ils m'avaient filé un planning et tout, je devais commencer une semaine après, ou trois jours après. Et le même jour, la MAS m'appelle et me propose un rendez-vous, un travail. Alors là, c'était le dilemme […] dans l'association, c'était à courte durée et à la MAS, c'était une durée beaucoup plus longue. Même si je n'étais que remplaçante, c'était au minimum, au départ, pour un an. […] Mais le choix était vite fait en même temps de me dire : je vais à la MAS, parce que j'aurai peut-être une chance d'être titulaire dans les années à venir. Dans l'association, il n'y a pas d'avenir » Katia C

En deuxième lieu, nous pouvons arriver à saisir les ingrédients de l'avenir, non seulement lors d'un choix professionnel, mais aussi après, comme une partie « opérante » de la définition d'un emploi.

Nous parlons ici de l'avenir qui se présente comme une dimension définissant le rapport au travail. Nous avons déjà avancé dans le chapitre précédent cette présence de l'avenir

en analysant, par exemple, la dimension d'épanouissement du travail. Ainsi, l'avenir constitue une dimension du travail.

Alban introduit l'avenir comme un facteur constitutif de la place du travail dans sa vie. Le travail lui permet de se projeter et de porter un regard positif sur l'avenir.

> *« Maintenant ça marche très bien et je vois mon travail différemment, je vois mon travail maintenant non plus seulement comme une façon de gagner de l'argent, mais plus une façon pour avoir des projets futurs. Des projets peut-être pour devenir adulte, justement » Alban C*

Enfin, l'avenir a une présence symbolique concrète lorsque les jeunes sont incités à y réfléchir dans le cadre d'un entretien. Il y a là une part de construction de l'avenir non préalable à l'entretien. Il s'agit de désirs ou de possibles auxquels les jeunes ont été incités à penser. Par exemple, quand les jeunes sont interrogés sur la manière dont ils voient leur avenir professionnel, ou sur s'ils envisagent d'occuper un ou plusieurs emplois pendant leur vie, leur réflexion sur l'avenir est stimulée. En les incitant à faire des projections, il est possible d'extraire des réflexions plus générales, fécondes, sur la manière dont l'avenir est introduit dans le cheminement.

Simon n'aime pas beaucoup réfléchir à son avenir, ou du moins il éprouve des difficultés à en parler. Cependant, il se prête à cet exercice quand nous l'amenons à imaginer et à anticiper le temps à venir.

> *« Non. Je sais que j'aimerais bien complètement changer de métier parce qu'à quarante ans je ne me vois pas mécanicien, je ne me vois pas les deux mains dans le cambouis et encore en cotte à soulever des charges pas possibles. Maintenant, quoi faire ? Je ne sais pas. Peut-être reprendre une formation pour faire autre chose, je ne sais pas quoi. Mais c'est vrai que j'y pense, je me demande ce que je pourrai bien faire plus tard. Je n'ai pas encore d'idée » Simon C*

Ces trois lieux (trois unités analytiques d'observation) où trouver l'avenir dans les récits des jeunes ont mis en scène des figures et le contenu de l'avenir que nous allons à présent analyser de manière plus détaillée.

6.2.2. Les figures de l'avenir des jeunes

Comme nous l'avons dit, l'un des problèmes qui est habituellement posé est le fait que la dimension de l'avenir, en tant que non réalisé, serait en soi et par sa nature même difficile à considérer sociologiquement. Cependant, cette caractéristique (la non-réalisation) n'apparaît pas moins efficace dans le parcours professionnel, et l'avenir acquiert donc de toutes manières, à notre avis, de l'intérêt d'un point de vue analytique.

Nous avons relevé parmi les ingrédients associés à l'avenir quelques figures déjà traitées par d'autres auteurs. Souhaits, désirs, expectatives, attentes, projets, plans de vie… sont les termes utilisés pour mettre en évidence plusieurs formes adoptées par « les représentations de l'avenir » (Mercure, 1995), « le sentiment et la pensée du futur » (Grossin, 1974), c'est-à-dire l'attitude et les pratiques des personnes à l'égard de l'avenir.

Sans engager ici une discussion sur la pertinence de certaines catégories, nous allons simplement souligner un attribut qui apparaît comme critère légitime, dès lors que l'on parle de l'avenir, et qui s'est avéré utile pour organiser les données, à savoir : le degré de certitude. Nous sommes en accord avec l'idée que le niveau de certitude est un critère légitime pour dégager les différences entre les catégories utilisées pour se référer à l'avenir.

Par exemple, selon William Grossin (1975) en fonction de leur degré de certitude, il est possible de différencier des types d'attitudes face à l'avenir. Il y aurait donc un avenir probable « concernant des projets personnels conçus comme hautement réalisables », un avenir possible « se rapportant à des attentes autorisées par l'extrapolation de tendances sociales observées dans le présent », et un avenir « purement imaginaire qu'on peut appeler utopique » (Grossin, 1975, p. 269).

En nous aidant des études précédentes, nous avons choisi de regrouper ces différentes formes de l'avenir selon le degré de possibilité de réalisation envisageable. De plus, les possibilités sont liées à la présence explicite de voies d'actions et de moyens de réaliser cet avenir.

Comme le signalent Claire Bidart et Daniel Lavenu (2001) en analysant les projets professionnels des jeunes, la force, le réalisme en termes de ressources, la capacité à mobiliser ces ressources et la possibilité de concilier les ressources et les opportunités du contexte sont des dimensions diverses et complémentaires dans les éléments de l'avenir.

Rappelons que notre propos n'est pas de hiérarchiser les différentes formes de l'avenir. Une plus grande ou une plus faible possibilité de réalisation méritent l'une comme l'autre d'être analysées, étant donné qu'elles construisent les trajectoires professionnelles.

Même si ce n'est pas l'objet de ce chapitre, qui est consacré à décrire les ingrédients, il est important de souligner que notre classification a été établie en considérant surtout la suite de ce que les jeunes formulent comme appartenant à l'avenir[24] pour comparer ce qu'ils disent avec ce qu'ils ont fait après. Nous allons à présent nous y intéresser.

L'avenir imaginaire

D'un côté, l'avenir apparaît composé d'ingrédients qui sont associés sans voies claires ou explicites de réalisation. Nous trouvons dans ce groupe d'ingrédients de l'avenir les expectatives[25], les attentes, les désirs, les souhaits, et les rêves, qui, analysés dans le longitudinal des parcours, peuvent ou non se réaliser.

L'absence de moyens pour les atteindre dès lors qu'ils les expriment, ou l'intangibilité de ces formes d'avenir, ne les rendent pas moins efficaces dans les parcours. Les désirs et les rêves peuvent être très forts et peuvent contribuer à orienter l'activité professionnelle, même si les jeunes ne trouvent pas les ressources pour les réaliser.

Les expectatives par rapport aux emplois incitent parfois à agir en essayant de les réaliser. Dans le long terme, entre le désir et sa réalisation, il peut exister plusieurs alternatives… la possibilité de le transformer en projet et de l'atteindre, la confrontation avec la réalité, après la désillusion liée à l'expérience mais non au désir, et la fermeture des voies visibles - notamment dans l'imaginaire - de réalisation du désir.

Alban possède quant à lui un rêve qui est a priori irréalisable, qui se transforme ensuite en projet, et qui se conclut finalement en une activité tout à fait possible. Ainsi, la permanence (pendant toutes les séries d'entretiens) du rêve d'exercer une carrière de

[24] Les ingrédients seront pris dans le chapitre suivant dans le plan longitudinal, c'est-à-dire en considérant leur changement dans l'articulation d'ensemble du parcours.
[25] Le terme « expectative » fait référence à des attentes fondées sur des probabilités avec des voies de réalisation plus vagues. En espagnol, c'est le terme qui nomme au mieux ce type d'anticipation de l'avenir (par opposition à la notion de « projet » qui suppose une définition claire des buts et des moyens de réalisation), et pour cette raison j'ai décidé de garder la notion d'expectative en français.

médecine dentaire, encore latente durant les premières années de son insertion, conduit à s'y engager plus tard, et à poursuivre des études de dentiste.

> *« J'ai des rêves, comme tout le monde, des rêves d'études. Moi j'aurais toujours voulu… Il y a deux sortes d'études que j'aurais toujours voulu faire et je me suis dit : « Plus tard, j'arrêterai de travailler et je commencerai ses études », c'est des études d'architecte, j'aurais bien voulu, ou des études de médecine et même plutôt de… J'aurais bien voulu être dentiste, un moment. Et puis bon, j'ai abandonné, c'est dommage, j'ai abandonné cette idée. Et je me suis toujours dit, peut-être qu'un jour aux alentours de vingt-sept, vingt-huit ans, je m'arrêterai et je changerai de métier. Mais ensuite, bon… C'est la vie qui décidera ». Alban C*

Le cas de Kévin est différent. Guidé par son désir de partir, « de bricoler », de mener la vie itinérante de gitan (héritage d'une partie de sa famille paternelle), Kévin quitte son emploi d'aide-soignant pour rejoindre un ami gitan et travailler avec lui (à ramasser des melons) dans une autre région.

> *« Je suis en train de voir pour essayer de prendre un congé sans solde d'un an pour aller vers Limoges ou dans le Périgord, je voudrais aller faire deux ou trois terrains avec des gens du voyage, peut-être » Kévin C*

Son désir initial devient réalité, trouvant sa réalisation. Cependant, l'expérience ne le satisfait pas et il revient chez lui, où il reprend ses emplois précédents, mais en conservant le désir persistant de vivre la vie de gitan.

> *« Là on était obligé de revenir, quasiment, par la force des choses. Parce qu'on n'aurait pas pu survivre comme ça. On était dans une toile de tente. Et il aurait fallu, pendant qu'on bossait là-bas, qu'on trouve un truc fixe et qu'on trouve un logement. Et il y a plein de trucs qui se mettent en place. En fait, on en a eu marre de la saison des melons. Et, vu que ça ne s'était pas passé comme on voulait, déjà. On a bien rigolé sur place, on a connu plein de monde. Mais, vu que ce n'était pas la base de notre aventure, on est remontés… » Kévin C*

Il y a aussi des cas de rêves qui restent des rêves et qui ne sont pas réalisés, ni mis à l'épreuve. Le rêve de Caroline d'être une artiste et de faire des études de beaux arts la conduit à faire des stages dans ce domaine. Cependant, la réalisation de ce rêve reste improbable parce qu'elle a quitté le lycée sans obtenir son BEP, et parce que, financièrement, elle ne peut pas s'investir dans une formation aussi longue que les beaux-arts (pour laquelle il faut, de plus, avoir le bac).

> *« Déjà, dès le départ, j'aimais bien tout ce qui était plus ou moins artistique, le dessin, etc. Je me suis renseignée, au cours de ma mobilisation, j'ai fait des stages en entreprise pour voir ce que c'était… […] J'aurais bien voulu faire les beaux-arts, mais il faut le bac […] Oui, parce que, de toute façon, il faut le bac, et je ne l'ai pas. Donc, c'est impossible. Même financièrement, je ne peux pas »*
> *Caroline B*

Classifiés dans une étape de la trajectoire comme improbable ou imaginaire, les ingrédients d'avenir peuvent plus tard devenir possibles et réalisables.

L'avenir possible

Certains ingrédients d'avenir apparaissent comme des projets, c'est-à-dire en tant qu'aspirations liées aux moyens de les réaliser. Quand les jeunes parlent de l'avenir dans ce sens, ils semblent être porteurs d'une plus grande maîtrise des ressources, des opportunités et du contexte.

Dans cette forme d'avenir apparaît, à divers degrés, la dimension stratégique de l'agir des parcours, et l'appropriation du mot « choix » dans les récits où nous avons relevé des projets n'est dès lors pas surprenante. Il ne faut pas réduire la notion de « projet » à des élaborations complexes, mais à des orientations dont les moyens sont à la portée des jeunes. En fait, plusieurs projets, faibles ou forts, à court ou long terme, plus ou moins investis, peuvent cohabiter dans un parcours professionnel.

Ainsi, se former ou passer un examen ou un concours pour répondre au désir de progresser dans une entreprise ou de développer une vocation, travailler pendant quelque temps dans un métier pour l'apprendre et l'utiliser ensuite comme ressource dans la recherche d'un poste ailleurs, choisir un emploi offrant de bons salaires pour se permettre de faire d'autres choses dans l'avenir, sont quelques exemples de projets. Quoi qu'il en soit, c'est là, de la part des jeunes, une mesure des possibilités et des choix visés, en vue d'atteindre le but recherché.

Kévin est brancardier dans un hôpital et pratique la boxe durant son temps libre. Il a décidé de faire de sa passion sa profession et de passer un examen pour se donner les moyens de travailler dans cette voie.

> *« J'aimerais bien… Déjà je vais passer mon brevet professionnel de boxe, d'entraîneur de boxe. Je vais le passer. Donc un vrai boulot, si je vous dis, si on pouvait me donner un poste d'entraîneur sportif enfin…, ouais je pense. Ce serait plus ça, si je pouvais monter un truc, ouais ce serait ça mon boulot » Kévin D*

Katia travaille déjà en tant qu'aide médico-psychologue, mais elle tente de se former davantage de changer aussi de population à traiter. Elle veut progresser et insiste pour trouver les ressources nécessaires pour le faire.

> *« J'ai l'intention d'évoluer, de ne pas rester simplement AMP. J'ai envie de monter, c'est peut-être ambitieux, mais j'ai envie de grimper.*
>
> Ça serait quoi grimper?
>
> *Là, j'ai fait une demande de… J'ai envie de retourner à l'école, donc j'ai fait une demande de moniteur-éducateur… » Katia C*

Enfin, en accord avec Claude Coquelle (1994) sur la nécessité d'échapper « au modèle du projet », c'est-à-dire à l'idée selon laquelle avoir un projet serait une condition nécessaire et décisive pour réussir une démarche socioprofessionnelle, nous présenterons quelques remarques.

Les ingrédients de l'avenir du parcours professionnel sont présents et influent sur les trajectoires. Comme le montrent Bidart et Lavenu (2001), certains éléments de l'avenir

sont forts et affirmés ("Je serai cuisinier ou rien"), et d'autres plus faibles et hésitants ("Pourquoi pas l'informatique ?"). Certains sont très précis, renvoient à un métier, un emploi ou un poste, d'autres, bien plus flous, évoquent une branche ("Je m'intéresse au commerce") ou un niveau général ("Je veux aller à l'université"). Le rapport qu'entretiennent les expectatives avec la réalité est également déterminant : certaines sont invoquées comme un rêve improbable, d'autres comme une carrière près d'être réellement engagée. Le caractère personnel du projet varie, montrant l'acteur relativement autonome au centre des décisions, ou bien insistant sur son aspect dilué dans d'autres instances auxquelles sont attribuées les responsabilités (les événements, l'environnement, les parents, le conjoint, les institutions...). En tout cas, ce qui est signalé avec toutes ces différences est que ces ingrédients résultent d'un processus en cours, construisant sur la base des héritages une sorte d'apprentissage, et donc un processus de socialisation (Bidart et Lavenu, 2001).

