

---

## Les rapports à la vie professionnelle et l'intervention en orientation : une clé de compréhension des parcours des jeunes In Career Counselling, Work Life Dispositions of Young People Are Key to Understanding Their Career Paths

---

María Eugenia Longo  
*Institut National de la Recherche Scientifique*  
Sylvain Bourdon  
Patricia Dionne  
*Université de Sherbrooke*

---

### RÉSUMÉ

La complexité et la flexibilité du marché du travail, et le besoin d'apprentissage tout au long de la vie, produisent une plus grande diversification des trajectoires et un travail permanent d'ajustement de la part de l'individu. Ceci force le renouvellement de la pratique et de la recherche dans les domaines de l'orientation. Cet article analyse les « rapports à la vie professionnelle » des jeunes au postsecondaire comme éléments clés de la compréhension des parcours. Les résultats sont issus d'une recherche qualitative et longitudinale sur les parcours scolaires et professionnels des jeunes de différents programmes du Cégep au Québec.

### ABSTRACT

Labour market complexity and flexibility along with lifelong learning demands are resulting in greater diversity in career paths and ongoing demand for individuals to adapt. These changes call for new perspectives in career counselling research and intervention. This article analyzes data from a qualitative longitudinal study of the education and occupation paths of young postsecondary students, showing that “work life dispositions of Cégep students in Quebec are key to understanding their careers.

Le choix d'un emploi ou d'une formation, l'insertion et la construction d'une carrière professionnelle tout au long de la vie sont au centre du métier des conseillères et conseillers d'orientation. Cependant, la complexité croissante du marché du travail et de nouveaux contrats flexibles (Mercurie, 2001) ont entraîné des transformations importantes dans l'accompagnement et la recherche en orientation, domaine dont les fondements théoriques reposaient initialement sur une relative stabilité des parcours professionnels (Savikas et al., 2010). Plus précisément, outre le chômage, l'instabilité, le sous-emploi, et la surqualification, les jeunes générations sont davantage touchées par la prolifération des emplois « atypiques » (Institut de la statistique du Québec, 2014), dont les caractéristiques, en ce qui concerne le statut, la nature contractuelle, la durée, le temps de travail,

et les protections sociales, ne correspondent pas au paradigme salarial d'auparavant. Ce type d'emplois, saisis d'un côté comme des opportunités (Vultur, 2010), peuvent constituer de l'autre côté des sources de précarité (Eckert, 2010). Dans les deux cas, ils marquent l'entrée des jeunes sur le marché du travail, même si leur situation s'améliore avec l'avancée en âge dans une conjoncture favorable d'accès à l'emploi (Fleury, 2007).

L'instabilité de la carrière s'accompagne également du besoin de considérer que l'orientation et l'apprentissage s'effectuent tout au long de la vie dans une « société du savoir » (UNESCO, 2005), à l'intérieur de laquelle les ressources destinées à l'éducation, la science, la culture, l'information, et la communication ont augmenté. Au Québec, l'accentuation de l'importance accordée au savoir s'est manifestée tant dans la hausse de la scolarisation de la population en général (Lessard & Brassard, 2010) que dans l'instrumentalisation de l'éducation en termes d'exigences de diplômes et de compétences pour la recherche et le maintien en emploi (Bourdon, 2010).<sup>1</sup> La démocratisation du système de formation a mené ainsi à des formules flexibles et réversibles dans le cursus scolaire et, par voie de conséquence, à des conditions uniques de pauses, de retours, et de réorientations aux études (Charbonneau, 2007). Cette réversibilité affecte ainsi les parcours d'orientation qui se construisent tout au long de la vie et qui sont plus souvent marqués par des bifurcations et de nombreuses transitions.

En ce qui concerne le groupe des jeunes adultes, le récurrent double statut de travailleur et d'étudiant depuis la fin du secondaire entraîne quelques particularités additionnelles, dont le défi de donner du sens au travail dans une sinueuse et exigeante articulation d'activités professionnelles, éducatives, familiales, et citoyennes (Longo & Bourdon, 2016). Au cœur de cette articulation souvent très singulière, l'identification à un métier ou la correspondance entre l'emploi et le diplôme ne va pas de soi. Cet état de fait requiert un travail individuel d'ajustement permanent des connaissances, des intérêts, et des projets, voire un arbitrage difficile des situations en fonction des imprévisibilités et des contextes changeants (Riverin-Simard & Simard, 2004). Ce processus croissant d'individualisation des parcours de vie demande à l'individu un plus grand effort de réflexivité (Beck, 1993; Giddens, 1995), et devient, pour ceux disposant de moindres soutiens, une source de vulnérabilité pour l'identité et la cohésion sociale (Bauman, 2003). La construction réflexive des projets et des choix des individus dans plusieurs domaines de la vie (le travail, la formation, la famille, le couple, la parentalité, les loisirs, les engagements) et ce, dans un contexte d'une plus grande incertitude, s'inscrirait donc dans les tendances sociales mentionnées plus haut. Toutes ces tendances concourent à façonner le parcours des jeunes et entraînent même un allongement du passage à l'âge adulte (Cavalli & Galland, 1993).

Face à cette déstandardisation des parcours, les professionnels de l'orientation accomplissent leur travail d'accompagnement et problématisent leurs pratiques pour les adapter au contexte. Ce travail d'adaptation nécessite une réflexion

disciplinaire touchant une pluralité d'éléments, notamment : le rôle que jouent les institutions du travail à travers les entreprises (Papet & Louche, 2004) ou les institutions scolaires (Goyer, 2007); l'accès à l'information sur les métiers et les professions (Savard, Michaud, Bilodeau, & Arseneau, 2007); et la pratique même de l'orientation professionnelle, son champ d'action, et l'ajustement de ses dispositifs à la complexité (Richardson, 2009). Au-delà de l'adaptation, et en lien avec la diversification des trajectoires, une préoccupation marquée pour la justice sociale dans les dispositifs d'orientation traverse également la discipline (Arthur, Collin, Marshall, & McMahon, 2013; Flores, 2009). Cette préoccupation soutient des pratiques d'orientation qui favorisent la mise en place d'actions permettant de franchir des obstacles structurels créant des inégalités au regard des choix d'orientation (Sultana, 2014). Les populations des jeunes bénéficiant de services d'orientation attirent également l'attention, car leurs intérêts, leurs valeurs, leurs représentations du monde du travail, et leurs manières de gérer la transition au regard de la vie professionnelle diffèrent de ceux des générations précédentes (Bujold & Fournier, 2008; Mercure & Vultur, 2010); et c'est pourquoi une adaptation conséquente des interventions en counseling de carrière s'impose (Riverin-Simard & Simard, 2004).

Cet article vise à approfondir ce dernier aspect, portant sur les significations données par les jeunes au travail et à l'emploi. Abordé précédemment dans le cadre de nombreuses recherches internationales (Meaning of Work International Research Team—MOW, 1987; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Vendramin, 2008), nos propres analyses le présentent comme central pour l'orientation des parcours des jeunes. Plus précisément, l'article propose une analyse qualitative et longitudinale des « rapports à la vie professionnelle » (Longo, 2018) de jeunes collégiens au Québec. Cette analyse est fondée sur les données d'une recherche portant sur la construction des parcours scolaires, professionnels, et de vie de ces jeunes. Les résultats présentés ici sur les rapports—symboliques et pratiques—à la vie professionnelle des jeunes ouvrent des portes vers des pistes d'intervention possibles dans les pratiques d'orientation. Ils engagent une réflexion sur les modèles qui guident ces pratiques en intégrant la construction actuelle des parcours et leur orientation tout en tenant compte du point de vue des individus impliqués.

#### CADRE THÉORIQUE

Dans le contexte précédemment évoqué de flexibilité d'emploi et de formation continue, de réflexivité et de responsabilisation de l'individu pour le développement des compétences, les représentations sociales et les rapports subjectifs gagnent en pertinence. L'étude des parcours de vie est une approche mobilisée, notamment dans le domaine de l'orientation professionnelle, pour tenir compte de ces rapports subjectifs et de l'inscription des individus dans différents contextes de vie pouvant influencer leur orientation (Fournier, Zitterman, Gauthier, Masdonnati, & Lachance, 2016). L'intérêt de cette

approche est de mettre l'accent sur les acteurs, leurs engagements, et leurs interprétations de la réalité d'emploi et de formation qui agissent comme un révélateur des choix et des projets professionnels (Bourdon, Longo, Supeno, & Deleo, 2014; Savikas et al., 2010).

Parmi les multiples manières (attitudes, finalités, valeurs, intérêts, représentations, critères, etc.) d'aborder des composantes liées aux rapports subjectifs de jeunes envers le travail, certaines nous intéressent particulièrement par leur lien avec l'activité matérielle concrète. C'est la raison de notre préférence pour le terme « rapport à », tant d'un point de vue théorique que pour sa concrétisation dans l'analyse empirique exposée plus loin. Ce terme met en valeur le lien entretenu avec un objet ou une activité, voire la manière de les appréhender. Les jeunes établissent un rapport subjectif singulier, mais construit socialement, avec leurs différentes sphères de vie, dont celles de l'éducation et du travail. Cette idée de rapport est plus qu'une simple idée, une image ou un construit purement mental; il cherche à mettre en valeur, dans un seul terme, la signification et la production de l'action. Nous proposons de décliner les rapports à la vie professionnelle en quatre dimensions distinctes du sens que prend la vie professionnelle chez les individus : rapport à l'activité, au travail, à l'emploi, et au monde professionnel.

### *Le rapport à l'activité professionnelle*

L'intérêt porté à ces rapports n'est pas nouveau, et ceux-ci ont été abordés à partir de différents angles et disciplines (Baudelot & Gollac, 2003; Mercure & Vultur, 2010; MOW, 1987; Paugam, 2000; Riverin-Simard, 2002; Rosso et al., 2010; Trottier, 2000; Vendramin, 2008).