6.2.3. Le contenu de l'avenir

Par rapport au contenu des formes d'avenir citées, il s'avère important de mener une réflexion d'ordre méthodologique.

La plupart des ingrédients d'avenir que nous avons relevés sont des attentes de *mobilité* de différents types : changer de métier par goût, changer d'entreprise pour évoluer, changer d'emploi par désir de voyager et de connaître d'autres villes. « Rester » tel quel semble difficile à exprimer. Cette prééminence de la mobilité a conduit à deux réflexions.

Tout d'abord, les attentes centrées sur le « mouvement » pourraient résulter avant tout d'un effet du questionnaire (qui cherchait dans l'ensemble à trouver les moments de choix) et de la manière d'aborder l'avenir. Quoi qu'il en soit, il est apparu évident que les ingrédients d'avenir sont plus explicites quand il s'agit d'envisager le changement, et ce dernier prévaut quand nous les abordons surtout à partir des moments de choix.

Ensuite, l'explication est d'ordre plus culturel. Le changement semble une caractéristique « typique » de la jeunesse. Comme le signalent C. Bidart, M. Correia et D. Lavenu (2006), au cours de l'analyse sur l'instabilité professionnelle, chez les jeunes qui la valorisent, celle-ci « relève plus fermement d'une stratégie globale de vie, d'une valeur

qui se rapporterait à la culture "jeune" en mettant en avant la mobilité, l'expérimentation, le voyage… » (Bidart, Correia et Lavenu, 2006, p. 9).

Par conséquent, nous avons tenté de relever également des cas où les expectatives, les désirs, ou les projets seraient concentrés sur l'idée de maintenir une situation, mais ceci nous a paru peu significatif. Pourtant nous ne traitons pas seulement de l'avenir de ceux qui veulent changer.

En outre, la mobilité peut être motivée par la recherche de stabilité dans l'emploi, et elle ne signifie pas l'instabilité permanente. C'est pourquoi nous invitons à réfléchir sur la mobilité dans un sens plus large et plus complexe. Nous allons regrouper dans ce qui suit le contenu de l'avenir, tel qu'il est exprimé, dans trois types de mobilité.

En premier lieu, il s'avère une attente de mobilité associée à la rotation entre emplois différents. Cette dernière est liée notamment au sentiment d'ennui et à l'insatisfaction par rapport au contenu de l'emploi. Elle exprime le désir de continuer à chercher ce qui plaît le plus par rapport au travail. Nous parlons ici de mouvements horizontaux vers des activités différentes. Cette mobilité est intrinsèquement associée à ce que nous avons déjà examiné dans la dimension d'épanouissement du travail. Le présent est perçu comme lourd et incite les jeunes à vouloir changer.

La rotation suppose en fait un « degré de mutation »… Il s'agit de jeunes qui veulent changer totalement d'activité, d'autres qui ne voudraient pas changer d'activité mais seulement d'emploi, et d'autres, encore, qui cherchent à maintenir leur activité et leur emploi, mais veulent se mobiliser pour améliorer quelques caractéristiques qui y sont associées (contenu, statut, groupe de collègues ou entreprise, etc.) qui ne satisfont pas.

Rose semble toujours inquiète, surtout quand elle parle de travailler. Elle sent que le plaisir dans le travail doit prévaloir et reste prêt à se mobiliser pour changer d'emploi si cela s'avère nécessaire.

> *« Donc ce n'est pas la peine de rester puisque ça ne m'apporte rien. Parce que moi je n'ai pas envie de faire un travail, toute ma vie le même si c'est pour ne pas être bien dans ma peau, ce n'est pas la peine. Si j'y vais à contrecœur, ce n'est pas la peine » Rose C*

Jérémie révèle un cas intéressant sur la manière de combiner stabilité d'emploi et mobilité dans l'activité professionnelle. Sa trajectoire professionnelle se caractérise au début par l'intermittence dans les emplois intérimaires. Cependant, une fois établi dans

un CDI, il cherche à canaliser son désir de mobilité dans un emploi stable. C'est la raison pour laquelle dans ses désirs, le fait de retrouver un poste de « réserviste » est présent…

> *« C'était soit réserviste, soit je restais où j'étais. Donc réserviste, c'est bien, il y a une prime supplémentaire, et en plus, réserviste, en gros, c'est comme si j'étais intérimaire, sauf que je reste à la SNCF. Un jour, je pouvais être agent formation, le lendemain, j'étais aiguilleur, le lendemain, j'étais chef caleur, après j'étais chef enrayeur, après j'ai été chef de manœuvre. Donc je ne bossais jamais avec les mêmes personnes, jamais je ne faisais le même boulot, jamais je ne faisais le même horaire. » Jérémie B*

Nous avons également mis en évidence un désir de mobilité associé à la promotion ou à la progression. Celles-ci comprennent l'amélioration de la situation de travail, associée à la sécurité matérielle (gagner plus d'argent), à l'organisation du temps de travail (choisir les horaires ou le nombre d'heures travaillées), et au statut formel de l'emploi (abandonner la catégorie de l'intérim pour avoir un CDI). Nous parlons ici de mouvements verticaux, visant à s'élever socialement. Simon exprime cette idée dans les premiers entretiens.

> *« Ça, l'avenir me le dira, moi ma préférence, ce serait de n'avoir qu'un emploi pour pouvoir monter dans la société, parce que Bac Pro, on ne commence pas très haut non plus. Non ma préférence serait de n'en avoir qu'un et de m'y consacrer quand même pas mal pour évoluer dans l'entreprise. » Simon B*

Enfin, certaines expectatives de mobilité associent la rotation et la promotion dans le même temps. Il s'agit de jeunes qui bougent pour s'assurer une belle carrière à partir d'une dimension instrumentale, formelle et de contenu de l'emploi, ainsi que de jeunes qui veulent monter leur propre entreprise.

En tant qu'aide médico-psychologue, Katia exprime ce double désir qui combine mobilité dans l'activité professionnelle et évolution verticale au sein de sa trajectoire :

> *« Avoir tout le temps le même travail, mais pas toujours avec la même population et dans le même lieu. Faire toujours le même travail, mais changer de population et de lieu pour me permettre*

d'évoluer, et d'apporter du renouveau parce qu'il y a des routines professionnelles qui peuvent s'installer dans le genre de travail que je fais. » Katia B

Les raisons des attentes, des désirs ou des projets de mobilité peuvent avoir leurs racines dans les attitudes par rapport à la vie et à l'avenir en général, mai aussi par rapport aux contraintes et aux possibilités. La rotation entre emplois divers suppose des risques que les jeunes ne sont pas tous en mesure d'affronter. Nous reprendrons l'article de Bidart, Correia et Lavenu (2006), « pour les jeunes plus démunis, la sécurité et, de ce fait, la stabilité de l'emploi sont des impératifs et ils ne peuvent pas considérer le risque de manière aussi distanciée, puisqu'il est antinomique avec ce qu'ils recherchent » (p. 10). La mobilité exige donc un minimum de ressources sociales disponibles.

Nous allons conclure cette partie en évoquant le cas des jeunes qui semblent éviter de penser à l'avenir (« ne pas voir l'avenir »).

6.2.4. Ne pas voir l'avenir

Nous avons également relevé des récits qui, semble-t-il, « annulent l'avenir » dans le discours. Nous appelons ainsi les cas des jeunes qui n'aiment pas trop penser à l'avenir, ni se projeter, ni exprimer des désirs, des projets, ou des attentes, et qui ont quelquefois la sensation de ne pas pouvoir choisir quoi faire.

Ils manifestent certaines fois ce que D. Mercure a appelé par rapport aux représentations de l'avenir une « perspective dominante de conservation », c'est-à-dire une sensation de reproduction du présent, avec une représentation d'absence de maîtrise du présent et de l'avenir, et des horizons temporels courts. Cette position s'oppose à la perspective dominante de conquête pour laquelle se manifeste une production du « présent autre », des représentations de maîtrise du présent, des horizons temporels longs, et encore un plan de vie, c'est-à-dire une gestion de l'avenir avec les projets (Mercure, 1995).

L'avenir peut donc jouer non seulement comme ressource potentielle, mais aussi comme contrainte à « penser à soi-même». Annuler l'avenir signifie pour nous fermer - momentanément et dans l'imaginaire - les champs des possibles et les changements,

avoir la sensation de ne maîtriser ni le présent ni les événements à venir (c'est donc une façon de faire circuler le temps, de l'annuler…).

C'est le cas de Rose ou de René, qui signalent dans la dernière vague d'entretiens ne pas se projeter très loin.

> *« Mais je ne me projette pas en fait dans l'avenir, professionnellement déjà, j'arrive pas à choisir ma voie, et je peux non plus me résoudre à faire des petits boulots en intérim. » René D*

> *« Comme tout à l'heure, je te disais, je vis au jour le jour parce que je ne veux pas me projeter vers l'avenir… » Rose D*

Il serait intéressant de considérer cet écart par rapport à l'avenir, selon l'origine sociale, comme une manière d'explorer comment le passé contribue à le dessiner. Cependant, je suis d'accord avec l'idée que il n'est pas possible associer mécaniquement la réussite et la présence des ingrédients d'avenir, ni, comme Mercure (1995), assimiler la maîtrise du temps à la maîtrise de l'avenir.

6.3. Autres types d'ingrédients

Comme nous l'avons déjà précisé, la multiplicité des ingrédients peut être abordée de plusieurs manières. Nous les avons analysés en nous focalisant sur leur temporalité, qu'il s'agisse d'éléments du passé ou de l'avenir.

Cependant, la complexité de la combinaison de ces ingrédients dans un parcours nous amène, d'une part, à incorporer des éléments difficilement saisissables dans ces deux catégories, et, d'autre part, à les analyser dans la dynamique des parcours. Nous allons consacrer cette dernière partie relative aux « ingrédients » à une réflexion sur la première de ces tâches et le chapitre suivant sera consacré à une analyse en profondeur de la seconde tâche.

Ainsi, les ingrédients du passé et de l'avenir se conjuguent avec des éléments du contexte. Ces derniers constituent des produits de long terme, mais aussi des

événements plus conjoncturels, qui composent le présent dans lequel s'actualisent les autres ingrédients constitutifs des parcours.

Si la situation présente n'explique pas elle-même un parcours, elle conserve une importance fondamentale pour l'activation ou l'inhibition des ingrédients en particulier, et des pratiques en général (Lahire, 2005). Le présent reste également un produit de multiples opérations, d'événements et de pratiques individuelles.

Pour chaque situation que nous avons analysée isolément, pour clarifier (et rendre intelligible) la place du travail dans la vie, les critères de valorisation des emplois ou les éléments passés et futurs de parcours, nous avons fait abstraction d'autres facteurs qui interviennent : les relations, les contraintes et les opportunités du contexte. Nous allons nous y référer plus particulièrement maintenant.

Toutefois, si nous analysons séparément ces derniers éléments, ce n'est pas pour les rendre an-historiques (c'est-à-dire les penser au-delà du passé et de l'avenir), mais pour signaler leur caractère de conjugaisons plus « immédiates» qui contextualisent les autres ingrédients (que nous avons pu classifier dans le passé ou l'avenir).

Ce qui nous semble intéressant à examiner par rapport à ces ingrédients, c'est leur présence et leur influence à la rencontre de l'emploi. Il existe une imbrication de sphères et de relations dans chaque séquence du parcours, en tant que facteurs d'opportunités et de contraintes à la base de l'action des jeunes.

Nous allons mentionner brièvement ces éléments, qui sont les plus connus et les plus souvent mentionnés dans les analyses des parcours.

6.3.1. Les contraintes et les opportunités des contextes

Nous observons certains éléments qui semblent difficiles à classifier selon la temporalité (ce qui ne signifie pas qu'ils soient au-delà du temps), et qui sont déterminants pour avoir une vision plus complète du processus de constitution des parcours. Ils émergent en tant qu'éléments du contexte (même si nous sommes en accord avec l'idée que le contexte présent est en même temps médiatisé par l'interprétation que les jeunes font de ce contexte).

Les « répertoires de contextes » (Lahire, 2005) où les acteurs agissent contiennent – sous une diversité de formes – des éléments qui deviennent des opportunités à saisir ou des contraintes à dépasser.

Ce type d'éléments s'inscrit dans la troisième modalité de causalité de F. Godard et F. de Coninck (1990), à savoir celle qui dépasse l'action individuelle. Ces ingrédients que les auteurs appellent « structurels » comportent des temporalités externes qui préexistent au déroulement des vies singulières et sont de plus grande amplitude.

Un exemple de ce type d'ingrédient se présente lorsque des contraintes matérielles empêchent (ou ont empêché) de donner un direction souhaitable au parcours, comme dans le cas de Simon.

> *« J'ai failli prendre autre chose que la première technologique et j'ai abandonné à cause des finances, je voulais faire une école de dessin, dessin industriel, mais c'était 10.000 F le trimestre et mes parents ne pouvaient pas se le permettre, donc j'ai fait une croix dessus mais ça m'aurait plus intéressé que le génie électrotechnique mais là pareil, il n'y avait qu'une école et en plus elle était pas sur Caen et donc il fallait payer les 10.000 F d'inscription, en plus me trouver un appart. » Simon B*

A l'inverse, il existe des situations favorables dans le marché ou le secteur professionnel où l'on cherche du travail, qui ouvrent des portes et offrent des opportunités de travail aux jeunes. Nous voyons d'après la citation de Rose l'ouverture de champs des possibles, où le contexte est fondamental.

> *« En plus, j'ai eu plein de propositions dans cette période-là. Tous les jours, j'avais des coups de fil, donc j'ai cherché autre chose. Et puis j'ai trouvé ça, le Centre d'action sociale. » Rose C*

Si les pratiques du travail subissent des éléments du contexte que les jeunes ne maîtrisent pas, elles sont également affectées par des comportements dans d'autres domaines de la vie. Les interactions entre les sphères de la vie nous obligent à rendre compte des actions dans l'ordre du travail en considérant également les intérêts, les buts, les valeurs, et surtout les pratiques dans d'autres domaines de leur vie.

6.3.2. L'imbrication des sphères de la vie et des relations

Malgré l'abstraction de l'analyse du rapport au travail, chaque séquence du parcours professionnel implique un scénario de faits existant dans les autres sphères de la vie. Ainsi, les décisions et les orientations professionnelles fonctionnent conjointement à d'autres décisions et orientations au-delà du travail. Le dire peut paraître évident, mais certains choix professionnels ne sont compréhensibles que si l'on sait ce qui passe dans l'ordre de la famille, de l'amour, des amis, des loisirs, etc.

Ainsi, d'un point de vue plus statique, la satisfaction au travail peut dépendre moins de l'emploi et plus du contexte général ou d'un événement personnel de la vie du jeune. Le cheminement professionnel peut se trouver influencé par des choix réalisés dans d'autres dimensions de la vie.

Par exemple, Alban et Fleur nous montrent que la décision de partir travailler à Paris résulte de plusieurs facteurs.

Pour Alban, c'était l'envie de connaître une nouvelle ville, et aussi de « changer [son] style de vie ». De plus, c'est son expérience dans divers domaines (changer d'ambiance, habiter seul, avoir son appartement et sa voiture, avoir de nouvelles relations), qui lui permet d'avoir un certain type de rapport au travail.

> *« Et là je voulais justement changer, comme j'avais fait d'ailleurs en arrivant au Havre, je voulais "changer de vie", entre guillemets. Je voulais partir, je voulais aller à Paris, je voulais découvrir et je voulais me lancer dans l'aventure. J'avais des choses, j'avais toujours fait des choses un peu faciles et là je me suis dit : "Allez, je fais autre chose". […] C'était à mon initiative parce qu'en fait, autant la première année, même les deux premières années, je trouvais ça super parce que je découvrais beaucoup de choses. Moi, encore une fois, j'étais un peu solitaire, un peu renfermé sur moi et là, d'un seul coup, je rencontrais plein de monde, des gens, des chefs d'entreprise, des avocats, des choses comme ça, moi ça m'impressionnait. Je découvrais Paris, et Paris, je n'avais jamais vu le 8e arrondissement, les Champs-Elysées, ouah ! C'est superbe. Enfin, j'avais déjà vu, mais pas sous cet angle-là. Je découvrais beaucoup de choses, j'avais mon premier appartement, ma*

première voiture, etc. J'avais mes premiers collègues. Tout ça, c'était super bien. » Alban C et D

Pour Fleur, c'est la combinaison de choix qui s'imposent au moment d'accepter d'aller travailler à Paris : le fait de ne plus habiter chez ses parents, le défi de créer de nouvelles relations, l'envie d'expérience et une déception amoureuse…

« Je crois qu'il y a plein de facteurs qui ont fait que c'était Paris ou Caen, je reste chez mes parents ou pas, j'essaie de créer de nouveaux liens et en même temps j'ai pas envie parce que les relations que j'avais me convenaient… Vivre autre chose ou rester à stagner encore sur la théorie, et puis il y a eu aussi le "phénomène Valentin", où je me suis dit : "faut que je me barre. " » Fleur B

D'ailleurs, l'influence des relations sociales constitue un ingrédient particulièrement prégnant. Au moment de demander de l'aide pour trouver un travail, de prendre des décisions de formation qui orienteront ultérieurement la carrière professionnelle (avec l'influence d'une personne ou d'un proche qui marquent…), de prendre des décisions portant sur le métier (par exemple, quand il existe une continuité avec les métiers des parents), ou encore de tenter la mobilité géographique (pour retrouver des amis, la famille, une petite amie ou un petit ami…), les relations ont un poids distinctif par rapport à d'autres ingrédients.

Par exemple, il y a des rencontres qui ouvrent des possibilités. C'est le cas de Jérémie, à qui une connaissance que le jeune chômeur rencontre par hasard à la sortie de l'école de son fils, propose un emploi.

« Ce n'est pas un choix que j'ai fait. J'étais au chômage depuis, je ne sais pas, deux, trois jours à peine. Même pas, deux jours à tout casser. Et franchement je me faisais chier. Et puis je vais à la sortie des classes chercher Cheyenne. Je tombe sur mon copain, Loïc. Il me fait, je ne sais plus, on discute, machin : "Je passe manger ce soir". Et lui, c'était lundi, il partait le lundi soir ce jour-là. Et puis, il me fait : "Bon, écoute, tu te fais chier, j'ai besoin d'un chauffeur. Tu fais ton sac ce soir, tu pars avec moi". Il me fait : "Si, tu verras bien. Si ça ne te plaît pas, ça ne te plaît pas. La semaine prochaine, tu ne repars pas". Et puis, c'est comme ça qu'il me fait : "De toute

façon, on va s'amuser. Tu auras juste à conduire le camion. Le midi on bouffe dans les bars, on se fend la gueule, on déconne, on est entre potes". Et puis voilà. C'est comme ça que je suis parti. » Jérémie C

C'est aussi le cas de Nicolas qui tombe amoureux et change de pays et d'emploi pour suivre une jeune fille. Il quitte son emploi à Valencia (Espagne) et part en Italie avec Veronica.

« Je suis parti en Italie parce que, de toute façon, Veronica, elle était en Italie […] Et donc, soit c'était la rupture avec Veronica, soit c'était la rupture avec l'Espagne. Donc, j'ai choisi la rupture avec l'Espagne et je suis allé en Italie. » Nicolas D

Le couple, la famille, les amis, les institutions, l'entourage relationnel en général... sont aussi inscrits dans le temps et influent sur le cheminement et les événements propres du parcours professionnel. Ce rappel de l'importance des relations, parmi les ingrédients, incite à s'intéresser tout particulièrement aux liens sociaux dans l'analyse des rapports des jeunes au travail.

Avant de passer au chapitre suivant, nous conclurons la présentation des ingrédients par une dernière remarque. Au-delà de la classification que nous venons d'opérer, il est intéressant de noter que les ingrédients de l'action peuvent jouer parfois comme ressource et parfois comme contrainte (Grossetti, 2004). C'est par exemple le cas de la vie en couple. A un moment, cela permet à l'un des deux conjoints de quitter son emploi et de se donner le temps d'en retrouver un autre, et à un autre moment cela empêche de partir ailleurs pour rechercher de meilleures opportunités dans d'autres villes.

La caractérisation en ressource ou en contrainte dépend de la dynamique et de la conjonction de plusieurs éléments dans les trajectoires. De même, le rapport au travail, selon les trajectoires, change en combinaison avec d'autres éléments présents. Nous allons nous intéresser dans le chapitre suivant à ce jeu d'articulations entre tous les ingrédients, en intégrant à l'analyse la temporalité et le long terme du parcours.

7

Les parcours professionnels : une dynamique de multiples combinaisons

Nous avons choisi jusqu'à présent de décrire - relativement « statiquement » - les éléments constitutifs de la relation des jeunes au travail. Nous avons caractérisé le rapport au travail ainsi que les ingrédients à partir desquels ce rapport, ainsi que la trajectoire de travail, se construisent. Nous proposons maintenant de nous attarder sur ces mêmes éléments, mais en les prenant en compte dans la dynamique où ils se présentent, c'est-à-dire en considérant les ingrédients « en mouvement » dans les parcours.

Les ingrédients mentionnés sont cristallisés dans les pratiques et les récits des jeunes, et c'est à partir du travail d'analyse des chercheurs qu'on les identifie analytiquement. Cependant, ces ingrédients se situent dans une dynamique dans laquelle ils changent, gagnent ou perdent de la force, s'actualisent ou restent à l'état de veille…

Nous essayerons de réfléchir dans cette partie à l'articulation des ingrédients dans les parcours professionnels des jeunes. Comme nous l'avons précisé, tant les ingrédients que les parcours mêmes sont dynamiques. Cela conduit donc à les considérer en prenant en compte leurs temporalités. Il s'agit d'observer l'actualisation du passé, le caractère opérationnel de l'avenir et les processus complexes d'enchaînement, de simultanéité, d'irruption et d'anticipation des ingrédients.

Comme nous l'avons constaté (par rapport aux éléments constitutifs d'un parcours), dans quelques séquences des itinéraires, il semble y avoir des décalages entre la formation reçue, l'emploi du moment, les expectatives d'avenir professionnel, et les désirs dans d'autres sphères de la vie. Dans quelques autres, les récits des jeunes montrent une congruence des ingrédients, où tout semblerait aller vers une confluence… Parallèlement, et par rapport à la temporalité des parcours, certaines séquences apparaissent en tant que résultat d'un processus de long terme dans lesquels les jeunes se sont investis : une formation spécialisée, le cumul d'expérience dans un domaine pendant quelques années, et le contact fréquent avec des personnes de cette activité. En se plaçant dans une autre échelle temporelle, il y a aussi des séquences qui émergent en tant que produits

d'événements imprévus (enfants non programmés, séparations, « coups de foudre », maladies), de choix non planifiés (mobilités géographiques), de changement fortuits du contexte de travail (politiques internes à l'entreprise d'amélioration des conditions de l'emploi ou de réduction du personnel, promotions professionnelles, etc.).

Sans chercher à classifier cette dynamique dans des « ensembles fermés », nous allons tenter de caractériser ces mouvements à partir de deux formes d'articulation d'ingrédients qui se sont révélées fécondes. Nous appellerons ces deux formes séquences d'« association » et de « dissociation » d'ingrédients, afin de mettre en évidence des enchaînements spécifiques d'éléments constituant les parcours.

7.1. Les séquences d'association et de dissociation des ingrédients

Les séquences que nous avons dénommées « association » et « dissociation » des ingrédients proviennent, d'une part, de l'appréciation (notamment la satisfaction et l'insatisfaction) exprimée par les jeunes par rapport à leur situation professionnelle ; et, d'autre part, de notre analyse de l'évolution de l'ensemble des ingrédients et leur modalité d'articulation (convergence, divergence, décalage ou encastrement…), ainsi que de leur synchronisation ou désynchronisation, à différents moments des parcours des interviewés.

Un double regard consiste, d'un côté, à analyser la satisfaction ou l'insatisfaction des jeunes au travail, comme guide initial pour dégager les décalages ou les correspondances entre ingrédients. De plus, il faut dire (comme nous l'avons déjà développé dans l'analyse du rapport au travail avec Serge Paugam) que la satisfaction ou l'insatisfaction au travail peut provenir de différentes dimensions (du contenu, du salaire, des horaires, du statut, de l'ambiance, des relations avec les collègues, ou de la relation du travail avec des activités extra-professionnelles).

De l'autre côté, ce double regard est constitué par notre lecture de la correspondance ou du décalage des ingrédients entre les vagues successives d'entretiens, ou à l'intérieur d'une même vague. Nous pouvons comparer la formation, les emplois, les projets, les désirs, et l'expérience accumulée au sein de chaque vague, et entre vagues, et signaler comment tous ces ingrédients changent ou se maintiennent, convergent ou divergent. Les séquences ne correspondent pas toujours au temps délimité par la vague d'entretiens,

mais à la combinaison des éléments qui s'associent ou se dissocient dans les parcours. A partir des trois vagues d'entretiens analysées pour chaque jeune, on peut construire deux ou trois séquences.

Nous parlons d'« association » d'abord quand l'activité présente est évaluée comme « satisfaisante » par les jeunes, du fait qu'ils trouvent de la « cohérence » entre leurs désirs, leur activité, leur formation, et/ou leur expérience. Ensuite, et dans un regard sociologique, « l'association » nous permet d'établir une correspondance entre la formation, l'emploi, les projets et/ou la satisfaction dans le plan longitudinal.

La dénomination d'association est utilisée dans le sens où, au cours des trois vagues d'entretiens, l'activité professionnelle (que ce soient des emplois de différents statuts, des stages en rapport avec la future profession, ou des études visant un métier) est orientée par des désirs et projets apparaissant par la suite réalisables, ou elle permet de valoriser et d'utiliser des acquis personnels passés (de l'expérience ou de la formation), que les jeunes considèrent comme ressources. Cette notion donnerait l'image d'un « fil de continuité » entre le passé, le présent et l'avenir.

En d'autres termes, et pour éviter l'illusion d'unicité que nous avons déjà critiquée dans le cadre théorique, cette notion vise à conceptualiser les séquences des trajectoires, portant sur une combinaison « congruente » des différents ingrédients de leurs trajectoires.

Par contre, nous parlons de « dissociation » quand on constate que l'activité professionnelle est évaluée par les jeunes comme « insatisfaisante », c'est-à-dire comme désarticulée de leurs expectatives, leurs désirs, leur trajectoire et/ou leur expérience passée. Et, ensuite, quand l'analyse d'une vague d'entretiens à l'autre, ou à l'intérieur de la même vague, nous permet d'affirmer qu'il existe un décalage entre des éléments du parcours. C'est le cas lorsque la formation, les projets ou les buts dans d'autres sphères de la vie, diffèrent de l'emploi ou de l'activité exercés.

D'ailleurs, les séquences d'association et de dissociation d'ingrédients dans les parcours constituent un outil théorique, que nous essayons de tester empiriquement. Cet outil sert à examiner un jeu de combinaisons des éléments constitutifs de la trajectoire. Si l'on peut imaginer les parcours de travail comme un jeu de pièces avec de multiples combinaisons possibles[26] (comme le « lego », et non pas comme un puzzle où la combinaison des pièces est univoque), nous cherchons à analyser quelques séquences des trajectoires récurrentes qui pourraient constituer des séquences « typiques ».

[26] Je remercie pour cette image ma directrice de recherche, Claire Bidart, qui propose toujours une représentation graphique des idées.

Il s'agit d'analyser les processus de combinaison, et non des images statiques qui caractérisent les individus. Ces séquences d'association et dissociation ne déterminent pas le suivi du parcours de vie, pas plus qu'elles ne conduisent à penser que les cheminements dépendraient seulement de l'astuce des acteurs à combiner - sans contraintes - leurs ressources et leurs contextes. En revanche, nous pouvons trouver dans ce type de séquences un amalgame d'ingrédients que l'on peut considérer, à la suite de Lahire (2005) comme produit de l'actualisation des schèmes d'action du passé, et - pouvons-nous ajouter - des expectatives face à l'avenir, à partir de la rencontre des deux, dans un contexte social et relationnel spécifique qui ouvre ou ferme des alternatives.

Il est également important de signaler que ces deux formes d'articulation n'appartiennent a priori ni à une catégorie sociale, éducative ou professionnelle des jeunes, ni à un type de trajectoire professionnelle défini à partir de certains facteurs balistiques, ni à un individu au long de sa vie. En revanche, toutes deux sont présentes dans différents moments des parcours des jeunes, bien que quelquefois, dans quelques trajectoires, une forme soit plus étendue que l'autre (ce qui a, bien évidemment, des conséquences sur tout le parcours).