Parmi les travaux en lien avec l'orientation, l'équipe MOW (1987) est l'instigatrice des mesures sur le sens du travail dans la vie. Elle définit la centralité du travail comme une croyance générale de la valeur du travail dans la vie de chaque personne, établissant d'emblée une double mesure, une centralité absolue, et une centralité relative, cette dernière étant définie en fonction des autres activités de la personne. Avec un principe similaire et dans la sociologie francophone, Nicole-Drancourt (1992) définit le rapport des jeunes Français à l'activité professionnelle comme la position de l'individu envers l'option professionnelle. Ce terme lui permettrait de bien saisir les sources d'influence des stratégies d'engagement professionnel dans un sens large, en associant le travail aux autres sphères de vie. En lien avec le sens du travail et en comparaison avec les différentes activités dans lesquelles la personne est investie, Mercure et Vultur (2010) définissent plus récemment, à partir d'une enquête par sondage et d'une série d'entrevues menées au Québec, « l'*ethos* du travail » comme « l'ensemble des valeurs, attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien » (p. 6). Cet *ethos* se construit à partir de trois dimensions : la première est relative à la centralité du travail dans la vie; la deuxième aux finalités du travail, soit les raisons que les personnes ont de travailler; la troisième se focalise sur l'emploi et l'adhésion des personnes aux principales normes managériales

dominant le marché du travail. Ils montrent que « l'*ethos* égotéliste », celui selon lequel le travail est important tout en gardant l'équilibre avec les autres sphères de vie, serait majoritaire chez les Québécois. Parada et Young (2013) montrent qu'au Canada les jeunes sont engagés activement dans de nombreux contextes culturellement et socialement liés qui ne progressent pas de manière indépendante, et que le sens du travail et la place qu'il occupe dans la vie se construisent (le sens du travail et la place qu'il occupe) dans le cadre de cette interaction. Ces travaux ciblent une première dimension centrale pour aborder le sens du travail, que nous avons retenu pour notre analyse sous le terme de *rapport à l'activité*. Il facilite la mise en lien des différentes activités au sein desquelles les personnes s'investissent et construisent leurs décisions professionnelles.

### *Le rapport au travail*

Cependant, Mercure et Vultur (2010) montrent qu'une autre manière d'aborder le sens du travail concerne non seulement sa place dans la vie en regard d'autres sphères, mais également les finalités ou raisons individuelles pour travailler (e.g., rétribution, lien social, acquisition d'expérience). Cette distinction relève d'une deuxième dimension clé pour notre analyse, que nous synthétiserons ici sous l'idée de *rapport au travail*. En lien avec l'engagement dans une activité professionnelle, Morin (2008) propose une typologie caractérisant le sens du travail. Elle identifie l'utilité sociale du travail, la rectitude morale du travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage, la qualité des relations, et la reconnaissance comme composantes principales ou caractéristiques du travail qui seraient associées à un travail qui a du sens. Avec d'autres termes, Baudelot et Gollac (2003) insistent sur l'existence d'une pluralité de sources de bonheur et de malheur dans les emplois et montrent que l'expérience et la perception du travail dépassent les cadres de l'activité prescrite. Les auteurs distinguent ainsi quatre registres du plaisir (les contacts, les occupations, la dimension créatrice du travail, la découverte) qui font du rapport au travail un rapport heureux et qui motiveraient les personnes à s'engager dans le travail. Les résultats de leur enquête indiquent également que les formes du bonheur, tout comme celles du malheur, tendent à se cumuler. Concernant le Québec, Mercure et Vultur (2010) soulignent que pour le choix d'un emploi les jeunes priorisent davantage que leurs aînés la reconnaissance et l'épanouissement personnel, mais que des distinctions s'établissent selon les secteurs socioprofessionnels. D'ailleurs, les recherches s'intéressant aux raisons de travailler qui guident les choix individuels convergent avec celles portant sur les valeurs de travail. Plusieurs auteurs soulignent en effet que les valeurs de travail exercent une influence sur les choix professionnels (Choi, 2017), reflètent les croyances au regard de la qualité de vie humaine, et précisent ce que la personne souhaite atteindre par le travail (Callanan & Zimmerman, 2016; Kuron, Lyons, Schweitzer, & Ng, 2015; Schwartz, 1999). Certes, le rapport au travail peut être guidé par des valeurs de travail, mais il dépasse celles-ci notamment par son inscription dans l'activité matérielle concrète du travail.

### *Le rapport à l'emploi*

Par ailleurs, il serait possible d'exercer un travail qui a du sens dans un milieu qui n'en a pas, et inversement. Pour Baudelot et Gollac (2003), les éléments du bonheur ou du malheur au travail dépendent à la fois du type d'investissement de soi et de la pression effective dans l'emploi. Pratt et Ashforth (2003) distinguent ainsi les caractéristiques du travail lui-même et la qualité des relations professionnelles qu'engendrerait le sens du travail. De plus, le travail peut être exécuté ou non dans le cadre d'un emploi (Morin, 2008), d'où l'intérêt de certains auteurs envers les critères concrets à l'origine de l'adoption, ou de l'abandon, d'un emploi donné, au-delà des valeurs individuelles accordées au travail. Paugam (2000) propose d'établir ainsi une distinction entre rapport au travail et rapport à l'emploi. Le premier impliquerait les dimensions de satisfaction et d'insatisfaction des salariés dans l'exercice de leur activité et serait associé à la possibilité d'atteindre les finalités souhaitées dans le travail. Le deuxième indiquerait le degré de stabilité de leur situation professionnelle et l'engagement collectif des salariés, et toucherait les conditions d'emploi. La distinction entre rapport au travail et rapport à l'emploi a également été établie d'une autre manière par l'enquête *Generational approach to the social patterns of relation to work*—SPREW (Vendramin, 2008) dans six pays européens. Cette enquête propose une typologie des attitudes face au travail à partir de deux dimensions : la première oppose ceux qui développent une conception instrumentale pragmatiste du travail à ceux qui présentent un engagement davantage expressif; la deuxième distingue ceux qui ont un parcours plus standardisé et stable à ceux qui ont un parcours plus erratique. Les jeunes afficheraient une différence accrue avec leurs aînés en ce qui concerne le type de parcours effectif d'emploi choisi ou subi, et moins en ce qui concerne leurs finalités au travail (Méda & Vendramin, 2013). Encore au Québec, l'enquête de Mercure et Vultur (2010) montre que si les jeunes (18–34 ans) ont tendance à donner un peu moins d'importance au travail dans leur vie, leur adhésion aux normes managériales dominantes s'avère un peu plus élevée que celle de leurs concitoyens plus âgés. La distinction entre valeurs, finalités, ou sens du travail et les conditions d'exercice de l'emploi a permis d'établir une troisième dimension discriminante dans l'analyse de nos données, que nous englobons sous le terme de rapport à l'emploi.

Le *rapport à l'emploi* réfère aux critères qui guident le choix d'un emploi concret. Plusieurs études montrent que ces critères diffèrent selon les générations. Loriol (2017) résume les résultats d'une étude comparative concernant le sens du travail et les jeunes réalisée dans 15 pays auprès de 14 400 salariés, dont 3 500 de moins de 30 ans. Tandis que les moins de 30 ans considèrent à peine plus souvent que leurs aînés que l'« entreprise idéale » offre « des possibilités d'évolution » et « des conditions de travail agréables », les jeunes sont moins nombreux à valoriser « un management qui prête attention à l'humain » et une entreprise « qui valorise les efforts de chacun », si on reprend les indicateurs de cette étude. Par ailleurs, les jeunes sembleraient porter davantage attention à l'intérêt du travail, au plaisir au travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle notamment

(Loriol, 2017). Au Canada, les résultats de l'enquête de Ng, Lyons, et Schweitzer (2017) soulignent que les milléniaux recherchent un emploi porteur de sens, avec des rétroactions rapides, du respect, des interactions sociales, des possibilités d'avancement, et l'équilibre de vie. Les autres critères jugés importants dans le choix d'un emploi relèvent surtout de récompenses extrinsèques (e.g., l'argent, le statut) plutôt que de récompenses intrinsèques (e.g., un travail intéressant).

### *Le rapport au monde professionnel*

Par ailleurs, moins de recherches insistent sur la manière dont les jeunes considèrent le marché du travail ou évaluent les possibilités qui leur sont offertes. Cependant, le fait d'interpréter les situations comme autant d'opportunités serait, selon certains travaux en orientation, une stratégie porteuse pour faire face à l'incertitude du marché du travail (Patton & McMahon, 2006). Selon Maunaye (2013), les rapports aux mondes professionnels des jeunes en France varieraient notamment selon le degré de clarté du projet d'orientation envisagé et la filière d'étude envisagée. L'absence d'un projet d'orientation clair génère une ambivalence qui s'accompagne de plusieurs émotions ou sentiments (peur, angoisse, inquiétude) éprouvés à l'égard de l'insertion et du monde du travail. Cette quatrième dimension importante de notre analyse, nommée ici *rapport au monde professionnel*, permet de saisir la façon dont les jeunes traitent les obstacles ou les possibilités du marché du travail. Cet aspect du sens de la vie professionnelle fait écho aux études portant sur les effets de l'information sur le processus décisionnel, tout en confirmant que leurs préconceptions, plutôt que les données sur le marché du travail, sont souvent privilégiés par les individus dans leur recherche d'information (Savard et al., 2007; Supeno & Mongeau, 2015).

Poursuivant un objectif à portée plus explicative, certaines études montrent que le processus d'élaboration du sens que donnera l'individu au travail débute durant l'enfance et découle ainsi de ressources héritées et des caractéristiques des rapports familiaux (Nicole-Drancourt, 1994). Cette construction traverse les contextes sociaux, historiques, et culturels qui bâtissent les mondes professionnels de référence (Demazière & Dubar, 1997; Loriol, 2017), de même que l'expérience d'emploi concrète chez les jeunes. Ces travaux mettent également en évidence le caractère dynamique et évolutif des rapports au travail (Côté, 2013).

Malgré la richesse évidente des travaux mentionnés et le cumul de connaissances sur le sens du travail, les analyses des rapports des jeunes au travail se heurtent parfois à la réduction des dimensions prises en compte. La confusion parmi les aspects de la vie professionnelle (rapport à l'activité, au travail, à l'emploi, au monde professionnel) ne rend pas service à la compréhension du lien entre les jeunes et le travail (Dubar, 1994). Ce constat nous amène à appliquer la notion des « rapports à la vie professionnelle » au terrain étudié au Québec et à poursuivre une analyse qui avait déjà porté ses fruits ailleurs (Longo, 2012).