La caractérisation d'association ou de dissociation peut changer en raison d'un élément ou un autre de l'ensemble des ingrédients. La relecture d'une situation ancienne, un événement, l'établissement d'une relation nouvelle, l'activation d'un projet non accompli, ainsi que le changement de contexte, entre autres causes (comme le montre Claire Bidart dans son analyse des bifurcations) sont des situations qui apparaissent, modifient les places ou les sens des ingrédients, et conduisent à déstabiliser ou stabiliser les autres éléments, à dissocier ou associer ce qui jusqu'alors semblait congruent ou non.

Nous présenterons une dernière remarque avant d'aborder le traitement des entretiens, en ce qui concerne l'aspect de l'application de cet outil d'analyse de l'association et de la dissociation. Selon l'échelle temporelle que nous choisissons, on peut approcher ou éloigner la loupe de l'analyse, en se focalisant sur des séquences plus courtes ou plus longues des trajectoires, c'est-à-dire que nous pouvons penser les séquences à divers niveaux.

Ainsi, nous pouvons, d'une part, regarder l'ensemble des dix années de vie - pendant lesquelles les enquêtés ont été suivis pour cette enquête longitudinale -, et observer dans cette continuité d'associations et de dissociations comment les désirs les plus forts ont été ou non réalisés, comment les jeunes ont profité de leurs formations et de leurs ressources, et dans quelle mesure ils sont satisfaits ou insatisfaits de leur situation de travail.

D'autre part, nous pouvons analyser des séquences d'association et de dissociation plus brèves dans ces dix années, et donc observer comment un moment d'association est suivi d'un moment de dissociation, ou inversement. Cela ne signifie pas que, pour comprendre une situation, en tant que de dissociation ou d'association, il n'y ait pas besoin d'ingrédients d'autres séquences (un désir exprimé pendant la première vague d'entretiens peut donner sens à une séquence d'association à la quatrième vague).

Nous nous sommes concentrée sur cette seconde voie au cours de l'analyse. La première, porteuse cependant, pourrait conduire par son ambition de généralité à réduire la complexité et la multiplicité des séquences des parcours des jeunes (ce sont là deux caractéristiques que nous voulons souligner). De plus, ce niveau exigerait un plus grand degré d'abstraction des évaluations des jeunes, et donc des jugements plus synthétiques de la part des sociologues. L'analyse que nous faisons des séquences d'association et de dissociation des parcours, si elle est un produit de notre conceptualisation, émerge aussi en accordant un poids central aux évaluations que les jeunes en font, ainsi qu'à leurs parcours.

Comme nous le verrons dans les cas suivants, à des moments d'association succèdent des moments de dissociation, ou l'inverse. Chaque séquence comprend des ingrédients qui ensemble permettent de la comprendre en tant qu'associée ou dissociée.

7.2. Parcours d'association et de dissociation : les cas d'Alban, de Serge et de Jérémie

Les cas suivants ont été choisis pour illustrer ce que nous venons de dire. Ils nous permettent de considérer les séquences d'association et de dissociation des ingrédients des parcours, au sein d'une analyse dynamique.

Les entretiens ont été sélectionnés en prenant en compte quelques différences et similitudes. Les parcours de ces trois jeunes nous sont apparus extrêmement riches du fait de la multiplicité des ingrédients en jeu à chaque moment. Cependant, dans chacun prédomine un mode d'articulation ou un autre (tantôt dissociation, tantôt association) et un rapport des jeunes au travail différent (plus ou moins engagés dans un type d'emploi, une image plus instrumentale ou d'épanouissement du travail, une place centrale ou relative de ce travail dans la vie). Ce dernier critère de diversification des trois cas, c'est-

à-dire le rapport au travail, s'avère important pour l'ensemble de l'analyse menée jusqu'ici. Nous reviendrons sur ce point dans la dernière partie de ce mémoire.

La reconstruction de chaque parcours professionnel a été conçue à partir des calendriers biographiques, mois par mois, et à partir des différentes vagues d'entretiens réalisées avec chaque jeune.

Pour représenter graphiquement l'analyse des ingrédients, nous allons les introduire entre parenthèses dans cette reconstruction. Nous utilisons les éléments déjà développés dans les chapitres précédents : a) les « éléments » du rapport au travail : la place du travail dans la vie, l'image du monde professionnel, les dimensions du rapport au travail (épanouissement, instrumentale, relationnelle, et formelle) ; b) les ingrédients du passé du parcours : l'expérience, la formation, la conscience de l'origine familiale, l'expérience personnelle d'échecs, de mauvaise orientation, ou de frustrations, etc.… ; c) les ingrédients de l'avenir du parcours : les désirs, les expectatives, les projets, etc.… ; et d) les autres types d'ingrédients de parcours : l'imbrications des relations et d'autres sphères de la vie, et les contraintes et opportunités du contexte.

De plus, consciente que la lecture devient plus difficile, nous nous permettrons d'introduire quelques citations des jeunes.

7.2.1. Un parcours plutôt dominé par l'association, caractérisé par la centralité du travail

Alban temoigne d'un parcours professionnel marqué plutôt par des moments d'association. De même, son rapport au travail est caractérisé par la place centrale de ce dernier dans la vie, par son poids pour l'intégration sociale, et par l'importance de la dimension instrumentale et de reconnaissance sociale des emplois. Plus tard, le souci du contenu de l'emploi aboutit à donner une place centrale à la dimension d'épanouissement dans la sphère professionnelle, en gagnant de plus en plus du sens en articulation avec les autres dimensions.

> *# SEQUENCE D'ASSOCIATION*
>
> Pendant plusieurs années, Alban fait une carrière prometteuse dans des activités commerciales. Cette dernière est le produit d'une conjonction d'éléments de sa trajectoire : une formation en commerce dans la grande

distribution [*ingrédient passé : formation*], un cumul d'expériences dans différentes entreprises et stages [*ingrédient passé : expérience*], l'attente de faire carrière dans ce domaine, le désir de gagner de l'argent et de se procurer une bonne situation financière [*ingrédient avenir : désir/projet*] et, surtout, des opportunités d'emplois stables, offrant de bonnes conditions de travail (tous des CDI), se sont présentées à lui [*ingrédient contexte : opportunités*], liées à la sensation de pouvoir choisir celui qui lui convient le plus. Sa promotion dans ce domaine et dans l'entreprise [*rapport au travail : dimension instrumentale*], la réalisation des expectatives de progression matérielle et salariale grâce au travail [*rapport au travail : dimension instrumentale*], la possibilité de déménager pour habiter seul [*Imbrications de sphères*], d'avoir plus de temps libre qu'auparavant [*Imbrications de sphères*], lui procurent une grande satisfaction par rapport au travail, surtout par rapport à sa dimension matérielle [*rapport au travail : dimension instrumentale*], et par rapport aux relations qu'il trouve dans son emploi [*rapport au travail : dimension relationnelle*]. Ses images du travail, très fortement liées à sa dimension instrumentale, permettent cependant de construire un rapport à l'activité très fort [*place du travail dans la vie*], de donner au travail une place centrale dans sa vie [*place du travail dans la vie*], ou encore d'avoir une image positive du monde professionnel [*image du monde professionnel*].

 # SEQUENCE DE DISSOCIATION

Cependant, après quelque temps, et malgré tous ces acquis personnels, Alban a du mal à se projeter dans le commercial [*ingrédient avenir : expectatives*], et au fur et à mesure que le temps passe, il procède à une évaluation de sa situation et du contenu de son travail [*rapport au travail : dimension épanouissement*]. Il actualise ainsi un désir de formation, présenté antérieurement comme une frustration [*ingrédient passé : frustration*] : étudier pour devenir dentiste. Il n'avait pas pu le faire par manque d'argent [*ingrédient passé : origine familiale*] et en raison d'une situation familiale difficile (le divorce de ses parents) [*imbrications de sphères*]. L'insatisfaction au travail dans le commercial par rapport à son contenu est liée aussi à l'expérimentation plus forte qu'auparavant de la pénibilité de son travail [*rapport au travail : dimension épanouissement*]. Le travail, s'il est central, est relativisé maintenant par rapport aux autres sphères de vie comme la vie familiale et amicale [*place du travail dans la vie*] qui lui apportent en revanche une certaine satisfaction.

 # SEQUENCE D'ASSOCIATION

Presque dix années après son bac, nous trouvons la confluence de plusieurs éléments dans la situation professionnelle : le vif désir de devenir dentiste [*ingrédient avenir : désir*], le fait de ne plus supporter le travail dans le commerce [*rapport au travail : dimension épanouissement*], de changer d'entreprise avec de moins bonnes conditions de travail [*rapport au travail : dimension formelle]*, la constitution d'économies d'argent, le soutien de sa mère, la possibilité de vivre avec elle [*imbrications de relations*], et le sentiment que « *c'était le moment de le faire* »… Tous ces éléments conduisent finalement à Alban à prendre la décision de s'arrêter de travailler et de commencer des études dans le médical, avec l'orientation dentaire… Sans encore exercer dans le médical, il fait plusieurs stages chez des dentistes et il exprime le plaisir de travailler « C*'était de loin celui qui m'a le plus épanoui* » [*rapport au travail : dimension épanouissement*]. Les expectatives par rapport au travail qu'il envisage de faire [*ingrédient avenir : expectatives*] et quelques pratiques d'approche de cet emploi dans les stages [*ingrédient passé : expérience*] font du travail un objet de réalisation de soi, d'avenir, de reconnaissance, de support et de centralité de la vie quotidienne [*place du travail dans la vie*]. « Aimer son travail », bien en profiter [*rapport au travail : dimension épanouissement*], ainsi que les relations établies dans ce milieu de travail [*rapport au travail : dimension relationnelle*], gagnent en importance par rapport aux autres dimensions. Le travail est une « *reconnaissance auprès des autres, mais c'est surtout pouvoir s'assumer soi même »…* et même une source de valorisation personnelle : *«quelqu'un qui vous sauve une douleur c'est comme un Dieu ».*

7.2.2. Un parcours plutôt dominé par la dissociation, caractérisé par une place relative du travail

Jérémie a une histoire de travail tout à fait différente. Son parcours est caractérisé plutôt par des séquences de dissociation d'ingrédients. Son rapport au travail est marqué par une place relative du travail dans sa vie, où les dimensions instrumentale et formelle (d'abord l'instabilité, puis la stabilité) orientent la mobilité professionnelle. La relation de Jérémie par rapport au contenu des emplois est peu intéressée, et nous le considérons comme faiblement engagé de ce point de vue.

 # SEQUENCE DE DISSOCIATION

Sorti d'une filière de formation (Bac professionnel bureautique en comptabilité) dont Jérémie regrette l'inefficacité [*ingrédient passé : formation*] : *« Si j'avais su, j'aurais arrêté après le BEP, j'aurais travaillé deux ans plus tôt… ça ne change rien»,* il s'insère faiblement et de manière instable dans le marché du travail [*ingrédient contexte : contraintes et opportunités*]. Des périodes courtes de chômage et d'emplois précaires (CDD et intérim) alternent pendant cinq ans [*rapport au travail : dimension formelle]* : brancardier, préparateur de commandes, cariste dans certaines entreprises, chauffeur-livreur dans un commerce alimentaire et magasinier-cariste dans une société automobile [*ingrédient contexte : contraintes et opportunités*]… Ses emplois n'ont rien à voir avec sa formation, qu'il ne réussit pas à exercer [*ingrédient passé : frustration*], et il ne l'utilise pas non plus comme une ressource dans sa recherche de travail.

L'instabilité et la forte rotation de l'intérim ne l'ennuient pas [*rapport au travail : dimension formelle]*, et elles sont accompagnées d'une image du monde professionnel tout à fait incertaine, offrant peu de possibilités de choisir quoi faire [*image du monde professionnel*] : *«on dit qu'il y a du boulot mais les gens désespèrent. On écrit une fois, on écrit deux fois, trois fois, quatre fois. Moi, ça fait trois ans, je ne sais même pas si j'ai eu un seul entretien ou deux entretiens »*. De plus, et contrairement à d'autres cas, cette insertion précaire ne l'empêche pas de se projeter dans le travail [*ingrédient avenir : expectatives*], malgré l'absence de progression au niveau des statuts ou des contrats [*rapport au travail : dimension formelle]*, bien qu'il se trouve dans ces types d'emplois *« Moi, ce que je voudrais, c'est faire intérimaire toute ma vie »*. Le rapport à l'activité de Jérémie est faible, il cesserait de travailler s'il le pouvait [*place du travail dans la vie*]. Et si le travail a de l'importance, c'est essentiellement par le salaire [*rapport au travail : dimension instrumentale*] et par des propriétés extérieures : avoir du temps libre, profiter de ses deux enfants, sortir avec des amis [*imbrications de sphères*], *« Je ne pense pas qu'on aille au boulot vraiment que pour le plaisir. On y va pour l'argent, pour vivre »*…

 # SEQUENCE DE DISSOCIATION

Cette combinaison d'ingrédients se prolonge plusieurs années jusqu'à un événement extérieur à sa vie professionnelle. Après que sa femme a accepté une offre d'emploi, ils déménagent à Rennes [*imbrications de sphères*], y trouvant de nouvelles opportunités d'emploi [*ingrédient contexte : contraintes et opportunités*]. Parmi ces dernières, il accepte, pour la première fois sous la pression de sa femme [*imbrications de relations*], un emploi en CDI en tant qu'agent de

mouvement à la SNCF, en raison notamment de la stabilité [*rapport au travail : dimension formelle]* et des possibilités de progression que ce travail lui apporte [*rapport au travail : dimension instrumentale*]. Malgré le malaise initial de s'habituer à un travail fixe et stable (Jérémie aimait bien sa vie de travail itinérante « A*vant j'étais intérimaire, je changeais souvent. C'est peut-être ça qui me manque »)* [*rapport au travail : dimension formelle]*, il commence à donner de l'importance à d'autres ingrédients. S'il ne lui permet pas de valoriser le contenu du travail (en fait, il n'aime pas ce qu'il fait) [*rapport au travail : dimension épanouissement*], le nouveau statut (CDI) [*rapport au travail : dimension formelle]* change la représentation du travail, en donnant plus de poids à sa fonction d'intégration et de reconnaissance sociales [*rapport au travail : dimension relationnelle*] : « D*ès que je dis que je travaille à la SNCF, c'est bon… c'est une place dans la société aussi, parce que pendant qu'on est intérimaire, moi j'ai vécu ça, on n'est rien. On est à part, on est… On n'est pas chômeur, mais on n'est pas travailleur. On est un petit peu en marge »*.

De plus, les grandes possibilités d'évoluer dans l'entreprise, les horaires [*rapport au travail : dimension instrumentale*], et surtout, la stabilité du travail [*rapport au travail : dimension formelle]*, le temps libre qui lui permet de s'organiser et de profiter de ses enfants [*imbrications de sphères*], compensent l'inadéquation entre son emploi et ses désirs. Le désir initial d'être fonctionnaire dans le milieu hospitalier [*ingrédient avenir : désir*] faiblement associé à une brève expérience de travail après le bac [*ingrédient passé : formation*] rendent peu satisfaisant l'emploi actuel de Jérémie à la SNCF. Cependant, l'engagement faible dans ce désir ancien, et les avantages de stabilité de son emploi [*rapport au travail : dimension formelle]* ne l'incitent pas à faire changer sa situation. Il accepte même de manquer d'argent alors que c'était une dimension fortement valorisée pour lui au début de son entrée dans la vie active. Enfin, son image du monde professionnel est, dans cette dernière séquence, plus positive, mais aussi plus individualiste : « *Moi je pense qu'il y a du boulot. Celui qui veut bosser, il bosse. Celui qui ne veut pas s'en sortir, qui ne veut rien branler, eh bien, il ne fait rien. Il faut se donner la peine, il faut se donner les moyens de son vouloir, en gros, c'est ça ».* Jérémie réduit les opportunités professionnelles à la capacité et à la volonté des personnes de profiter d'une offre d'emploi [*image du monde professionnel*].

7.2.3. Un parcours plutôt dominé par la dissociation, caractérisé par la centralité du travail

A l'inverse, Serge développe un parcours professionnel plutôt de dissociation, combiné à une place centrale du travail en tant que moyen de réalisation de soi. Ce jeune se trouve profondément paralysé et déçu par sa situation professionnelle.

 # SEQUENCE DE DISSOCIATION

Serge a obtenu un bac professionnel avec une orientation en structures métalliques. S'il valorise bien ses études par les chances qui lui sont offertes après [*ingrédient passé : formation*], il est conscient d'avoir choisi cette orientation en tant qu'alternative pour ne pas redoubler sa Troisième. Il aurait bien aimé avoir un meilleur niveau d'études, par exemple, un BTS en commerce qu'il regrette ne pas avoir [*ingrédient passé : frustration*], et qu'il n'a pas pu faire en raison de contraintes matérielles [*ingrédient contexte : contraintes et opportunités*] : *« Donc j'aurais pu faire un BTS s'ils m'avaient offert la possibilité de le faire. Mais moi c'était surtout pour avoir un niveau d'études plus élevé. C'est pas forcément pour avoir euh... parce qu'avec le Bac ça me suffit largement pour faire ce que je veux faire pour l'instant. ».*

Avant le premier entretien, Serge possédait déjà une expérience de travail. Il avait aidé son père et son oncle, le premier, bûcheron, le second, maçon. A l'issue de sa formation, il trouve facilement du travail [*ingrédient contexte : opportunités*] comme soudeur, dans une entreprise qui produit des pièces pour les domaines de l'industrie automobile, agro-alimentaire, métallurgique et logistique. D'abord en intérim, et après en CDI, il profite de son travail, de sa stabilité [*rapport au travail : dimension formelle],* de la possibilité d'avoir un salaire qui lui suffit et lui donne une indépendance [*rapport au travail : dimension instrumentale*], et de son apprentissage dans la maîtrise d'anciennes et de nouvelles machines, qui l'enthousiasme [*rapport au travail : dimension épanouissement*].

Il combine cette situation professionnelle avec une image du monde professionnel peut-être difficile, mais face à laquelle il reste résolument optimiste [*image du monde professionnel*]. De plus, il donne au travail une place centrale dans sa vie, entre autres raisons, pour la possibilité de s'intégrer socialement [*place du travail dans la vie*]. Il se sent heureux de travailler, et c'est la raison pour laquelle, même s'il regrette de ne pas évoluer dans l'entreprise ni en statut ni en revenus [*rapport au travail : dimension instrumentale*], de ne pas aimer

le contenu de sa tâche [*rapport au travail : dimension épanouissement*], ou encore malgré son vif désir de reprendre les études, et de faire une formation commerciale [*ingrédient avenir : désir*], il reste à ce poste.

 # SEQUENCE DE DISSOCIATION

Neuf ans après avoir quitté l'école, Serge persiste dans le même emploi. Il est maintenant profondément insatisfait et déçu. Il espérait évoluer, gagner plus d'argent, changer de poste, et rien de tout cela n'est arrivé [*rapport au travail : dimension instrumentale*]. Il trouve que l'ambiance de travail n'est pas bonne, il n'a pas des bons amis parmi ses collègues, pas plus qu'il ne se sent reconnu par ses supérieurs [*rapport au travail : dimension relationnelle*]. Il trouve insupportable de travailler de nuit [*rapport au travail : dimension instrumentale*], parce que cela l'empêche de faire d'autres activités. De plus, ces horaires interfèrent avec ses relations de couple, de même que les sorties avec ses amis [*imbrications de sphères*]. Malgré son emploi, il continue à penser que le travail est important dans sa vie [*place du travail dans la vie*], et c'est la raison pour laquelle il pense encore qu'en trouvant un autre emploi, il pourrait voir la fin de ses malheurs : « *parce que je me tracasse beaucoup en ce moment à cause de mon travail […] c'est vrai que si j'arrivais à trouver un travail que j'aime vraiment, où je me sente bien, où je m'épanouisse, que je sois reconnu, où les gens m'apprécient un peu plus, c'est important pour moi, je me sentirais mieux. Peut-être que je dirais que le travail, c'est le plus important. On dit que le travail, c'est la santé ».*

Il désire fortement changer de travail [*ingrédient avenir : désir*], et surtout se former en commerce [*ingrédient avenir : projet*]. Il regrette fortement de ne pas être parti avant, et ne pas avoir suivi des études pour être vendeur [*ingrédient passé : frustration*], regrets qui persistent en tant que rêve non réalisé [*ingrédients de l'avenir*] : *« J'aimerais être dans le commercial. Avoir des contacts. J'ai toujours rêvé d'être vendeur »*.

Mais en raison de ses difficultés financières et de ses dettes [*ingrédient contexte : contraintes*] et du temps passé dans la même activité [*ingrédient passé : expérience*], il a « peur de rater » sa tentative de trouver quelque chose meilleure [*ingrédient avenir : expectatives*]. Il perçoit toute son expérience comme un obstacle pour trouver ailleurs [*ingrédient passé : expérience*], dans une autre branche qu'il aimerait bien (dans le commercial). De plus, ses parents le poussent à continuer [*imbrications de relations*], et il ne trouve pas de meilleures opportunités d'emploi [*ingrédient contexte : contraintes et opportunités*]. Il garde constamment le

souvenir d'avoir aimé son travail, d'être allé heureux travailler chaque matin [*ingrédient passé : expérience*] : *« Ça m'arrive de temps en temps, et de plus en plus souvent maintenant d'y aller à reculons, parce que je ne m'épanouis plus là où je suis. Je me suis épanoui, j'ai aimé ça. En fait quand j'apprenais, quand je continuais à apprendre […] j'ai l'impression vraiment d'être arrivé à un sommet… ».*

Ce souvenir, et le vif désir de trouver un travail qui l'épanouisse [*ingrédient avenir : désir*], ainsi qu'une vision du monde professionnel négative qui ne reconnaît pas les capacités individuelles si elles ne sont pas accompagnées d'un diplôme qu'il n'a pas [*ingrédient passé : formation*], tout cela l'empêche, pour le moment, de prendre une décision afin de changer sa situation.

Comme nous venons de le voir, les cas d'association ou de dissociation d'ingrédients dans les parcours peuvent être divers. Avec Alban, c'est-à-dire quand le travail importe et occupe une place prépondérante dans les projets personnels, nous avons analysé la possibilité de faire converger les multiples ingrédients du parcours. Dans un premier moment, ce cas nous montre une association de la formation, de l'expérience, des désirs et de l'emploi dans le commercial… même si elle ne dure qu'un temps. Cela nous permet aussi d'observer que si un ingrédient (dans ce cas, un ingrédient d'avenir : un rêve, puis un projet : être dentiste), acquiert de l'importance à un moment spécifique, en se dissociant des autres éléments, la séquence plus large des ingrédients peut se modifier. Nous voyons aussi que cet ingrédient qui apparaît dissocié d'autres peut conduire à la réorganisation de tous les ingrédients… en arrivant à une nouvelle séquence d'association (la nouvelle formation vise à développer le projet d'être dentiste et de se lancer dans des emplois associés à ce projet…).

Le cas de Jérémie, qui est plus indifférent au contenu des emplois, et pour qui l'orientation de sa formation importe peu, permet de montrer la dissociation entre plusieurs ingrédients du parcours professionnel. Dissociation entre la formation d'origine, l'expérience passée, l'emploi actuel et une partie des désirs (ceux qui sont associés au contenu du travail, mais non pas ceux qui sont associés aux espoirs d'évolution salariale dans l'emploi). Cependant, le coût subjectif de la dissociation, c'est-à-dire l'insatisfaction par rapport au contenu et au salaire, apparaîtrait négligeable et compensée par les avantages formels de stabilité et d'évolution dans l'emploi, qui le font y rester.

Enfin, le cas de Serge, qui exprime un désir très fort de se réaliser par le travail (à partir de l'épanouissement par un métier ou une profession), nous permet d'établir une

distinction à l'intérieur des séquences de dissociation d'ingrédients du parcours. Si la formation et l'expérience ne sont pas dissociées dans ce cas, cependant, les désirs pour une autre formation et un autre emploi, rendent totalement insatisfaisante la situation professionnelle actuelle, en transformant le rapport d'ensemble au travail.

Nous allons à présent examiner, dans une dernière réflexion, le rapport au travail dans ces séquences des parcours.

7.3. Le rapport au travail dans les séquences d'association et de dissociation

Après avoir analysé les jeux de combinaison dynamique des ingrédients, il nous reste à réfléchir sur la place du rapport au travail. Que devient le rapport au travail au sein des diverses séquences d'association et de dissociation du parcours ?

Le propos de ce mémoire n'est pas d'apporter une réponse définitive à cette question, mais de formuler quelques idées préliminaires qui orienteront une étude plus approfondie.

Comme nous venons de le voir, des articulations d'ingrédients spécifiques se combinent différemment, avec diverses places du travail dans la vie, des dimensions et des critères plus ou moins valorisés, ou encore avec plusieurs images du monde professionnel qui opèrent en composant le rapport des jeunes au travail. Le cheminement professionnel (et pas seulement les points de départ) a des effets sur la trajectoire elle-même, et il construit, en même temps qu'il est son produit, un rapport particulier au travail.

Ce qui nous intéresse le plus dans cette description de l'association et de la dissociation des ingrédients, c'est de l'articuler avec le rapport au travail. Sans nullement établir des liens de causalité entre les uns et les autres, nous recherchons des modes d'articulations entre eux. Certaines dimensions du rapport au travail conduisent parfois à des processus caractérisés plutôt par l'association ou par la dissociation d'éléments du passé et de l'avenir. Réciproquement, la dynamique d'association et de dissociation de ces éléments modifie et construit le rapport au travail. Nous ne nous intéressons pas au sens de la flèche, mais aux types de processus et d'articulations établis entre les différents ingrédients d'une trajectoire de travail et de vie.

Ainsi, nous avons vu dans le cas d'Alban que l'insatisfaction par rapport au contenu de son emploi (c'est-à-dire par rapport à la carrière dans le commercial), associée à d'autres circonstances, l'amènent à chercher ailleurs, à négliger sa formation et son expérience (toutes deux considérés comme « ressources » jusqu'au moment de changer complètement de profession). En outre, quand la place du travail dans la vie varie, pour quelques-uns centrale (Serge), et pour d'autres relative (Jérémie), l'expérience de dissociation dans le parcours apparaît avec des impacts différentes (plus frustrante dans le cas du premier jeune, plus détachée, dans le deuxième cas).

En définitive, l'analyse du rapport au travail au sein des séquences d'association et de dissociation d'ingrédients nous a permis de formuler quelques idées - à titre d'hypothèses toutefois - qui nous donnent certaines pistes d'analyse future. Si nous analysons conjointement, d'une part les dispositifs que nous appelons les séquences « association » et « dissociation », et d'autre part, le rapport au travail et ses éléments : la place du travail dans la vie, l'image du monde professionnel, et les critères de valorisation des emplois (dimension d'épanouissement, dimension instrumentale, dimension relationnelle, dimension formelle)[27], nous pouvons formuler les hypothèses suivantes :

1. Les séquences d'association apparaissent particulièrement liées à l'expérimentation ou à la réalisation des dimensions de contenu et d'épanouissement du rapport au travail. Dans les cas d'association, la valeur intrinsèque du travail apparaît plus explicitement. Cela ne signifie pas que les valeurs instrumentale ou de reconnaissance du travail ne sont pas présentes (nous avons vu que le rapport au travail est toujours multidimensionnel et complexe), mais que ces dernières ont moins d'importance pour évaluer la situation d'activité.

2. Les séquences de dissociation se révèlent enclines à s'associer à des visions instrumentales du travail. Elles montrent des situations dans lesquelles on valorise beaucoup plus les relations dans l'emploi et la dimension socialisatrice de travail (même si elle n'est pas présente et si elle est perçue comme un manque). Ceci ne signifie pas que la dimension d'épanouissement ne soit pas présente dans les séquences de dissociation, mais, du moins, il n'est pas vivement réalisé.

3. Par rapport aux images du monde professionnel, les moments de dissociation s'avèrent liés à des conceptions du monde professionnel plus incertaines ou précaires.

[27] Le rapport au travail et ses dimensions ont été analysés au chapitre 5.

4. Si les moments d'association nous offrent habituellement des images plus positives ou optimistes du monde professionnel, cette affirmation doit être mise en relation avec les critères de valorisation de l'emploi. Etant donné que certaines dimensions du travail acquièrent progressivement davantage de valeur et deviennent des atouts (le type de contrat, les horaires, les relations, etc.), même lorsque le rapport au travail est en somme plus insatisfaisant que satisfaisant, l'image du monde professionnel commence à révéler des caractéristiques plus positives.

5. La place centrale du travail dans la vie ne détermine pas nécessairement les possibilités de convergence d'ingrédients ou la satisfaction (c'est-à-dire, une séquence d'association) dans le parcours. Comme nous l'avons vu, l'association ou la dissociation dépend de la combinaison de plusieurs dimensions du rapport au travail, ingrédients des parcours et contextes. La place du travail dans la vie, si capitale dans l'analyse, va opérer différemment selon cette combinaison. Si dans quelques cas de dissociation, la place centrale occupée par le travail dans la vie incite à « échapper » à une situation insatisfaisante (comme dans le cas d'Alban), dans d'autres cas de dissociation, la centralité du travail dans la vie se heurte contre l'impossibilité de se réaliser par le travail; elle peut alors paralyser le jeune et accroître l'insatisfaction à l'égard d'une situation déjà douloureusement vécue.