Tous ces aspects ou dimensions liés à la vie professionnelle font partie d'un même objet (Longo, 2018), et constituent un point de départ fondamental de notre analyse. Ces rapports définissent la force et la forme de l'engagement

d'une jeune travailleuse ou d'un jeune travailleur lors du processus de l'insertion. Comme nous le montrerons, chaque dimension vient pourtant préciser un aspect : le rapport à l'activité relève dans notre enquête la place du travail dans la vie des jeunes. La seule « importance » resterait un terme vague pour comprendre cette place (Méda, 2010) qui ne peut être circonscrite à un aspect particulier du travail ou incluse dans un continuum, comme nous le montrerons. Cette place donnée au travail est établie en référence à d'autres sphères de vie (famille, vie personnelle, loisirs, etc.). De plus, le rapport au travail fait ici mention des raisons qui encouragent l'insertion. Ce rapport complète l'information fournie par le rapport à l'activité en opérant une hiérarchisation des finalités du travail humain, particulièrement lors de la première insertion. Le rapport à l'emploi permet d'opérationnaliser et préciser les liens au travail ou à l'activité par des critères concrets de choix d'emploi utilisés par notre population. Le rapport au monde professionnel constitue une dimension souvent présumée ou décrite par les chercheurs comme cadre macro ou méso sociologique de l'insertion, sans pour autant qu'on s'intéresse à la perception qu'en ont les enquêtés eux-mêmes lorsqu'ils se représentent le marché du travail. Ensemble, ces quatre dimensions des rapports à la vie professionnelle ont servi de grille d'analyse pour aborder et organiser les récits des jeunes Québécois qui seront présentés dans les résultats.

#### MÉTHODOLOGIE

Les données mobilisées pour cet article proviennent d'une enquête longitudinale à devis mixte, qualitatif et quantitatif, menée auprès de jeunes de 17 à 19 ans ayant amorcé leurs études au Québec dans deux cégeps, un à Montréal et un à Sherbrooke, en 2003.<sup>2</sup> Cette enquête avait pour objectif de mieux comprendre comment l'environnement social et les événements de vie peuvent influencer les parcours d'étude et d'emploi de ces jeunes, leurs projections dans l'avenir, et leur persévérance aux études.

L'analyse exposée ici a porté sur les parcours de 53 jeunes adultes qui ont été recrutés dans le programme préuniversitaire de Sciences humaines, le programme Techniques de comptabilité et gestion, et le programme Techniques de génie électrique. Six vagues d'entretiens ont eu lieu : automne 2004, printemps 2005, automne 2005, printemps 2007, printemps 2008 et printemps 2009, pour un total de 235 entretiens. Le Tableau 1 présente l'évolution du nombre de répondants selon le sexe et le cégep fréquenté en vague 1 et l'occupation au moment de l'entretien.

À chaque vague, une rencontre a permis aux jeunes de compléter un inventaire du réseau social et un calendrier des cycles de vie situant mois par mois leur parcours dans les principales sphères de vie et de participer à un entretien semi-structuré. Cette rencontre se déroulait au cégep, pour ceux qui poursuivaient leurs études dans le même établissement, ou dans un lieu choisi à leur convenance pour les autres. La durée des rencontres a varié de 65 minutes à plus de trois heures, avec une moyenne de 2h10. L'analyse des rapports à la vie professionnelle

a essentiellement porté sur les entretiens qualitatifs. Ceux-ci ont permis d'aborder les liens entre les événements recensés au calendrier, le sens et les représentations associés aux changements survenus entre les périodes, les choix effectués et leurs impacts. Ils ont aussi systématiquement abordé les emplois occupés pendant les études (types et conditions d'emploi, raison de travailler) et les projections dans le futur, notamment dans le monde du travail. Des guides d'entretiens, passablement structurés pour favoriser l'exploration systématique d'un nombre important de thématiques, tout en demeurant assez souples pour permettre l'approfondissement de dimensions spécifiques à chaque jeune rencontré, ont été spécifiquement adaptés à chaque vague.

Les entretiens ont été transcrits verbatim et intégrés dans le logiciel QSR NVivo, de même que certaines données sociodémographiques (sexe, âge, région de rési-

Tableau 1

*Nombre de répondants à chaque vague selon le sexe, le cégep fréquenté en vague 1, et l'occupation au moment de l'entretien*

	V1 Sept-Oct 2004	V2 Mai-Sept 2005	V3 Sept-Oct 2006	V4 Mai-Juin 2007	V5 Mai-Juin 2008	V6 Mai-Juin 2009
<i>N</i>	53	53	51	36	25	17
Sexe						
Femme	30	30	30	20	14	10
Homme	23	23	21	16	11	7
Cégep en V1						
Sherbrooke	28	28	27	19	12	9
Vieux- Montréal	25	25	24	17	13	8
Occupation						
Études seulement	31	30	14	12	1	0
Études et emploi	22	22	27	22	16	9
Emploi seulement	0	0	10	2	7	6
Ni emploi, ni études	0	1	0	0	1	2

dence, etc.) et certaines informations sur les parcours (occupation, programme, etc.) des jeunes interviewés. Un codage thématique initial a permis d'isoler et de rassembler les segments d'entretien liés au travail (descriptions, représentations, événements). Ce matériel a ensuite été catégorisé à l'aide d'une grille de codage élaborée à partir de travaux antérieurs réalisés dans deux autres contextes, en Argentine et en France (Longo, 2011, 2018), selon les dimensions présentées à la section précédente. Ce travail de catégorisation a permis de cerner les rapports à la vie professionnelle de chaque jeune, à chaque vague, et de révéler les changements d'une vague à l'autre (analyse longitudinale). Il a aussi donné lieu à une analyse transversale (entre les jeunes et les vagues) de chaque sous-rapport à la vie professionnelle. La mise en relation de ces deux entrées analytiques a permis de revoir et ajuster certaines catégorisations, et a contribué à accroître la crédibilité des résultats présentés à la section suivante.

## RÉSULTATS

Cette section synthétise d'abord les grands constats effectués relativement à chaque grande dimension des rapports à la vie professionnelle, puis expose brièvement les tendances observées dans l'évolution de ces rapports dans le temps chez les jeunes collégiens.

### *Le rapport à l'activité*

Ce rapport est appréhendé ici en fonction de la valeur accordée à l'activité professionnelle tant de manière absolue que relative, c'est-à-dire à l'égard de la valeur des autres sphères de la vie (la famille, l'éducation, les loisirs). Quatre types de rapport hétérogènes se dégagent de cette double valeur absolue-relative de l'activité professionnelle.

Un premier type de rapport à l'activité montre que le travail peut être à la fois important et *prioritaire* dans la vie des jeunes. Dans ce cas, peu importe les activités dans les autres sphères de vie, le travail est au centre de manière absolue et relative. C'est lui qui organise les décisions. Par exemple, le jeune Tristan donne d'emblée la priorité à l'activité professionnelle même s'il considère que ses études en télécommunication sont importantes. « C'est surtout l'emploi qui m'intéresse (...) après mes trois ans de cégep, j'me trouve un emploi » (vague 1). La priorité peut exister même sans correspondance immédiate avec les pratiques, puisque Tristan ne travaille pas pendant les deux premières vagues d'enquête : « [tes priorités?] Bien j'aimerais ça idéalement me trouver une job là » (vague 2). À la troisième vague, il quitte les études et travaille seulement, il y retrouve davantage de satisfaction : « Parce qu'en travaillant là, c'est concret. T'as tout de suite ce que tu veux... » (vague 3).

Pour d'autres jeunes, ce sont plutôt le développement personnel et les études qui sont prioritaires, même si l'activité professionnelle garde une importance *relative* marquée. Par exemple, malgré la priorité dans les études pour devenir art-thérapeute, la jeune Rebecca trouve important de travailler :

Les études c'est ma priorité dans l'fond, c'est ce que j'trouve le plus important. J'aime mon travail, pis c'est sûr que le travail me rapporte de l'argent pour pouvoir faire des activités, des voyages, des choses comme ça. Ben c'est sûr qu'être femme au foyer comme ma mère, ça j'veux vraiment pas (...) (vague 2).

Rebecca travaille et étudie tout au long des vagues, mais n'hésite pas à arranger ses horaires en fonction des études, si bien qu'elle relègue l'activité professionnelle derrière d'autres projets, comme un voyage humanitaire au Nicaragua.

Dans le pôle opposé, il y a des jeunes pour qui l'activité professionnelle n'est ni prioritaire ni importante, même si parfois nécessaire. La priorité donnée à d'autres activités (notamment les études à cette étape, mais aussi à une recherche identitaire ou à une pratique artistique) construit un *rapport indifférent*—sans pourtant être négatif—à l'activité professionnelle. Le jeune Kevin reste inactif lors de toutes les vagues. Il aspire à poursuivre l'université pour devenir comptable. Il nous confirme sa volonté d'exclure de sa vie le travail pour le moment :

Bien là mes études (...) les cours sont comme intéressants. Fait que ça suffit... C'est mieux que d'être assis puis de travailler (vague 1) (...) c'est comme un choix personnel aussi que j'ai fait de pas travailler (vague 5).

La priorité est dans les études, mais également dans le soin de lui-même :

Cet été, je veux essayer de pas travailler pour justement me reposer pour rentrer en force à l'université (...) Vraiment prendre du temps pour moi; pis également mes études là, c'est mes deux comme grosses priorités présentement (vague 5).

Le travail ne semble pas lui offrir de grandes satisfactions autres que des antécédents d'emploi, et en vague six il affirme: « Ça fait beau dans un CV mais à part de ça, non... ». Kevin ne croit pas à sa capacité de combiner les deux activités : « Quand je fais une chose, c'est vraiment juste, admettons, travailler ou, juste étudier, là. Ce n'est jamais les deux ensemble, là ». Ceci s'accorde bien avec son choix d'habiter chez ses parents, tout en bénéficiant du soutien de sa mère dans la prise de décision.

Enfin, un quatrième type de rapport à l'activité professionnelle se caractérise par la critique de l'importance individuelle et sociale donnée à la sphère du travail, et s'exprime souvent par une résistance explicite à travailler. Par exemple, le rapport à l'activité de Noémie se caractérise par la marginalité. Elle fait des études dans le but de devenir psychologue. Elle ne souhaite pas travailler lors de l'ensemble des vagues : « là pour l'instant mon désir de travailler y est pas très grand », ce qu'elle met en lien avec une mauvaise expérience de quelques jours comme vendeuse : « Non, pis genre ça m'a comme fait détester le travail ». Plusieurs acteurs lui rappellent son choix, et sa réaction varie en fonction de l'un ou l'autre. Les interactions avec ses parents l'amènent à ressentir de la culpabilité : « Là j'me sentais mal parce que mes parents pour eux, c'est comme important de travailler. Pour tout le monde, même mon frère (...) Ça m'énerve... j'ai pas besoin d'argent, fait que pourquoi, pourquoi j'irais travailler là? ». L'expérience de ses amies confirme son choix : « J'ai une amie qui travaille 25 heures/semaine genre, pis elle l'a pas eu

une très bonne note. Mais ceux qui travaillent pis qu'y en ont pas de besoin, pis qu'y travaillent juste pour avoir de l'argent, moi j'comprends pas ». La présence massive de l'emploi étudiant ne semble pas la convaincre :

Parce qu'on va travailler pendant combien d'années là? Après les études on va juste faire ça. Pourquoi j'ferais ça tout de suite? Avant là, l'monde y faisait pas ça. C'est genre quand même récent que les étudiants travaillent. Pis est-ce qu'y s'en ont mal sorti avant? Non.

Certes, son choix est soutenu par le fait d'avoir de l'argent de poche en échange du ménage et ses études avancent très bien.

Au début de l'enquête, les deux extrêmes du continuum, à savoir « priorité » et « marginalité », constituent les modalités les moins nombreuses (10/54 pour la priorité et 5/54 pour la marginalité), et les modalités centrales sont les plus nombreuses (14/54 pour importance relative et 25/53 pour indifférence).

### *Le rapport au travail*

Comme nous l'avions aussi observé en contexte français et argentin (Longo, 2012), la rétribution et l'épanouissement constituent les principales modalités qui caractérisent le rapport au travail des jeunes au Québec. Cependant, dans le panel québécois, la *rétribution* occupe une place centrale comme principale raison de travailler, au point de dominer presque aux trois quarts (37/54) l'ensemble des rapports au travail à la première vague. Le propos du jeune Jonathan est illustratif. Aux études dans le but de pratiquer la kinésithérapie, il travaille l'été à temps plein depuis la première vague comme employé de facturation dans un bureau d'assurances :

Cet été là, c'était pour me ramasser le plus d'argent possible avant d'aller au cégep là. (...) Bien, une job, c'est ce qui te donne l'argent pour pouvoir évoluer, pour pouvoir aller plus loin dans la vie là. Puis si tu n'as pas d'argent, tu te rends nulle part là.

Pour la plupart des jeunes de l'échantillon, les gains pécuniaires s'avèrent une condition d'accès à la consommation. Ceux-ci constituent également une source importante d'autonomie vis-à-vis des parents. La deuxième grande raison de travailler est *épanouissement*, l'intérêt du travail. Rebecca, une jeune aux études et en emploi lors de toutes les vagues, défend cette idée et souligne en vague 3 : « y a ben des gens qui travaillent parce qu'y ont pas le choix, moi j'ai pas le goût que ce soit ça. J'veux faire de quoi parce que j'aime ça, pis parce que ça me rend fière ».

Tous les rapports au travail des jeunes du panel sembleraient s'y concentrer, à l'exception de quelques cas chez lesquels d'autres raisons seront mises à l'avant. Par exemple, la recherche d'*expérience* constitue une raison, soit l'expérience de compétences en tant que travailleur, soit l'expérience de vie plus largement. Étudiant en droit et en situation d'emploi étudiant durant toute l'enquête, Joshua signale : « j'étais bien stressé d'avoir un travail parce que c'est important pour moi d'avoir une expérience de travail puis d'avoir un CV » (vague 1). Proche de

l'expérience, l'application des connaissances dans un milieu de travail et le *lien avec des apprentissages* précis composent notamment certains rapports au travail. Christophe, étudiant en situation d'emploi dans le domaine de l'agronomie, trouve important de choisir des emplois favorisant le développement de ses connaissances dans le domaine : « [Je travaille] pour m'faire d'argent pis dans l'fond j'apprends en même temps. (...) c'est pour ça que c'est plus valorisant d'apprendre de quoi que je sais qui va me servir » (vague 4).

La création de *liens sociaux*, à savoir l'immersion dans un espace de socialisation autre que l'entourage proche, constitue également une raison importante de commencer et continuer à travailler : « J'aime ça avoir le réseau qui se crée aussi au travail » (Melissa, vague 6). La recherche de *reconnaissance sociale* à travers le travail ou d'un statut socialement valorisé apparaît par ailleurs dominer quelques rapports au travail : « pour être capable de m'payer, peut-être pas une double piscine ou tsé des trucs de même. Mais d'avoir quelque chose que... qui va comme me distinguer des autres » (Kevin, vague 5). *L'utilité sociale* est aussi présente, chez certains, parmi les raisons de travailler : « pour moi, travailler dans un domaine sain ou un domaine valorisant, ça peut être une façon de contribuer à un effort collectif pour le mieux-être de tous » (Zachary, vague 1).

Même si la hiérarchisation parmi ces modalités du rapport au travail reste difficile à établir en raison de la présence simultanée de plusieurs raisons de travailler chez chaque jeune, il est possible de dégager des dimensions globalement dominantes dans les parcours observés. Ainsi, les rapports au travail des jeunes du panel québécois sont davantage caractérisés tout au long des vagues par l'importance accordée à la rétribution et l'épanouissement à travers l'exercice d'une activité professionnelle. Au début de l'enquête (n = 54), le rapport au travail de 37 jeunes est marqué par la rétribution et 11 par l'épanouissement, les autres aspects (la recherche d'expérience, l'application d'apprentissages, la construction de liens sociaux, la reconnaissance sociale, l'utilité sociale) n'étant rapportés que par un ou deux jeunes. Lors des vagues suivantes, les rapports au travail changent : 23 de 54 jeunes mettent de l'avant la rétribution, 12 l'épanouissement, 8 l'expérience, 8 l'application des apprentissages, et les autres aspects (la reconnaissance sociale, la construction des liens sociaux et l'utilité sociale) sont encore assez rarement évoqués.

### *Le rapport à l'emploi*

*Le rapport à l'emploi* a trait ici aux critères mobilisés pour évaluer les emplois concrets, pour décrire ce qu'est un bon emploi. Une multiplicité de critères est prise en compte par les jeunes rencontrés quand vient le temps de choisir un emploi concret : la tâche, l'ambiance, le salaire, le temps de travail, la distance de l'emploi, la possibilité de faire carrière et d'évoluer, la recherche d'autonomie, la stabilité, et la sécurité sont mentionnés par les jeunes. Ces critères apparaissent principalement combinés entre eux et rarement isolés (où un seul critère serait dominant par jeune comme pour le rapport précédent). Les jeunes Québécois ont une grande expérience professionnelle et leurs rapports à l'emploi sont fortement

liés à ce cumul. La simultanéité des critères n'empêche pourtant pas de les isoler en vue d'approfondir leur analyse.

Donner la priorité à la *tâche* réfère au fait d'avoir un poste motivant, plaisant, confortable, à faire l'expérience des apprentissages dans l'emploi ou d'un domaine précis. Ainsi, Guillaume, étudiant en fiscalité, met en valeur la tâche même avant d'avoir l'expérience de travail et ensuite, en tant qu'employé dans un supermarché : « Que t'aimes qu'est-ce que tu fais » (vague 1); il complète : « Je ne veux pas avoir juste du fun. Je veux avoir une profession. Je veux avoir un métier » (vague 2); il répète plus tard : « J'veux vraiment être passionné de t'ça » (vague 4).

Le critère de l'*ambiance* réfère à l'importance des liens dans l'emploi, des rapports cordiaux avec les collègues et la hiérarchie, d'avoir sa place. La jeune Melissa illustre toutes ces dimensions. Aux études pour suivre d'abord une formation en psychoéducation et ensuite en marketing, elle travaille depuis le secondaire (distribution des journaux, caissière dans la restauration rapide, à la réception d'un bar santé et de centres de conditionnement physique). Elle priorise l'ambiance à toutes les vagues, où des propos semblables à ceux-ci sont dégagés : « Ah! j'aimerais ça travailler là », parce que les gens avaient l'air super sympathiques (...) Il y avait une belle ambiance, pis ça j'l'avais remarqué juste quand j't'allée porter mon CV » (vague 1). Elle ne se réfère pas seulement aux collègues; les patrons et les clients comptent aussi dans son rapport.

Le temps de travail et les horaires, un enjeu important dans la littérature pour la jeunesse étudiante au Québec, pèse beaucoup dans les critères de sélection d'un emploi. Nos résultats montrent pourtant que ce critère ne se réduit pas seulement à l'intensité du travail (Moulin, Doray, Street, Laplante, & Kamanzi, 2011), mais qu'il implique d'autres choix temporels : le nombre d'heures (temps partiel ou temps plein), le choix des jours travaillés (le week-end ou en semaine), le créneau horaire dans la journée (nuit, matin, après-midi, etc.). La jeune Catherine, aux études pour devenir sexologue et employée dans des *fast-foods* divers, soutient que le temps constitue un critère central pour maintenir son emploi actuel : « C'est ça qui est l'fun parce que les horaires sont flexibles. Y t'donne beaucoup d'heures si t'en veux beaucoup. Y t'en donne pas si t'en veux pas » (vague 3).