Quoi qu'il en soit, nous allons poursuivre notre analyse par de nouveaux cas, dans ce même sens et à partir de l'outil théorique des séquences d'association et de dissociation, afin de mettre à l'épreuve ces pistes préliminaires et de produire de nouvelles hypothèses.

CONCLUSION

A la question : « Comment le rapport des jeunes au travail se construit-il avec des éléments du passé et de l'avenir du parcours professionnel ? », j'ai répondu en trois moments.

En premier lieu, l'analyse du rapport au travail m'a conduite à décomposer et re-composer la mosaïque des pièces diverses et plurielles qui constituent toutes ensemble ce rapport. Trois axes nous ont aidée à organiser les données : en premier lieu, l'analyse de la place du travail dans la vie, en tant qu'expression du rôle du travail dans l'ensemble de la biographie. En second lieu, l'analyse de l'image du monde professionnel, mesure de la relation non pas avec leur emploi mais avec le marché du travail et ses possibilités, dans un sens plus large. En dernier lieu, l'analyse des critères de valorisation de l'emploi, que nous identifions à partir des diverses dimensions valorisées par les jeunes. L'importance donnée à certaines dimensions de l'emploi est essentielle en raison de son caractère décisionnel, dans les choix et les cheminements professionnels.

Chaque axe a confirmé qu'essayer de comprendre le positionnement des jeunes face au travail impose de prendre en considération de multiples dimensions à la fois. De même, ces axes nous conduisent à abandonner les explications duales qui réduisent à des positions opposées un objet complexe tant pour le vécu des jeunes qu'aux yeux des sociologues.

En deuxième lieu, j'ai amené le rapport au travail au cœur de l'assemblage d'éléments qui constituent le parcours professionnel. Ainsi, en dépassant le rapport présent au travail, j'ai identifié des ingrédients de différentes natures, qui présentent diverses manières dont le passé et l'avenir émergent pour construire une trajectoire dans le plan longitudinal. Le choix de regrouper en dimensions du passé et de l'avenir les composants du cheminement professionnel, a été fondé sur la volonté de réaliser une analyse du travail des jeunes à l'aune d'une perspective temporelle.

La prise en compte de la diversité des temps et des temporalités, est une manière féconde d'analyser des parcours souvent réduits à une seule dimension, statique ou rétrospective.

Au-delà de l'étude des différentes dimensions temporelles (présent, passé ou avenir) ou des différentes temporalités (celles des individus, des sociétés, des institutions, des groupes…), une perspective telle nous met en garde à l'heure d'étudier des objets sociaux. En effet, l'adopter signifie un large défi, lorsqu'il faut saisir les temporalités inscrites dans les phénomènes sociaux.

En dernier lieu, nous avons intégré ces ingrédients et ces dimensions dans un dispositif d'analyse qui a tenté de saisir la dynamique où ils se trouvent. Ainsi, la « mise en mouvement » des éléments apparaissant intelligibles au long du parcours professionnel, ont permis d'examiner la façon dont le passé et l'avenir, ainsi que d'autres types de facteurs issus des contextes et des relations, opèrent et s'actualisent au présent. Comme une composition musicale avec de multiples accords et discordances, les séquences d'association et de dissociation d'ingrédients ont signalé la place variable (entre jeunes et dans le temps pour un même jeune) d'attributs d'une trajectoire.

Enfin, cette analyse a donné lieu à l'identification des familles de catégories et à la formulation d'hypothèses préliminaires pour une recherche qui vise à se poursuivre et à s'enrichir, par la suite, dans le cadre de la thèse. C'est pour cela qu'un intérêt particulier de l'analyse a été de mettre à l'épreuve les théories et les connaissances produites sur les rapports au travail, les trajectoires biographiques et les temporalités. Nous avons confronté théorie et données, pour mieux comprendre la réalité sociale en question.

Cependant, une dimension à approfondir à la suite de cette étude et qui pourra éclaircir encore plus les choses dites, porterait sur une analyse qui prenne en compte les différentiations sociales, de classe et d'origine sociale, de filière de formation et de sexe. Cet objectif, qui suppose une analyse plus longue dans le temps et plus minutieuse, n'a pas pu être développée dans le cadre de ce mémoire en raison des conditions de temps nécessaires pour l'accomplir. Ce propos reste donc en suspense, mais constitue un de nos projets.

Post-Scriptum : « Avenir, (g)rêve général(e) »

Manifestation contre le CPE (Contrat Premier Emploi), Marseille, 7 avril 2006

J'ai commencé ce travail de recherche en disant que le propos général du mémoire résidait dans l'intérêt d'analyser le processus d'intégration sociale des jeunes, particulièrement à travers le travail.

Comme cela est évident aux yeux des hommes politiques, des institutions concernant la jeunesse, des entreprises, et de la population en général, le travail continue à être un canal primordial d'intégration des nouvelles générations à l'espace social. La défense de l'activité professionnelle et surtout de ses conditions d'exercice fait encore, aujourd'hui, l'objet de vigoureuses luttes sociales et politiques.

Pendant l'écriture de ce mémoire la société française a été témoin de l'inquiétude et de l'alarme que suscite la fragilisation de cette voie d'intégration sociale. Sans réduire leurs causes, les événements d'émeutes et d'incendies de voitures dans les banlieues des grandes villes françaises pendant le mois de novembre 2005, et les manifestations, les grèves et le blocage de nombreuses universités dans toute la France (de février à mai 2006) en protestation contre un projet de loi concernant à l'emploi des jeunes jugé injuste, ont fait apparaître en pleine lumière la nécessité de réfléchir sur la relation des jeunes avec le travail.

La certitude d'avoir développé dans le passé les potentialités intégratives de l'emploi pour une grande partie de la population, et la peur d'une dérive face à l'avenir du fait de ne plus pouvoir compter sur lui, peuvent être interprétés comme deux illustrations de la

pertinence de faire une analyse des éléments temporels à l'heure de réfléchir sur l'insertion professionnelle des jeunes. Même si on amène cette « analyse temporelle » au niveau de la discussion et de la formulation des politiques publiques et des propositions actuelles relatives au travail des jeunes (et non plus au niveau de l'analyse des parcours biographiques), le passé et l'avenir sont présents.

Ainsi, au sein des argumentations des uns et des autres par rapport aux problématiques de travail des jeunes, on a vu apparaître le passé : sous la forme de conceptions anciennes qui sous-estiment les droits de travailleurs, sous la forme d'un recul des droits salariaux conquis, mais aussi, de façon plus positive, sous la forme de d'une continuité des revendications de toutes les luttes politiques, sociales et syndicales entreprises par de nombreux militants le siècle dernier. On a vu également apparaître l'avenir : en tant qu'expectative de lutte contre les inégalités, en tant que stratégie pour faire face aux effets de l'affaiblissement des liens sociaux, ou encore en tant que calculs politiques électoraux.

La jeunesse, en tant qu'âge du passage à la vie adulte, comme le signale P. Bouffartigue, est aussi « le moment où se reproduit et se transforme un groupe social, au travers de relations matérielles et symboliques faites de transmission – donc de filiation et de continuité – et de réappropriation – donc de réinterprétation voire de rupture » (Bouffartigue, 1994, p. 16). Il y a toujours une conception du temps prégnante au sein tant des politiques et des propositions publiques que des théories sociales relatives aux nouvelles générations (et au-delà d'elles…). L'exercice consistant à l'expliciter est important dans la mesure où, derrière ces conceptions, il subsiste aussi toujours une théorie de l'action ainsi qu'une idée du changement social, qui affectent l'ensemble de la société.

Bibliographie

BATTAGLIOLA, Françoise, BROWN Elisabeth, JASPARD, Maryse. 1997. « Itinéraires de passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classe », *sociétés contemporaines,* n°25, p. 85-103.

BAUDELOT Christian, GOLLAC, Michel. 2003. *Travailler pour être heureux? La bonheur et le travail en France,* Fayard, Madrid.

BECKER, Howard. 1971. Los extraños. Sociología de la desviación. Editorial Tiempo Contemporáneo, Buenos Aires.

BIDART, Claire. 2000. « *La construction de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Une enquête longitudinale »,* rapport de recherche pour la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, février, 133 p.

BIDART, Claire. 2002. « *La construction de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à l'épreuve du temps. Une enquête longitudinale »,* rapport final de recherche pour la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, juillet, 133 p.

BIDART, Claire. 2006, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », Cahiers Internationaux de sociologie, n°120.

BIDART, Claire, LAVENU, Daniel. 2001. « Projets et trajets, contraintes et contingences : qu'est-ce qui fait bifurquer des parcours ? », présentation faite aux *Huitièmes Journées de Sociologie du Travail « Marchés du Travail et différenciations sociales »,* LEST, 21 au 23 Juin 2001, Aix en Provence.

BIDART, Claire, LAVENU, Daniel. 2006. « Transitions vers la vie adulte et origines sociales. Une enquête longitudinale en France » in BIDART, Claire (ss dir.) *Devenir adulte aujourd'hui. Perspectives internationales,* Collection Débats Jeunesses, l'Harmattan, Paris, pp.163-180.

BIDART, Claire, CORREIA, Mario, LAVENU, Daniel. 2006. « Evolution des rapports à l'instabilité professionnelle : une enquête longitudinale auprès de jeunes », communication aux *Journées du Longitudinal*, 1 et 2 Juin 2006, LEST, Aix en Provence.

BLUMER, Herbert (1969) "La posición metodológica del interaccionismo simbólico", en Symbolic Interaccionism. Perspective and method. Englewood Clifs, Prentice Hall (Traduction).

BOUFFARTIGUE, Paul. 1994. *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens,* L'Harmattan, Paris.

BOUFFARTIGUE, Paul. 1997. « Introduction: Fin du travail ou crise du salariat ? » in BOUFFARTIGUE Paul et ECKERT Henri, *Le travail à l'épreuve du salariat. A propos de la fin du travail*, Editions L'Harmattan, Paris.

BOURDIEU, Pierre. 1986. « L'illusion biographique » dans *Actes de la Recherche*, juin, p.69-72.

CASTEL, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale,* Fayard, France.

COQUELLE, Claude. 1994. « Attention projet » in *Formation et emploi*, n° 45.

CONINCK, Fréderic de, GODARD, Francis. 1990. « l'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité » dans la *Revue Française de Sociologie*, janvier-mars, XXXI-I, p. 23-53.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. 2004. « Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni et Suède » in *Travail et Emploi,* n° 100, Octobre, p. 63-78.

DEMAZIERE, Didier. 2003. « Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques », in *10es Journées d'études « Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail »,* Céreq–Lasmas-IdL, Caen, 21, 22 et 23 mai 2003.

DUBAR, Claude (2000). *La Socialisation*, Armand Colin, Paris.

DUBAR, Claude, DEMAZIERE, Didier. 1997. *Analyser les entretiens biographiques: l'exemple de récits d'insertion,* Nathan, Paris.

EVANS, Karen, FURLONG, Andy. 2000. « Niches, transitions, trajectoires… De quelques théories et représentations des passages de la jeunesse » dans *Lien Social et Politiques*, RIAC 43, Printemps, p. 41-48.

FERRAND Michèle, IMBERT Françoise. 1993. « Le longitudinal à travers quantitatifs et qualitatifs », *Sociétés contemporaines*, n° 14-15, p. 129-148.

GALLAND, Olivier. 2002. *Les jeunes*, La Découverte, Paris.

GALLART, Maria Antonia (1992). "La integración de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación" en Forni F. / Gallart M. A. / Vasilachis de Gialdino I. *Métodos Cualitativos II. La práctica de la investigación*, CEA, Buenos Aires.

GIDDENS, Anthony (1995). *Modernidad e identidad del yo*, Península, Barcelona.

GORZ, ANDRE. 1988. *Métamorphoses du travail. Quête du sens,* Editions Galiléé, Paris.

GROSSETTI, Michel. 2004. Sociologie de l'imprévisible, PUF, Paris.

GROSSIN, William. 1974. *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton, Paris.

HALBWACHS, Maurice. 1925. *Les cadres sociaux de la mémoire,* Félix Alcan, Collection Les Travaux de l'Année sociologique, Paris. Edition électronique à :

http://www.uqac.ca//Classiques_des_sciences_sociales/classiques/Halbwachs_maurice/cadres_soc_memoire/cadres_soc_memoire.html

JACINTO, Claudia, LONGO, Maria-Eugenia, BESSEGA, Carla, WOLF, Mariela. 2005. *« Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo »*. Présentation faite au 7º Congres National d'Etudes du Travail « Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades ». Faculté de Sciences Economiques de l'Université de Buenos Aires. Du 10 au 12 de août 2005.

LAHIRE, Bernard. 2005. *L'homme pluriel, Armand Collin,* France.

LAÏDI, Zaki (2000). *Le sacré du présent*, Flammarion, Paris.

LECHNER, Norbert. 2002. *Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política*, LOM Ediciones, Santiago.

LONGO, María Eugenia. 2003. *¿Qué les queda a los jóvenes? Representaciones en torno al trabajo e identidad en varones jóvenes pobres.* Thèse de Licence de Sociologie (bac+5), Faculté de Sciences Sociales, Université du Salvador. Publication disponible à: http://www.salvador.edu.ar/csoc/idicso/sdti016.htm

LONGO, María Eugenia. 2006a. *La construction historique de la jeunesse*, Dossier de l'Unité d'enseignement 1 « La sociologie dans le paysage des sciences sociales », Master Recherche en Sociologie, 2° Année, Université de Provence.

LONGO, María Eugenia. 2006b. *L'introduction du temps et des temporalités dans la recherche du social*, Dossier de l'Unité d'enseignement 2 « L'institutionnalisation du social », Master Recherche en Sociologie, 2° Année, Université de Provence.

MEDA, Dominique. 1995. *Le travail. Une valeur en voie de disparition.* Aubier, Paris.

MEDA, Dominique. 2004. *Le travail,* PUF, Paris.

MERCURE, Daniel. 1995. *Les temporalités sociales*, L'Harmattan, Paris.

MERON, Monique, WIDMER, Isabelle. 2002. « Les femmes au chômage retardent l'arrivé d'un premier enfant », *Population,* 57 n°2, p. 327-358.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal. 1992a. « Mode de socialisation et rapport à l'activité » in *Revue Française des Affaires Sociales*, N° 2, Avril – Juin, p. 71-83.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal. 1992b. « L'idée de précarité revisitée » in *Travail et Emploi*, N° 52, février, p. 57-70.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal. 1994. « Mesurer l'insertion professionnelle ». En *Revue Française de sociologie*, XXXV, p. 37-68.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal, ROULLEAU-BERGER, Laurence. 2001. *Les jeunes et le travail. 1950-2000*. Presses Universitaires de France, Paris.