Le temps et l'espace étant reliés, la *distance* à l'emploi peut aussi constituer un critère central du rapport à l'emploi. La jeune Ariane fait de la musique en parallèle à des études universitaires en communication. Elle travaille à la quatrième vague comme professeure de piano dans une école de musique, un emploi qu'elle quitte à la cinquième vague en raison de la distance : « J'arrête l'année prochaine, c'est beaucoup de voyage, vu que je n'ai pas de voiture, c'est assez difficile. Parce que, de chez nous à là-bas, c'est 15 minutes, en auto. Mais en bus ça me prend minimum une heure ».

L'importance donnée à ce critère lors du choix des emplois étudiants n'empêche pas les jeunes d'envisager de migrer plus tard soit pour la suite des études, soit pour un emploi associé au diplôme. La possession d'une voiture (Bourdon, 2001) et le fait d'émigrer en raison des études (Deschenaux & Lafflamme, 2007) influencent l'importance accordée à ce critère.

Le *salaire* semble également un critère clé et se traduit par le fait de gagner de bonnes sommes d'argent ou se faire payer « justement » pour son travail. Vers les deux dernières vagues, Alexandra accorde davantage d'importance au salaire parmi les critères de l'emploi. Elle passe par des emplois très payants, mais saisonniers (dans l'hôtellerie, ensuite la foresterie), qu'elle préfère à ceux plus proches de ses intérêts :

J'trouve que c'est plus payant que ce que j'fais en c'moment, d'être professeur de natation que tu vas être payé comme 9-10 dollars de l'heure (...) Moi, le froid j'suis pas capable. Mais j'fais ça quand même l'hiver parce que c'est payant.

Ces emplois physiquement difficiles lui causent pourtant des problèmes de santé qui forceront un arrêt de travail. Elle préfère même les prestations de chômage au salaire minimum : « Ça m'donne rien anyway d'aller dans un travail ici au Québec parce que j'vas être payée salaire minimum pis j'suis payée ben plus cher sur le chômage ». À la fin de l'allocation de chômage, son rapport à l'emploi reste encore défini par le salaire, mais cette fois comme mesure de sa valeur en tant que travailleuse : « Je trouve qu'ils ne me paient pas assez, pour qu'est-ce que je fais. Je vau plus » (vague 5).

Un autre critère récurrent du rapport à l'emploi et qui apparaît singulier au Québec concerne la « *saisie d'une opportunité* » comme critère de choix d'un emploi. Elle fait référence à l'idée que certains emplois ne sont pas « à rater » en fonction de la facilité d'accès au poste ou en fonction des opportunités futures qu'ils offrent. Comparativement aux contextes argentin ou français où la même grille avait été appliquée, les jeunes Québécois semblent démontrer une grande conscience de cet aspect. La jeune Maude raconte son recrutement comme vendeuse dans un magasin de chaussures : « Parce que c'était facile. Puis je connaissais déjà quelqu'un là. Quand tu as une opportunité de job puis que tu t'en cherches une, tu la prends ».

Les critères précédents marquent fortement les rapports à l'emploi et d'autres apparaissent moins fréquemment, comme celui de la *sécurité* ou la stabilité, symboles du modèle d'emploi salarié fordiste en disparition, et qui sont très présents dans les enquêtes menées en France et en Argentine. Les perspectives d'évolution c'est-à-dire de « faire *carrière* » apparaissent parmi les rapports des jeunes à l'emploi. Ceci implique tant de monter en hiérarchie que d'être mobile entre les compagnies, celles-ci étant perçues comme des tremplins vers des postes de plus grande responsabilité, salaire, et hiérarchie dans un domaine particulier. Avec le temps, l'évolution se traduit aussi par l'objectif de monter leur propre entreprise, devenir patron, envisager l'*emploi autonome*. Enfin, un autre critère, rare, concerne la mobilité : mobilité non pas entre les emplois sur le marché du travail, mais l'idée d'accéder à des emplois qui permettent de *voyager* qui est apparue chez certains jeunes comme un critère important dans leurs prises de décisions relatives à l'emploi.

Pour donner une idée de l'ampleur des différents critères, nous pouvons nous référer au nombre de mentions de chaque critère à la première vague : l'ambiance est évoquée par 34 jeunes, le sens de l'opportunité par 29 fois, la

tâche et le temps de travail par 27, le salaire par 20 fois, la distance par 18, la stabilité et sécurité de l'emploi par 6, les perspectives d'évolution par 5, les possibilités de voyager par 3, et l'autonomie par 1 seul. Ces critères sont privilégiés en ce qui concerne l'emploi actuel, le plus souvent un emploi étudiant, contrairement aux emplois futurs—ou plutôt, selon les jeunes, aux « vrais métiers »—pour lesquels la tâche, la stabilité et la sécurité, le salaire et l'autonomie sembleraient être prioritaires.

### *Le rapport au monde professionnel*

Le *rapport au monde professionnel* renvoie ici à la représentation que les jeunes ont du marché du travail et des emplois offerts par la société. Dans les récits des jeunes, la vision d'un monde d'opportunités ou d'un marché du travail facile d'accès est plus fréquente que la perception d'un marché du travail considéré comme difficile. « Difficulté » ou « facilité » restent pourtant des termes vagues que nous précisons à l'aide de six déclinaisons empiriques de ce rapport retrouvées chez les jeunes de l'enquête.

Les types de rapport au monde professionnel qui mettent l'accent sur les opportunités se déclinent en trois types. Tout d'abord, certains rapports se construisent sur les *opportunités sociales*. Ces dernières sont envisagées souvent comme le résultat du départ d'une génération précédente, les *baby-boomers* qui arrivent à la retraite, libérant l'espace qu'ils occupaient sur le marché du travail, mais également par les possibilités qu'offre une conjoncture économique générale favorable au Québec. William signale surtout les opportunités du marché du travail : « Je trouve qu'il y a beaucoup de potentiels de ce côté-là. Il y a beaucoup de moyens qui sont disponibles aussi pour y arriver. Puis même pour en ressortir les poches pleines puis la tête pleine aussi » (vague 2).

À l'opposé, un rapport *individualisé au monde professionnel* met l'accent sur les stratégies des acteurs et les compétences individuelles pour s'emparer des opportunités. C'est ce que souligne le jeune Raphael, étudiant en psychologie qui a occupé des emplois variés (employé dans un magasin de matériaux de bâtiment, de rénovation de la maison; éducateur en CPE) : « C'est pas difficile, le monde qui trouve ça difficile, c'est parce qu'il s'force pas l'cul » (vague 1) (...) « Bien ce n'est pas dur. Il faut que tu sois ouvert d'esprit » (vague 2) (...) « Faut juste vouloir travailler » (vague 3).

Un troisième type de rapport au monde professionnel met de l'avant les opportunités, mais dans un cadre de *segmentation* du marché de travail, définie entre autres par le secteur d'activité, le niveau de formation, et le type d'emploi (étudiant ou professionnel). Ici les opportunités ne sont ni sociales ni individuelles, mais davantage sectorielles ou éducatives. Thomas, étudiant en criminologie et employé l'été dans un restaurant et ensuite dans un magasin de vêtements, soutient : « J'trouve que de nos jours si t'as fini l'école, l'université ou en tout cas l'cégep, j'pense que c'est quand même pas si difficile que ça pour s'trouver un emploi. Ça dépend aussi dans quel domaine » (vague 1).

Le quatrième type de rapport au monde professionnel se caractérise avant tout par les *exigences* du marché, celles-ci rendant l'accès difficile. Ces exigences s'expriment en termes de diplôme, d'expérience, d'âge, de disponibilité temporelle, qui inspirent aux jeunes un rapport marqué par le manque d'opportunités et par la difficulté. Laurence, étudiante en enseignement, réalise au départ des emplois étudiants dans un camp de jour de vacances : « j'vois ça comme un peu difficile d'accès quand t'as aucune expérience de travail là. Souvent les employeurs vont chercher des personnes d'expérience » (vague 2). Quelques vagues plus tard, l'exigence est associée au diplôme :

Un d'mes enseignants cette année nous avait dit que à la fin de notre Bac y fallait pas espérer trouver un emploi. Faut absolument faire une Maîtrise ou un Certificat. C'est pour ça que j'me suis dit de continuer (vague 5).

Un rapport *concurrentiel* au monde professionnel implique une disposition à considérer la compétition comme étant un frein à l'insertion. Les jeunes développent ici la vision de devoir se mettre à l'épreuve, à savoir en concurrence vis-à-vis des concurrents actuels et potentiels (individus ou professions) d'un poste de travail. La jeune Melissa, étudiante (d'abord psychoéducation, ensuite marketing) et active professionnellement, l'illustre :

Ben en c'moment, j'trouve que c'est compétitif, ça dépend aussi dans quel domaine. Faut vraiment que tu t'démarques, que tu t'vantes à fond » (vague 1) « J'me suis fait dire par le prof en Psychologie que c'était difficile de se trouver un bon emploi. Surtout, que j'pense des fois à Psychoéducation, mais y paraît qu'y prennent plus des personnes qu'y ont fait une Technique en Éducation spécialisée parce que c'est moins cher à payer (vague 2).

Enfin, certains jeunes ont un rapport au monde professionnel marqué par la *précarité*. Les contraintes d'horaires, les bas salaires, la flexibilité des contrats, l'instabilité du poste, et l'incertitude sur le devenir des entreprises constituent des raisons qui participent à configurer ce rapport. Étudiant en droit et en emploi étudiant durant toute l'enquête, Joshua illustre bien ce rapport :

Je me rappelle que j'avais dit que c'était pourri, puis je pense encore aujourd'hui que c'est pourri. (...) Bien c'est à cause de la sous-traitance, la mondialisation, les syndicats qui ne sont plus efficaces, les multinationales qui exploitent les enfants (vague 1). Précaire un peu... Par exemple, si j'ai perdu mon emploi c'est pas pour rien, c'est parce que cette entreprise-là est en compétition directe avec la Chine (vague 3).

Dans la présente enquête et de façon globale, la vision optimiste autour des opportunités d'accéder à un emploi s'associe souvent à une conscience réaliste des conditions qui prévalent sur le marché du travail. À la première vague, on observe un continuum entre, d'une part, des jeunes pour qui les opportunités dominent : soit sociales (9/54), individuelles (3/54), soit dans un contexte de segmentation (14/54), et d'autre part, des jeunes qui perçoivent des opportunités limitées : le

monde professionnel étant vu comme exigeant (14/54), concurrentiel (5/54), ou précaire (5/54). On retrouve aussi des jeunes qui ont de la difficulté à définir leur rapport au monde professionnel, s'exprimant comme étant indifférents, partagés, ou sans idées précises à ce sujet (4/54).

### *Les évolutions des rapports à la vie professionnelle*

Si l'on examine nos données sous un angle longitudinal, quelques années après le début des études collégiales, la priorité au travail augmente au sein des rapports à l'activité. Également, les données montrent que les critères considérés pour le choix d'un emploi peuvent différer entre l'emploi étudiant présent et l'emploi futur en lien avec les études, comme nous l'avons montré ailleurs (Longo & Bourdon, 2016). En effet, les rapports à la vie professionnelle ne sont pas fixes et ils sont susceptibles d'évoluer.

Les résultats de cette analyse révèlent ainsi des évolutions récurrentes. Par exemple, la priorité donnée à *l'activité professionnelle* au sein des rapports s'accroît avec les vagues de l'enquête. Simultanément, on observe une désinstrumentalisation progressive du travail : la rétribution diminue son poids dans les *rapports au travail*, et l'épanouissement, l'expérience, et l'apprentissage gagnent en importance, et ce particulièrement lorsque l'emploi occupé s'inscrit dans le projet professionnel à plus long terme de l'étudiant. On observe aussi une évolution du *rapport à l'emploi*, certains des critères comme les heures travaillées, l'ambiance, ou la distance cédant leur place au fil des années à la tâche, la sécurité et la stabilité, la possibilité de devenir un travailleur autonome. Enfin, on peut mentionner les évolutions du *rapport au monde professionnel* qui semblent fortement marquées par les expériences d'emploi qui augmentent la conscience des difficultés réelles du marché du travail, parmi lesquelles ont été soulignées les exigences, la segmentation, ou la précarité. Avec la progression du parcours à travers les années de suivi longitudinal, une sorte de naïveté à l'égard des opportunités sociales sur l'emploi souhaité se dissipe alors qu'on voit se diffuser un rapport plus précaire et segmenté au monde professionnel.

## DISCUSSION ET CONCLUSION

Les résultats présentés mettent en évidence la multiplicité des dimensions du lien que les jeunes ont au travail. Ils montrent la complexité et la pluralité des rapports à la vie professionnelle et la portée d'une analyse fine qui distingue ses différentes dimensions : l'activité, le travail, l'emploi, et le monde professionnel. Ces distinctions et l'évolution des rapports dans le temps invitent à considérer cette complexité dans la recherche et les pratiques de l'orientation et, éventuellement, à intégrer ces instruments conceptuels (Dionne, Saussez, & Bourdon, 2017) pour aider les jeunes à mieux comprendre ces éléments de leur parcours et de leurs choix.

Quelques constats ressortent ainsi de chaque dimension. En ce qui concerne le *rapport à l'activité*, nos résultats, comme ceux d'autres auteurs (Hamel, 2007), s'inscrivent en faux au regard des thèses sur la fin du travail ou de sa perte d'importance dans la vie des jeunes. Comme Pronovost et Royer (2004)

le soulignent à partir d'une analyse des valeurs des jeunes, la place du travail se construit en fonction de priorités établies dans l'ensemble de la vie et reste qui est difficile à isoler analytiquement. L'apport de la catégorisation du rapport à l'activité mobilisée au sein de cette analyse permet de situer l'importance de l'activité de travail tant en termes absolus qu'en termes relatifs au regard des autres sphères de l'activité humaine.

En ce qui concerne le *rapport au travail*, la centralité des raisons matérielles, comme la rétribution, n'est sans doute pas déconnectée du fait que les jeunes sont très investis dans l'univers de la consommation (Lachance, Beaudoin, & Robitaille, 2005). Le poids important qu'a également l'épanouissement comme raison de travailler montre que ce dernier ne se réduit pas aux finalités économiques et que sa fonction expressive et développementale demeure actuelle pour les jeunes. La faible importance accordée à l'application des connaissances est par ailleurs liée au fait que les jeunes de l'enquête ont tendance à se référer davantage aux emplois étudiants et moins aux emplois associés à l'éventuel diplôme obtenu. Cependant, une hypothèse à approfondir ici porte sur la construction d'un rapport déjà anticipé à la surqualification (Vultur, 2014), vue comme une mesure du décalage des niveaux entre diplôme et emploi occupé. La faible importance attribuée à la construction des liens sociaux parmi les raisons de travailler nous incline à réfléchir à la sous-utilisation de ces ressources de la part des jeunes. En lien avec l'orientation professionnelle, des enquêtes montrent que parmi les relations avec des personnes qui ne font pas partie du réseau familial et intime, les relations professionnelles contribuent à bonifier ou rendre plus concrètes les perspectives du jeune à l'égard de lui-même, des autres, et de la vie adulte en général (Cournoyer, 2011). Enfin, la faible prégnance de l'utilité sociale comme raison de travailler gagnerait à être étudiée de manière plus spécifique par l'analyse des parcours de jeunes ayant choisi de travailler en milieux communautaires, en particulier (Deschenaux & Bourdon, 2007; Dionne, 2003).

En outre, les modalités qui caractérisent le *rapport à l'emploi* montrent une panoplie d'éléments pris en compte par les jeunes lors des choix d'insertion professionnelle. Les jeunes ne choisissent pas seulement leur emploi en fonction du salaire ou de la tâche; d'autres critères entrent en jeu : l'ambiance, le temps de travail, la distance de l'emploi, la possibilité de faire carrière et d'évoluer, la recherche d'autonomie, l'entrepreneuriat, de même que la stabilité et la sécurité d'emploi. Une meilleure connaissance de ces critères pourrait enrichir les interventions d'orientation et/ou permettre aux employeurs d'ajuster leurs incitatifs afin de favoriser le recrutement et la rétention des jeunes. De plus, parmi la variété de ces critères, celui que nous avons nommé « saisie d'opportunité » confirme ce que Ng et al. (2017) avaient observé chez les milléniaux : avec la précarisation du marché du travail, les plans de carrière tendent à se cantonner dans des stratégies de réaction aux opportunités plutôt que d'être proactifs. La place particulière de ce critère dans notre enquête amène à réfléchir aux temporalités des jeunes, à leur rapport à la contingence, et à la place qu'ils accordent à l'imprévisibilité (Bourdon, Longo, & Charbonneau, 2016; Longo & Bourdon,

2016). Elle rappelle la tendance à l'individualisation des parcours et à la responsabilisation des individus dans le cadre des nouveaux paradigmes entrepreneuriaux (Mercure & Vultur, 2010).

De l'analyse du *rapport au monde professionnel* se dégage une pluralité de manières dont les jeunes de cette recherche considèrent les possibilités d'insertion. Les résultats tendent à démontrer leur lecture aiguisée des contraintes, voire des ouvertures et des fermetures des espaces professionnels. Sans méconnaître les inégalités de classes et de genre ou les origines de l'expérience de la précarité, la focale du rapport au monde professionnel confirme l'importance de s'attarder sur la manière dont les jeunes ont intégré comme un allant de soi la prévalence des emplois atypiques. Enfin, cette dimension présente un caractère pragmatique et pourrait agir comme un indicateur des anticipations avec lesquelles les jeunes se lancent sur le marché du travail, tout en contribuant à ajuster leur rapport au monde professionnel aux opportunités effectives. Ce rapport constitue en ce sens un moyen pour prévenir les effets d'une vision erronée du marché du travail, dont la perpétuation dans des emplois d'appoint, la résignation, ou une réorientation vécue comme subie (Fournier, Pelletier, & Beaucher, 2003). Par ailleurs, il serait pertinent d'approfondir comment le contexte de plein emploi—que vivent certaines villes et communautés du Québec—peut affecter le rapport à la vie professionnelle des jeunes.

De plus, les différentes dimensions des rapports à la vie professionnelle impliquent des degrés d'abstraction distincts dans leur lien aux actions concrètes. On perçoit clairement ces différences dans la confrontation immédiate des rapports et des pratiques : le rapport à l'activité se manifeste concrètement par le choix du temps consacré aux études et au travail, le rapport à l'emploi dans les décisions d'acceptation ou d'abandon d'un emploi précis. Le rapport au travail et au monde professionnel se concrétisent dans les choix des jeunes d'une manière plus subtile, alors que leurs effets sur les parcours est susceptible de se déployer à plus long terme.

Ces liens entre dispositions et pratiques n'impliquent pourtant pas que les rapports à la vie professionnelle déterminent linéairement les parcours. Même s'ils restent une balise pour l'action, ils n'entretiennent pas de liens univoques avec les choix effectués. Il n'existe pas de lien mécanique entre rapports à la vie professionnelle et parcours effectifs (Longo, 2018; Longo, Bourdon, Charbonneau, Kornig, & Mora, 2013) : des jeunes qui donnent priorité à l'activité retardent parfois leur insertion même dans des emplois étudiants; les jeunes qui s'insèrent pour l'épanouissement ne sont pas toujours les plus satisfaits; les jeunes qui donnent priorité au salaire quand vient le temps de choisir un emploi ne sont pas toujours les plus rémunérés; les jeunes qui disent saisir les opportunités d'emploi ne sont pas toujours les premiers à trouver un poste de qualité. Les tensions éventuelles entre rapports, choix, et opportunités sont en exergue dans ce domaine et constituent en ce sens un terrain clé d'intervention pour l'orientation. En effet, un écart trop grand entre la vie professionnelle souhaitée et réalisée, ou l'absence de réalisation d'un projet professionnel désiré, pourraient être porteurs pour le jeune de difficul-

tés dans sa construction identitaire (Lannegrand-Willems, 2008) et s'avérer être des sources de stress (Lacoste, Esparbés-Pistre, & Tap, 2005).