PASSERON, Jean Claude. 1990. « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires » dans la *Revue Française de Sociologie*, janvier - mars, XXXI-I, p. 3-22.

PAUGAM, Serge. 2000. *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris.

SCHNAPPER, Dominique. 1997. *Contre la fin du travail,* Les éditions Textuel, Paris.

ZOLL, Rainer. 1992. *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Editions KIMÉ, Paris.

Annexe 1

Un bref descriptif de l'enquête longitudinale

« Sociabilité et insertion sociale : Processus d'entrée dans la vie adulte, insertion professionnelle et évolution des réseaux sociaux »

Cette enquête qualitative est menée auprès d'un panel de jeunes vivant à l'origine dans l'agglomération de Caen en Normandie. Pour celle-ci les chercheurs participant ont interrogé des jeunes au seuil d'une étape importante, à savoir le baccalauréat ou la fin d'un stage d'insertion. Ils ont réalisé avec les jeunes des entretiens approfondis.

La population de l'enquête a été sélectionnée sur deux critères : la filière scolaire suivie et le sexe. En 1995, 87 jeunes ont donc été interrogés une première fois, dont un tiers en classe de Terminale de la section économique et sociale (bac ES), un tiers en classe de LEP (bac professionnel), et un tiers en stage d'insertion (non bacheliers). Filles et garçons ont été répartis par moitié dans chacun des trois groupes. Trois ans après, en 1998, ils ont été à nouveau contactés et 73 d'entre eux ont été réinterrogés. Encore trois ans après en 2001, 66 de ces jeunes ont à nouveau participé à l'enquête, puis encore 60 en 2004.

En première vague d'enquête, ils avaient entre 17 et 23 ans. Trois ans après, certains poursuivent des études, d'autres travaillent, sont au chômage ou dans d'autres situations encore. Encore trois ans après, ils avancent toujours vers la vie adulte, certains vivent encore chez leurs parents, d'autres seuls ou en couple, certains ont des enfants… A chaque fois, les enquêteurs les réinterrogent là où ils vivent.

Ainsi l'étude des processus d'insertion est suivie selon les axes problématiques qui ont défini ce projet de recherche dès ses origines : l'étude des interactions entre les diverses sphères de la vie (travail, famille, couple, résidence, mobilités, loisirs...) dans la construction des trajectoires des jeunes ; l'analyse de leurs réseaux relationnels en tant que facteurs de socialisation ; la prise en compte de la dimension diachronique de leurs avancées vers la vie d'adulte.

Cette enquête est réalisée par Claire Bidart, Alain Degenne, Daniel Lavenu, Didier Le Gall, Lise Mounier, Anne Pellissier. Elle s'inscrit dans une coopération entre le LEST, le LASMAS-IdL, et le CERSE, des laboratoires qui associent diverses Universités et le CNRS.

Elle a été financée entre autres par la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité), la DRASS de Basse-Normandie, la DDASS du Calvados, France Télécom R&D et la CNAF.

A chaque vague d'enquête, l'investigation s'organise en deux parties complémentaires.

Une première partie prend la forme d'un questionnaire standardisé rempli avec chaque jeune. Elle évoque l'ensemble de ses lieux et temps de vie, en précisant sa situation, en listant et décrivant les relations sociales qu'il y mène. Ces contextes sont divers : études, travail (y compris les "petits boulots"), stages, loisirs, sports, activités culturelles, vie associative et citoyenne, religion, vacances, voyages, bandes de copains, résidences, vie amoureuse et, bien entendu, la famille. Sont posées là des questions générales permettant de situer le jeune dans ces contextes et de mesurer l'investissement qu'il y réalise.

Il se remplit avec lui un "calendrier" biographique mensuel qui synthétise et situe dans le temps ses positions et les divers événements survenus chaque intervalle des trois ans depuis l'enquête précédente. Y sont rapportés systématiquement sur chaque mois ses situations au regard de l'emploi, de la formation, des stages, des "petits boulots", du chômage, du service militaire, des lieux de résidence, etc., mais également les relations amoureuses, les évolutions des liens familiaux et les autres événement importants.

Suivent des entretiens qualitatifs approfondis dans lesquels sont longuement discutés les événements et mutations tant relationnels que biographiques.

Leurs récits détaillés de ces trois années et en particulier des moments-clés, des "carrefours" où ils ont eu le sentiment de "faire des choix", ainsi que leurs réponses à des questions plus globales sur le travail, le couple, la famille, les loisirs, etc., permettent de mettre en perspective le déroulement de ces étapes avec leurs propres visions de ce qui s'y joue. Peuvent ainsi s'ouvrir des discussions sur les temporalités de leurs choix, sur leurs projets et l'établissement de priorités, sur les pondérations relatives entre les domaines de la vie, et sur les orientations globales qui sous-tendent les étapes qu'ils franchissent.

Les questions traitées sont bien entendu similaires dans les différentes vagues d'enquête, afin de permettre la comparaison.

Le chapitre plus précisément orienté sur le parcours professionnel commence par évoquer la trajectoire scolaire, les périodes de formation, les "petits boulots" éventuels, ainsi que toutes les transitions d'un emploi vers un autre. Puis des questions plus prospectives visent à explorer la façon dont le jeune construit son "univers des possibles"

en matière d'accès à l'emploi. Divers types de trajectoires et d'évolutions des parcours et des projets se dégagent, intégrant des représentations contrastées de ce qu'est le travail, en soi et pour soi. Quels contenus les jeunes mettent dans la notion de travail sont aussi demandés: privilégient-ils un métier ou un emploi, la tâche ou la place, la stabilité ou la mobilité, et comment ces perspectives évoluent-elles ?

Tous leurs changements d'emploi ont été traités dans le détail : pourquoi ont-ils abandonné, l'ancien, pris le nouveau ? Etait-ce lié à l'emploi lui-même, à ses conditions, à la tâche, aux collègues, etc. ? Etait-ce lié à d'autres projets personnels ? Le nouvel emploi correspondait-il à un projet ? Comment l'ont-ils trouvé ? En quoi est-il mieux ou moins bien que le précédent ?

Les conditions de leur emploi actuel ont ensuite été précisées: conditions de travail, entente dans l'entreprise, avec la hiérarchie, horaires et aménagement du temps, conflits, syndicalisme... Qu'est-ce qui les a surpris en débutant dans cette entreprise ? Pourront-ils évoluer dans cet emploi ?...

Les jeunes parlent également de leur parcours en général : leur formation leur a-t-elle servi ? Auraient-ils préféré faire autre chose ? Ont-ils le sentiment de progresser, de devoir faire des sacrifices ?

Des questions générales sur leur rapport au travail ont également été posées: pourrait-ils arrêter de travailler à un moment ? Qu'est-ce que cela représente pour eux, "travailler" ? Et le chômage ? Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail ? Est-ce que ce métier correspond à ce qu'ils voulaient faire ? Qu'envisagent-ils par la suite ? Ont-ils changé leur façon de voir le travail ? Que pensent-ils de la place qu'il prend dans leur vie ?...

Elles sont également posées quelques questions sur le travail de leur conjoint, sur les conciliations entre les deux emplois du temps.

Il s'aborde ensuite les procédures de recherche d'emploi, en construisant avec les jeunes des scénarios en cas de recherche d'un "vrai emploi" ou d'un "petit boulot provisoire", afin de voir quels moyens ils mettraient en œuvre dans l'un et l'autre cas.

Annexe 2

Quelques caractéristiques des jeunes sélectionnés

Cette annexe présente quelques caractéristiques des jeunes sélectionnés pour ce mémoire, concernant leur formation, leur statut sur e marché du travail, leur mobilité géographique et la situation de couple. L'information n'est toujours exhaustive, et il est possible de manquer de quelque donnée.

Jérémie
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Bac Pro bureautique

Année de naissance : 1974
Profession du père : pontier / Formation du père : Cap
Profession du mère : Agent CHU / Formation du mère : sans
1sœur et 1 frère

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Juil 1995 Juil 1996			Assedic					Caen	Copine
2	Oct–Déc 1995			Manpower	Préparation de commendes Blinis	CDD (intérim)	Temps complet		Colombelles / Caen	Copine
2	Mars 1996 – Janv 1998			RVI	Cariste Préparation de commendes	CDD (intérim)	Temps complet		Colombelles	Copine 1er enfant
3	Mars - Août 1998			Moulinex	Cariste	CDD (intérim)	Horaires normaux (temps complet) + heures suplementaires	8500 francs	Colombelles	Copine

3	Mais – juin 1999			Assedic					Colombelles	Copine
3	Sep 1998 - Avr 1999			Chez particulier- Commerce alimentaire	Chauffer livreur	Petit boulot	Déplacements en France et l'étranger	10000	Colombelles	Copine
3	Juil 1999 - Janv 2000			Citroën	Magasinier cariste	CDD (intérim)	Horaires normaux + + heures suplementaires	8500	Colombelles / Rennes	Copine
3	Fév 2000			SNCF	Agent de mouvement / réserviste	CDI Agent de Formation	3x8 Travail le WE et jours fériés	8000	Rennes	Copine
4	Sep 2004…			SNCF	Agent de mouvement / réserviste	CDI Agent de Formation	35 heures (2x8)	8000	Rennes	Copine 2me enfant

Alban
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Bac ES
Année de naissance : 1977
Profession du père : artisan plaquiste / Formation du père : sans
Mère au foyer / Formation du mère : sans
Une sœur jumelle, 2 sœurs, 2 frères

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Sep 1995 – Juin 1996	Commerce et services à l'IUT							Caen	
2	Juil 1996			Entreprise de vêtements	Vendeur	Contrat saisonnier	Temps complet	SMIC	Caen	
2	Sep 1996 – Juin 1997	IUT commerce							Caen	Copine A
2	Avr-Mai 1997		Stage comme vendeur à une Mobilier	Mobilier	vendeur	Convention de stage			Le Havre	
3	Juin-Août 1998		Stage comme apprenti chef rayon à Carrefour	Carrefour	Assistant chef de rayon	Convention de stage		350 francs	Le Havre	
3	Mars 1999-Août 1999		Stage comme responsable de projet d'ingénierie civile en BTP	Parcel Force en Angleterre	Assistant Marketing	Convention de stage		350 francs	Londres (Angleterre)	
3	Sept 1997 – Août 1999	IUP Licence en commerce – Maîtrise en commerce							Le Havre	Copine B Copine C
3	Sep 1999-Déc 1999			Assedic					Herouville	Copine D
3	Janv 2000-Sept 2002			Net Markets	Attaché commercial	CDI	Horaires normaux	2500 €	Paris	
4	Oct 2002 – Avr 2003			Lebo MD	Vendeur	CDI	35 heures	1300 €	Herouville	
4	Mai 2003 Sep 2003			Assedic					Herouville	
4	Oct 2004-Sep 2004	Etudes de Dentiste							Herouville	Copine E

L**éa**
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: BAC ES

Année de naissance : 1976
Profession du père : videur/marchand de biens / Formation du père : Cap
Profession du mère : infirmière / Formation du mère : Bac + 2
1soeur et 1 frère

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Sep-Juin 1996	IUT Marketing	Stage comptabilité Péricentre						Bazenville et Varaville	Copain A
2	Oct 1996 – Juin 1997	DUT Marketing							Bazenville	Copain A
2	Juil-Août 1995 Dec 1995 Avr; Dec 1996 Juil- Sep 1997	Maîtrise en Sciences de la Gestion		Scarface (vente de vêtements)	Vendeuse	Petit boulot	Travail été, WE, vacances, Noël	8000 francs	Bazenville	Copain A
2	Avr – Juin 1997		Stage dans une Société de bourse						Bazenville	Copain A
2	Avr-Juin 1998		Stage Chambre de Commerce et de l'industrie dans un club de Créateurs d'entreprises						Bazenville	Copain A
3	Oct 1998-Juin 1999	MBA							Bazenville / Coventry (Inglaterre)	Copain A
3	Oct 1999-Janv 2000		Stage De fin de MBA	Thermaking (groupes frigorifiques	Agent administratif	Convention de stage		4000 francs par mois	Irlande	Multiples histories

				pour camions)						
3	Juil- Sep 1998			Scarface (vente de vêtements)	Gestion de magasin + vendeuse	Petit boulot	3 mois plein temps 10 heures par jour	900 francs	Bazenville	Multiples histories
3	Avril – Juil 2000			Leroux-Brochart (réparation des pièces de voitures)	Agent administra tif	CDD	3 mois 39 heures	6500 francs	Eterville	Copain B
3	Sep 2000			Assedic					Eterville	Copain B
3	Nov- Dec 2000			Natexis	Chargé de gestion	CDD	38 heures	9000 francs (1577 euros)	Eterville	Copain B
3 / 4	Janv 2001 - Juin 2004…			Natexis	Technicien ne de banque	CDI	38 heures	9000 francs (1577 euros)	Caen / Haie Vigne / Clémenceau / Giberville	Copain B
4	Avr 2001- juin 2004	Diplôme d'ingénieur bancaire								

Fleur
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: BAC ES

Année de naissance : 1975
Profession du père : Contremaître RVI / Formation du père : sans
Profession du mère : institutrice retraitée / Formation du mère : Bac + 1
2 frères

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Juillet-Août 1995			Colonies	Animatrice	Petit boulot			Caen	
2	Octo 1995-Juin 1996	DEUG en Sociologie							Caen	
2	Octo 1996-Juin 1997	DEUG en Sociologie							Caen	Copain A
2	Nov 1997-Juin 1998	Licence en Sciences de l'Education							Ranville / Fontenay aux Roses	
2	Juin-juil 1996			Colonies	Animatrice	Petit boulot			Fontenay aux Roses	
2	Juin-juil 1997			Colonies	Animatrice	Petit boulot			Fontenay aux Roses	
2	Sep 1997-Juin1998			Association « Coupe de pouce »	Bénévole logée nommée	Petit boulot	Habite à l'association	-	Fontenay aux Roses	
3	Sept 1998-Juin1999	Etudes d'éducation spécialisé à l'IRTS							Rouen	
3	Oct-Nov 1998		Stage externe d'éducation spécialisée	IRTS Rouen	Animation et éducation	Convention de stage	30 heures semaine	-	Rouen	Copain B