Au-delà de leur pertinence théorique, la multiplication et la précision des dimensions des rapports à la vie professionnelle peuvent avoir des retombées pratiques importantes dans l'accompagnement en orientation des jeunes. Les finalités pour travailler et les critères pour choisir un emploi—traduites respectivement dans cette étude par les rapports au travail et à l'emploi—peuvent éclairer sur d'apparentes contradictions dans la construction réflexive de soi (Bujold, Fournier, & Lachance, 2013). Par exemple, tout en étant en quête d'épanouissement, certains jeunes accordent la priorité au salaire lors de leurs choix, notamment pour les emplois étudiants, ce qui peut sembler contradictoire pour l'analyste qui n'est pas attentif à ces dimensions. De même, à l'instar des travaux de Riverin-Simard et Simard (2004), les résultats montrent également l'importance chez les jeunes de la saisie d'opportunités dans un monde professionnel incertain, éclairant sur les stratégies d'adaptation des individus à leur contexte.

Par ailleurs, la dynamique et les évolutions esquissées ici soulignent l'importance de concevoir et prendre en compte les court, moyen, et long termes en cours d'accompagnement. Cette mise en perspective temporelle favorise l'apprentissage et la conscience progressive chez le jeune de ses propres rapports et de leur transformation dans le temps. L'évolution des rapports confirme la portée de l'approche des parcours de vie et de sa mise en place à travers des données longitudinales pour rendre compte du caractère dynamique et processuel de ces rapports (Bidart, Longo, & Mendez, 2013; Côté, 2013; Longo, 2016). Les évolutions des rapports à la vie professionnelle nous montrent que les sens attribués au travail sont soumis aux changements personnels et sociaux (Bidart, Bourdon, & Charbonneau, 2011), ce qui nous permet de percevoir, à l'instar de Bujold et al. (2013), la « relativité » de l'activité professionnelle en fonction des autres sphères de vie et de leurs évolutions. Par ces évolutions, nous constatons également comme Hamel (2003) que l'intérêt intrinsèque de travailler semble augmenter avec l'âge et l'expérience.

Enfin, ces résultats invitent à considérer la mise en relation des temporalités courtes relatives à l'aide en orientation des jeunes au collégial—contraints à se fixer des objectifs concrets d'insertion, se concentrer sur les choix de formation ou d'emploi—et des temporalités longues liées à la construction d'une carrière (Savikas et al., 2010). L'accompagnement pourrait bénéficier de l'intégration des dimensions des rapports pluriels à la vie professionnelle pour les mobiliser pour l'intervention d'orientation. La prise en compte à la fois du lien entre les sphères de la vie (*rapport à l'activité*), du questionnement profond sur les finalités du travail (*rapport au travail*), des aspects pratiques des emplois occupés (*rapport à l'emploi*), et d'une vision ajustée aux opportunités et contraintes du contexte (*rapport au monde professionnel*), le tout dans une vision complexe et dynamique, vise à fournir un outil intégrant diverses conceptions du travail et faisant appel « à des compréhensions nettement plus élargies de l'humain et l'humanité » (Riverin-Simard, 2002, p. 317).

L'étude à la base de cet article n'échappe pourtant pas aux limites des recherches qualitatives qui, cherchant à approfondir la complexité des expériences individuelles, perdent en extension et en variété de cas. De plus, les données analysées fournissent peu d'éléments sur l'activité matérielle concrète réalisée et mobilisée par les jeunes au travail, mais seulement leurs récits rapportant cette activité. Par ailleurs, nous n'avons pas l'objectif ici de retracer la manière dont ces rapports s'édifient, leurs sources, ni les histoires de vie qui les construisent. Enfin, l'articulation des rapports—même s'ils ont été étudiés de manière longitudinale pour chaque jeune participant à l'enquête—ne suit pas des tendances que nous pourrions mettre en valeur dans cet article. Une étude approfondie de ces articulations valoriserait encore l'importance et la pertinence de désagréger le sens du travail selon la grille proposée ici et le rassembler à nouveau sous la notion des rapports à la vie professionnelle.

### Notes

1. Donnant une moindre importance à sa mission de socialisation citoyenne.
2. Les détails de l'enquête sont disponibles dans Bourdon, Charbonneau, Cournoyer, & Lapostolle (2007).

### Références

- Arthur, N., Collin, S., Marshall, C., & McMahon, M. (2013). Compétences relatives à la justice sociale et pratiques en développement de carrière. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 47(2), 136–154.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ?* Paris : Fayard.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires : Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (1993). Teoría de la modernidad reflexiva. Dans J. Beriain (comp.) (Éd.), *Las consecuencias perversas de la modernidad* (pp. 223–266). México : Anthropos.
- Bidart C., Longo, M. E., & Mendez, A. (2013). Time and process: an operational framework for processual analysis. *European Sociological Review*, 29(4), 743–751. doi: 10.1093/esr/jcs053
- Bidart, C., Bourdon, S., & Charbonneau, J. (2011). Le rapport au travail de jeunes au Québec et en France : mise en perspective longitudinale. Dans A. Degenne, C. Mary, S. Moulin, & Y. Grelet (Éds.), *Les catégories sociales et leurs frontières* (pp. 85–110). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.
- Bourdon, S. (2001). Les jeunes de l'école à l'emploi : l'hyperactivité comme adaptation à la précarité. Dans L. Roulleau-Berger & M. Gauthier (Éds.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (pp. 73–85). La Tour d'Aigues, France : Éditions de l'Aube.
- Bourdon, S. (2010). La nouvelle jeunesse étudiante, entre études, travail et temps libres. Dans J. Hamel, C. Pugeault-Cicchelli, O. Galland, & V. Cicchelli (Éds.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était* (pp. 186–195). Rennes, France : Presses Universitaires de Rennes. doi: 10.4000/books.pur.10859
- Bourdon, S., Charbonneau, J., Cournoyer, L., & Lapostolle, L. (2007). *Famille, réseaux et persévérance au collégial Phase 1. Rapport de recherche*. Sherbrooke, QC : Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA).
- Bourdon, S., Longo, M. E., Supeno, E., & Deleo, C. (2014). L'indice d'intensité des temps forts—une méthode mixte en analyse biographique. *Bulletin de méthodologie sociologique*, 124(1), 53–65. doi : 10.1177/0759106314543637
- Bourdon, S., Longo, M. E., & Charbonneau, J. (2016). La figure de réussite, une clé pour appréhender les bifurcations scolaires et professionnelles dans leur contexte sociétal. *Formation et Emploi*, 134, 27–45.

- Bujold, C., & Fournier, G. (2008). Occupational representations of workers in unstandard and precarious work situations. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 339–359. doi:10.1177/1069072708317380
- Bujold, C., Fournier, G., & Lachance, L. (2013). The meaning of work among nonstandard workers: A multifaceted reality / Le sens du travail chez des travailleurs atypiques : Une réalité aux multiples facettes. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy / Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 47(4), 480–499.
- Callanan, G. A., & Zimmerman, M. (2016). To be or not to be an entrepreneur: Applying a normative model to career decisions. *Journal of Career Development*, 43(5), 447–461. doi:10.1177/0894845316633525
- Cavalli, A., & Galland, O. (1993). *L'allongement de la jeunesse*. Arles, France : Éditions Actes-Sud.
- Charbonneau, H. (2007). L'influence du contexte sociétal sur les trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes adultes. Dans S. Bourdon & M. Vultur (Éds.), *Regard sur... Les jeunes et le travail* (pp. 53–68). Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.
- Choi, Y. (2017). Work values, job characteristics, and career choice decisions: Evidence from longitudinal data. *American Review of Public Administration*, 47(7), 779–796. doi:10.1177/0275074016653469
- Côté, N. (2013). Pour une compréhension dynamique du rapport au travail : la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 179–201. doi:10.7202/1016400ar
- Cournoyer, L. (2011). Le rôle des relations sociales sur l'évolution des projets professionnels. Dans S. Bourdon & J. Charbonneau (Éds.), *Regard sur... Les jeunes et leurs relations*. Québec, QC : Presses de l'Université Laval.
- Demazière, D., & Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan.
- Deschenaux, F., & Bourdon, S. (2007). Les jeunes et le travail en milieux communautaires : choix, contrainte et ajustement. Dans S. Bourdon & M. Vultur (Éds.), *Regard sur... Les jeunes et le travail* (pp.195–214). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.
- Deschenaux, F., & Laflamme, C. (2007). Quitter sa région pour étudier, y revenir pour travailler : question de pouvoir du diplômé? Dans S. Bourdon & M. Vultur (Éds.), *Regard sur... Les jeunes et le travail* (pp. 195–214). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.
- Dionne, P. (2003). *Les valeurs de travail et l'attachement organisationnel des diplômés et diplômées du post-secondaire œuvrant au sein d'organismes communautaires*. Mémoire de maîtrise (M.A.). Sherbrooke, QC : Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- Dionne, P., Saussez, F., & Bourdon, S. (2017). Reconversion et développement du pouvoir d'agir par l'apprentissage de systèmes d'action en groupe de réinsertion sociale et professionnelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle* [en ligne], 46(3). doi: 10.4000/osp.5475
- Dubar, C. (1994). L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel. *Revue Française de Sociologie*, 35, 283–291. doi: 10.2307/3322035
- Eckert, H. (2010). « Précarité » dites-vous? *SociologieS, Débats, La précarité*. Récupéré de <https://journals.openedition.org/sociologies/3285>
- Fleury, C. (2007). Les jeunes des années 1980–1990 : une génération sacrifiée? Dans S. Bourdon & M. Vultur (Éds.), *Regard sur... Les jeunes et le travail* (pp. 259–282). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.
- Flores, L. Y. (2009). Empowering life choice: Career counseling in the context of race and class. Dans N. C. Gysbers, M. J. Heppner, & J. A. Johnston (Éds.), *Career Counseling: Contexts, Processes, and Techniques* (pp. 49–74). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Fournier, G., Pelletier, R., & Beaucher, C. (2003). Insertion en emploi de jeunes diplômés : diversité, compromis et incertitude. *Canadian Journal of Counselling / Revue canadienne de counseling*, 37(2), 116–134.
- Fournier, G., Zimmermann, H., Gauthier, C., Masdonatti, J., & Lachance, L. (2016). Vers l'élaboration d'un cadre d'analyse des parcours de vie professionnelle, l'éclairage du parcours de vie et des théories récentes du développement de carrière. Dans G. Fournier, E. Poiriel, & L. Lachance (Éds.), *Éducation et vie au travail : Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle* (tome 2). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.

- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona : Península.
- Goyer, L. (2007). L'orientation professionnelle auprès des jeunes : une mise à jour permanente? Dans S. Bourdon & M. Vultur (Éds.), *Regard sur... Les jeunes et le travail* (pp. 111–125). Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.
- Hamel, J. (2003). Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail. *Cahiers internationaux de sociologie*, 2(115), 255–268. doi: 10.3917/cis.115.0255
- Hamel, J. (2007). Le rapport au travail et la génération numérique. Dans S. Bourdon & M. Vultur (Éds.), *Regard sur... Les jeunes et le travail* (pp. 69–87). Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.
- Institut de la statistique du Québec. (2014). *Regard statistique sur la jeunesse. État et évolution de la situation des québécois âgés de 15 à 29 ans, 1996 à 2012*. Québec, QC : Gouvernement du Québec.
- Kuron, L. K. J., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). Millennials' work values: Differences across the school to work transition. *Personnel Review*, 44(6), 991–1009. doi: 10.1108/PR-01-2014-0024
- Lachance, M. J., Beaudoin, P., & Robitaille, J. (2005). Les jeunes québécois et le crédit. *Enfances, Familles, Générations* (2, printemps). doi: 10.7202/010918ar
- Lacoste, S., Esparbés-Pistre, S., & Tap, P. (2005). L'orientation scolaire et professionnelle comme source de stress chez les collégiens et les lycéens. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(3), 295–322. doi: 10.4000/osp.617
- Lannegrand-Willems, L. (2008). La question de la construction identitaire à l'adolescence à deux paliers de l'orientation : la troisième et la terminale. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 37(4), 527–544. doi: 10.4000/osp.1793
- Lessard, C., & Brassard, A. (2010). Education governance in Canada: 1990–2003. Trends and significance. Dans C. Levine-Rasky (Éd.), *Canadian Perspectives on the Sociology of Education* (pp. 255–274). Oxford : Oxford University Press.
- Longo, M. E. (2011). *Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*. Rapport d'étude. Paris : INJEP.
- Longo M. E. (2012), Les enjeux de la comparaison internationale des données biographiques. *Terrains et Travaux*, 21, 125–143.
- Longo, M. E. (2016). Les parcours de vie des jeunes comme des processus. *Cahiers dynamiques* (67) « Parcours des jeunes et institutions », 48–57. doi: 10.3917/lcd.067.0048
- Longo, M. E. (2018). Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes : l'amalgame de parcours différenciés. *Agora Débats jeunesses*, 79(2), 67–86. doi: 10.3917/agora.079.0067
- Longo, M. E., Bourdon S., Charbonneau, J., Kornig, C., & Mora, V. (2013). Normes sociales et imprévisibilités biographiques. Une comparaison France, Québec et Argentine. *Agora Débats jeunesses*, (65), 93–108. doi: 10.3917/agora.065.0093
- Longo, M. E., & Bourdon, S. (2016). La construction en « deux temps » des rapports à la vie professionnelle : une particularité des jeunes à l'aube des études postsecondaires au Québec. *SociologieS*. <http://sociologies.revues.org/5711>
- Loriol, M. (2017). Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. *Revue de littérature* (2006–2016). Paris : INJEP/ Rapport d'étude, février.
- Maunay, E. (2013). Les cheminements des étudiants vers l'insertion professionnelle : entre se « placer » et se « trouver ». *Formation Emploi*, 124, 7–22.
- Méda, D. (2010). Comment mesurer la valeur accordée au travail ? *SociologieS*, 1(1), 121–140. doi:10.3917/socio.001.0121
- Méda D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Paris : Presses universitaires de France. doi: 10.3917/puf.meda.2013.01
- Mercure, D. (2001). Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible. Dans J. Bernier, R. Blouin, & G. Laflamme (Éds.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (pp. 5–20). Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.

- Mercure, D., & Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.
- Morin, E. M. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Montréal, QC : IRSST.
- Moulin, S., Doray, P., Street, C., Laplante, B., & Kamanzi, C. (2011). Intensité du travail salarié et abandon des études universitaires au Canada. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42(2), 51–72. doi:10.4000/rsa.723
- Meaning of Work (MOW) International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London, UK : Academic Press.
- Ng, E.S., Lyons, S.T., & Schweitzer, L. (2017). Millennials: Young workers in a challenging labour market. Dans E. Parry & J. McCarthy (Éds.), *Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 325–344). London : Palgrave-Macmillan. doi: 10.1057/978-1-137-46781-2\_13
- Nicole-Drancourt, C. (1992). Mode de socialisation et rapport à l'activité. *Revue Française des Affaires Sociales*, 2, 71–83.
- Nicole-Drancourt, C. (1994). Mesurer l'insertion professionnelle. *Revue Française de Sociologie*, 35, 37–68. doi : 10.2307/3322112
- Papet, J., & Louche, C. (2004). Dispositifs d'insertion, pratiques et transformation des représentations de l'entreprise. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 33(1), 47–68. doi: 10.4000/osp.2215
- Parada, F., & Young, R. A. (2013). Youth work transitions: A review with implications for counselling and career practice / Transitions pour les jeunes au travail : Une revue et des implications pour le counseling et l'orientation professionnelle. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy / Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 47(2), 196–222.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (2ième éd.). Rotterdam : Sense Publishers.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Pratt, M.G., & Ashforth, B.E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Dans K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Éds.). *Positive Organizational Scholarship* (pp. 309–327). San Francisco, CA : Berrett-Koehler Publishers.
- Pronovost, G., & Royer, C. (2004). *Les valeurs des jeunes*. Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Richardson, M. S. (2009). Another way to think about the work we do: Counselling for work and relationship. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 75–84. doi: 10.1007/s10775-009-9154-3
- Riverin-Simard, D. (2002). Le sens du travail et la carriérologie. *Revue Francophone Internationale de Carriérologie*, 8(3), 303–320.
- Riverin-Simard, D., & Simard, Y. (2004). *Vers un modèle de participation continue : la place centrale de l'orientation professionnelle*. Québec, QC : Ministère de l'Éducation, Gouvernement du Québec.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Savard, R., Michaud, G., Bilodeau, C., & Arseneau, S. (2007). L'effet de l'information sur le marché du travail dans le processus décisionnel relatif au choix de carrière. *Canadian Journal of Counselling / Revue canadienne de counseling*, 41(3), 158–172.
- Savikas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2010). Construire sa vie (life designing) un paradigme pour l'orientation au 21e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39(1), 5–39. doi: 10.4000/osp.2401
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23–47. doi: 10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x
- Sultana, R. (2014). Career guidance for social justice in neoliberal times. Dans G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. Leong, & T. Watts (Éds.), *Handbook of Career Development* (pp. 317–333). New York : Springer. doi : 10.1007/978-1-4614-9460-7\_18

- Supeno, E., & Mongeau, V. (2015). Horizon informationnel sur la formation et le travail chez de jeunes adultes non diplômés en situation de précarité. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 18(1), 114–136. doi: 10.7202/1033732ar
- Trottier, C. (2000). Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation : vers l'émergence des nouvelles normes? Dans G. Fournier & B. Bourassa (Éds.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...* Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université Laval.
- UNESCO. (2005). *Vers les sociétés du savoir : rapport mondial de l'UNESCO*. Paris : Éditions UNESCO.
- Vendramin, P. (Éd.). (2008). *Generational approach to the social patterns of relation to work. Final synthesis report*. Namur, Belgium : Research Centre of the Fondation Travail-Université (FTU).
- Vultur, M. (2010). La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail. *SociologieS*, Débats, La précarité. Récupéré de <https://journals.openedition.org/sociologies/3287>
- Vultur, M. (Éd.). (2014). *La surqualification au Québec et au Canada*. Québec, QC : Les Presses de l'Université Laval.

## Annexe

### *Les « rapports à la vie professionnelle » : dimensions et modalités*

Rapports à la vie professionnelle	Rapport à l'activité	Rapport au travail	Rapport à l'emploi	Rapport au monde professionnel
<i>Modalités</i>	priorité <i>importance relative</i> <i>indifférence</i> marginalité	<i>rétribution</i> épanouissement expérience lien avec apprentissage liens sociaux reconnaissance sociale utilité sociale	sécurité stabilité carrière tâche <i>ambiance</i> <i>salaires</i> <i>temps de travail</i> distance entrepreneuriat saisie d'une <i>opportunité</i> voyager	opportunités sociales opportunités individuelles <i>segmenté</i> <i>exigeant</i> précaire concurrentiel

*Source* : Élaboration propre à partir des données de l'enquête « Famille, réseaux et persévérance aux études collégiales ». L'utilisation des caractères *gras* dans certaines des modalités souligne leur plus grande fréquence parmi les jeunes du panel.

### *À propos des auteurs*

María Eugenia Longo est professeure au Centre Urbanisation Culture Société de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) du Québec, directrice de l'Observatoire Jeunes et Société, et titulaire du volet Emploi et Entrepreneuriat de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. Ses thèmes de recherche sont le passage à l'âge adulte, les parcours de vie et d'emploi, les rapports des jeunes au travail, la précarité et l'informalité professionnelle, les politiques d'emploi, les temporalités sociales et biographiques, à partir d'une approche de comparaison internationale.

Sylvain Bourdon est Directeur du Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke, professeur de sociologie, et titulaire du volet Éducation, citoyenneté et culture de

la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. Ses recherches portent sur les parcours scolaires, l'éducation tout au long de la vie, et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, ainsi que les politiques et interventions visant les populations en situation de précarité.

Patricia Dionne est professeure adjointe au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke. Ses thèmes de recherche sont l'analyse de l'activité, le counseling de carrière groupal, l'orientation professionnelle d'adultes en situation de pauvreté et de précarité ou d'immigration, le bilan de compétences.

Correspondance à l'auteure María Eugenia Longo, Institut national de la recherche scientifique (INRS), 490, rue de la Couronne, Québec, QC, G1K 9A9, Canada. Tél: (001) 418 687 6406. Courriel : Maria-Eugenia.Longo@ucs.inrs.ca