3	Janv-Juin 1999		Stage de découverte 1 de éducation spécialisé	IRTS Rouen	éducation	Convention de stage	30 heures semaine	-	Rouen	Copain B
3	Août 1999			Centre départementale de l'enfance	Educatrice	CDD	39 heures 1 mois	9500 francs	Elbeuf	
3	Sep 1999 – juin 2000	Formation							Canteleu	Copain B
3	Sep 1999 – Fev 2000		Stage de découverte 2 de éducation spécialisé	IRTS Rouen	éducation	Convention de stage	30 heures semaine		Canteleu	Copain B
3	Juin 2000-Mars 2001		Stage de responsabilité éducative	IRTS Rouen	éducation	Convention de stage	30 heures semaine		Elbeuf	Copain B
3	Août 2000			Association de Prévention de la Région Elbeuvienne	animatrice	CDD	39 heures 1 mois	7500 francs	Elbeuf	
3	Sep 2000-Juin 2001	Formation							Elbeuf	Copain B
4	Juil 2001 – juin 2002			Service Educatif Milieu Ouvert (SEMO) Femmes Lisieux	Education spécialisée	CDD	35 heures	(8900 francs) 1300 euros	Mezidon-Canon	Copain B
4	Jul – Dec 2002			Assedic					Mezidon-Canon	Copain B
	Jan 2003-Jul 2004			SEMO Hommes Lisieux	Education spécialisée	CDI	35	1400 euros	Glos	Copain B

Paul
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: BAC ES

Année de naissance : 1976
Profession du père : Directeur d'Agence CA / Formation du père : bac
Profession du mère : institutrice / Formation du mère : Bac + 2
Une sœur

Vague	Dates début et fin	Formation	Stage	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Sep 1995-Juin 1996	Bac redouble							Caen	
2	Oct 1996 – Jui 1999	BTS Action Commerciale en alternance (redouble)							Caen	
2	Oct 1996 - Août 1998			Banque Crédit Agricole	Agent commercial	Contrat de qualification	Horaires bureau	4100 francs	Caen	
3	Sep 1998 – Mai 2001			Assedic						
3	Dec 1999 – Mai 2001			V3D	Création de son entreprise (tourisme, immobilier) sur Internet	A son compte Associé	Indépendant	4600 francs d'Assedic	Caen	
4	Mai 2001-Août 2001			V3	Création d'autre entreprise de création de sites d'Internet	A son compte	Indépendant	-	Caen	Copine A
4	Dec 2001-Avr 2002			COMAREG	Commercial	CDD	39 heures	12000 francs	Caen	
4	Jun 2002-Mai 2003			HG Agence Immobilier	VRP salarié	CDD (SMIC + avance)	Indépendant	900 euros	Caen	
4	Sep 2003-Juin 2004			Agence Immobilier	Agent commercial TNS (à la commission)	A son compte	Indépendant	12500 francs	Caen	

Suzie
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Bac Pro bureautique

Année de naissance : 1975
Profession du père : agent de maîtrise / Formation du père : bac
Profession du mère : agent de fabrication / Formation du mère : cap
Une sœur

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Août 1995 – Juin 2001			Assedic					Ifs Plaine	
2	Nov-Dec 1995 Fev-Juil 1996 Oct-Dec 1996 Juin-Juil 1997			Valeo Mondeville (Ex-MagnettiMarelli) Entreprise équipement automobile	Ouvrière à la chaîne	CDD (intérim)	35 heures	6800 francs	Ifs Plaine	Copain A
2	Oct 1997-Juin1998			Moulinex	Ouvrière	CDD (intérim)	35 heures		Ifs Plaine	Copain A
3	Sep-nov 1998 Jan 1999-Mai 2000 Jui-Août 2000 Dec-Jun 2001 Fev-Juin 2002			Valeo Mondeville	Ouvrière à la chaîne	CDD (intérim)	35 heures	6800 francs	Ifs Bourg	Copain A Mariage 1 enfant
4	Jul 2001-Fev 2002			Valeo Mondeville	Ouvrière à la chaîne	CDD (intérim)	35 heures	1070 euros	Ifs Bourg	Copain A
4	Jul 2003 – Jun 2004…			Valeo Mondeville	Ouvrière à la chaîne	CDI	35 heures	1070 euros	Ifs Bourg	Copain A

Kévin
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Stage mobilisation sur un projet

Année de naissance : 1976
Profession du père : Ouvrier du bâtiment / Formation du père : Cep
Profession du mère : adjointe administrative DRTE / Formation du mère : Cep
Un frère

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Oct 1995-Juin 1996				Entraîneur de box	Petit Boulot			Caen	Copine A
2	Fev-Juil 1996			Hôpital Baclesse	Aide soignante	CES Aide soignante	Temps partiel		Caen	Copine A
2	Août1-sep 1996				Cueillette des mêlons	Petit Boulot	Contrat saisonnier		Limoges	
2	Dec1996-Sep1997			Hôpital Baclesse	brancardier	CES	Temps partiel	SMIC à moitié temps	Caen	Copine B Mariage
2	Oct1997-Fev1998			Contrat de la Ville	brancardier	CES	Temps partiel	SMIC à moitié temps	Caen	Copine B
3	Nov1997-Fev1999			Hôpital Baclesse	Agent hospitalier, ménage	CDI	Temps partiel	3300 francs	Caen	Copine B
3	Janv 2001-Jun 2004			Cave Canem	Agent sécurité incendie	Petit boulot	2 nuits par semaine	4000 francs	Paris	
3/4	Mars 1999-juin2004…			Hôpital Baclesse	Employé d'accueil et sécurité	CDI	Temps partiel 32 heures	7600 francs	Caen	Copine B Séparation
3/4	Juin 2001-jun 2004…			Logisécurité	Maître chien	Petit Boulot	Occasionnel	45 francs l'heure	Caen	

Serge
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Bac pro structures métalliques

Année de naissance : 1976
Profession du père : Commis coupe (bûcheron) / Formation du père : sans
Profession du mère : éducatrice / Formation du mère : Cep
Un frère et une soeur jumeaux

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Juil 1995-Jan1996			Technifil	Soudeur	CDD (intérim)	35 heures		Caen	Copina A
2	Fev-Nov 1996	Formation							Caen	
2	Dec 1996			Assedic					Caen	
2	Janv 1997-Oct 1998			Tolkit Chaudronnerie	Régleur de machines	CDD	35 heures (travail de nuit)	8800 francs)	Caen	Copine B Copine C
3/4	Nov 1998-Jun 2004			Tolkit Chaudronnerie	Régleur de machines	CDI	35 heures (travail le soir)	1200 euros (8800 francs)	Caen	

Thomas
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Bac Pro MS (maintenance systèmes informatisés)

Année de naissance : 1974
Profession du père : agriculteur / Formation du père : Cep
Profession du mère : Mère au foyer / Formation du mère : Cep
Deux frères, un frère jumeau et un adoptif

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Oct 1995 Juin 1996	BTS de mécanisme et automatisme industriel							Caen	
2	Août 1995 Juil-Août 1996			Chez les parents	travaux agricoles	Petit boulot			Caen	
2	Sep 1996-juin1997	BTS redouble							Caen	Copine A
2	Sep 1997-Juin 1998	BTS 2 année							Caen	Copine A
2	Juil 1997			Entreprise privée	Installation alarmes et protection contre feu	CDD (intérim)	Temps complet		Caen	Copine A
2	Août 1997			Leiterie Bernier	Maintenance des machines	CDD (intérim)	Temps complet		Caen	Copine A
3	Juin-Août 1998			Messelin (équipement électrique)	Electricien	CDD (intérim)	Temps complet	8000 francs	Caen	Copine A
3	Jui-Août 1999			Lactalys (industrie alimentaire – fromagerie)	Electromecanicien	CDD	35 heures		Caen	Copine A
3/4	Sep 1999 – Juin 2001			Lactalys	electromecanicien	CDI	35 heures	1200 euros	Villedieu les Poêles	Copine A
4	Juil 2002-Jun 2004…			Boyeux	electromecanicien	CDI	35 heures	1600 euros	Villedieu les Poêles	Copine A 1 enfant

Simon
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Bac Pro Maintenance des systèmes automatisés

Année de naissance : 1974
Père décédé / Formation du père : inconnu / Profession du beau père : photographe/
Profession du mère : Mère au foyer / Formation du mère : sans
Un frère

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Sep 1995-Juin1996	Bac Pro Redouble							Caen	
2	Juil-Août 1995			Clastreau	Cueillette de pneus	Travail saisonnier	–	-	Caen	
2	Sep 1996-Juin1997	Bac technique rate							Caen	
2	Juil-Août 1996			Clastreau	Cueillette de pneus	Travail saisonnier	–	–	Caen	
2	Août 1997-Sep 1998	Service militaire							Caen	
3	Juin Sep 1998			Clastreau	Cueillette de pneus	Travail saisonnier	–	–	Caen	
3	Oct 1998-Sep1999			Laboratoire Gilbert	Electromécanicien	CDD	35 heures	8500 francs	Caen	
4	Oct 1999-jun 2004…			Laboratoire Gilbert	Electromécanicien Conducteur de ligne	CDI	35 heures	1250 euros (8000 francs)	Caen	

Nicolas
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Bac ES

Année de naissance : 1977
Profession du père : Directeur des services municipaux / Formation du père :
Profession du mère : infirmière libérale / Formation du mère :
Parents divorcés
2 soeurs et 2 frères

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Nov 1995-Juin1996			Secteur publique – Cantine Scolaire	Animateur du temps des enfants	Petit boulot	Temps partiel	Inférieur au SMIC	Caen/ Hérouville	
2	Oct 1995-Juin1996	1 année Etudes Droit échec							Hérouville	
2	Sep 1996-Juin 1997			Mairie d'Herouville - Cantine Scolaire	Animateur du temps des enfants	Petit boulot	Temps partiel	3000 francs	Hérouville	
2	Oct 1996-Juin1997	Redouble 1 année Droit échec							Hérouville	Copine A
2	Sep 1997-Juin 1998			Mairie d'Herouville - Cantine Scolaire	Animateur du temps des enfants	Petit boulot	Temps partiel	3000 francs	Hérouville	Copine A
2	Oct 1997-Juin1998	2 année Droit échec							Hérouville	
3	Sep 1997-Juin 1998			Mairie d'Herouville - Cantine Scolaire	Animateur du temps des enfants	Petit boulot	Temps partiel	3000 francs	Hérouville	
3	Août 1998-Juil1999			Couples privé	Baby sitting	Petit boulot	50 heures	1500 francs	Hérouville	

3	Oct 1998-Juin1999	2 année Etudes Droit							Hérouville	
3	Juin –Sep 1999			Immobilier	Promoteur immobilier / Accueil	CDI	12 heures mois	1900 francs	Hérouville	
3	Août 1999			Municipalité de Strasbourg		CDD	Temps complet	1900 francs	Hérouville	
3	Sep 1999-Juil 2000	Etudes Droit							Pays de Galles	Copine B
3	Dec 1999-Juin 2000			Resto Privé	Serveur Plongeur	CDD	15 heures semaine	2000 francs	Pays de Galles	Copine B
4	Dec 2000-Sep 2001			Boite de exportations et importations	Auxiliaire administratif	CDD	40 heures	4500 francs	Valence (Espagne)	Copine B
4	Dec 2001-janv 2002			Omegasystem (Mobilier)	Travail à la chaîne	Petit boulot	40 heures	800 euros	Drôme (Italie)	Copine B
4	Fev 2002-Jan 2004			Rossana (Mobilier)	Suivi de commandes	CDI	40 heures	834 euros	Esaro (Italie)	Copine B
	Fev 2004-juin2004			Rossana (Mobilier)	Suivi de clients	CDI	40 heures	1250 euros	Esaro (Italie)	Copine B

Rose
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Stage

Année de naissance : 1974
Profession du père : chef d'équipe nettoyage / Formation du père : sans
Profession du mère : Mère au foyer / Formation du mère : sans
2 soeurs au foyer, 2 frères à Caen

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Jul-Dec 1995		Stage à GRETTA	GRETTA	Secrétaire	Mission locale			Cauvicourt/ Cormelles	
2	Janv-Juin 1996			Assedic					Cormelles	
2	Juil-Dec 1996		Stage Grain Bonasso	Grain Bonasso	Assistante commerciale	Mission locale			Cormelles	
2	Janv – Sep 1997			Hardouin Magasin Jouets	Secrétaire	Contrat alternance	40 heures	2200 francs	Cormelles	
2	Oct 1997			Normandie Services	Secrétaire	Contrat alternance	40 heures			
2	Nov 1997-Juil1999			Hardouin Magasin Jouets	Magasinière / secrétaire	Contrat qualification	40 heures	2200 francs	Le Royal	
2	Nov 1997-Juin 1999	Bac Pro Logistique								
3	Sep-Dec 1999			Assedic						
3	Janv-avr 2000			Bricorama Suresnes	Caissière	CDD	35 heures	5600 francs	Suresnes	
3	Mai 2000 – Mai 20001			Bricorama Sevres	Caissière	CDI	35 heures	5600 francs	Suresnes	
3	Juin-Juil 2001			Leclerc	magasinière	CDI	36 heures	SMIC	Suresnes	
3	Août-Oct 2001			Monoprix	Caissière	CDI	36 heures	SMIC	Suresnes	
3	Oct 2001-Mars 2002			Centre d'Action Social de la Ville de Paris	Agent public contractuel	CDD	36 heures	7100 francs	Paris	
4	Avr 2002 – Juin 2004…			Centre d'Action Social de la Ville de Paris	Adjoint administratif / gestion de personnel	CDI	39 heures	1200 euros	Paris	

Katia
Filière scolaire à l'origine de l'enquête: Stage de mobilisation au Greta

Date de naissance : 1973
Père décédé / Profession du beau père : officier mécanicien en retraite / Formation du père et beau père: bac
Profession du mère : femme de ménage municipale / Formation du mère : bac
Fratrie recomposée plus âgée qu'ego

Vague	Dates début et fin	Formation	Stages	Emplois successifs					Lieu de résidence / Mobilité Géographique	Amour
				Etablissement	Travail réel exercé	Type de contrat	Temps travail	Gains TC (par mois)		
2	Avr 1995 – Sep 1996			Assedic					Massy	Copine A
2	Juin 1995-mar 1996		Stage à GRETTA (maison retraite)	GRETTA	Aide aux médecins et psychologue				Massy	Copine A
2	Mai 1996			La Parisienne	Envoi des enveloppes	CDD (intérim)				
2	Oct 1996 – Mai 1998	Diplôme Aide médico psychologue							Massy	Copine A
2	Mai – Juil 1996			Cableuse		CDD (intérim)			Massy	Copine A
2	Oct 1996 – Sep 1998			Foyer d'insertion-transition d'handicapés	Aide médico psychologue	CES	290 heures	2800 francs	Massy	Copine A
3	Oct-Nov 1998			Assedic					Massy	Copine A
3/4	Janv 1999 – Juin 2004…			Maison d'Accueil Spécialisé	Aide médico psychologue	CDI	35 heures	1250 euros (9000 francs)	Caen / Cesny Bois Halbout	Copine A Pacs