



Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

Observatoire de la jeunesse et des politiques de jeunesse

INJEPR-2011/11

**Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion
et rapports à la vie professionnelle
Perspectives pour les programmes d'action**

RAPPORT D'ETUDE

Septembre 2011

María Eugenia Longo

Commanditaire : INJEP

L'auteure

María Eugenia Longo est chercheuse CNRS, contractuelle au laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST-UMR7317).

Contact : maria-eugenia.longo@univ-amu.fr

Résumé

Cette étude vise à examiner les parcours professionnels des jeunes en tant que processus, à partir de l'observation des formes d'insertion dans le monde du travail, des rapports à la vie professionnelle et de leur évolution.

Elle est centrée sur l'analyse qualitative des parcours de jeunes femmes et de jeunes hommes français issus de différentes filières, suivis pendant neuf ans à partir de quatre vagues d'entretiens d'un dispositif longitudinal, depuis la sortie de leur formation du niveau baccalauréat pour certains, ou de stages d'insertion pour d'autres.

Les résultats de l'enquête mise en œuvre pour cette étude montrent l'importance d'analyser les rapports des jeunes à la vie professionnelle, leurs évolutions et, en particulier, les parcours en termes de « séquences d'insertion ». L'auteure invite également à réfléchir aux conséquences de cette analyse sur les programmes d'action et sur les politiques.

Mots clés :

EMPLOI, INSERTION PROFESSIONNELLE, INSERTION SOCIALE, VALEUR MORALE, VIE PROFESSIONNELLE, AUTONOMIE, MARCHE DU TRAVAIL, PRECARITE, PREMIER EMPLOI

Pour citer ce rapport : María Eugenia Longo, *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, INJEP, Paris, septembre 2011.

Sommaire

INTRODUCTION	5
1. ÉMERGENCE D'UN NOUVEAU CONTEXTE ET DE NOUVELLES PERSPECTIVES D'ANALYSE .	7
1.1. Désinstitutionnalisation du social, temporalités et précarisation de l'emploi.....	7
1.2. L'appel à complexifier les catégories et les méthodes.....	12
2. TROIS IDEES-FORCES SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	15
2.1. Les rapports à la vie professionnelle : moteurs des transitions.....	15
2.2. L'évolution des facteurs comme dimension clé.....	18
2.3. L'imbrication de facteurs : les séquences d'insertion professionnelle.....	20
3. L'ENQUETE LONGITUDINALE SOCIABILITE ET INSERTION SOCIALE.....	23
4. L'ANALYSE DES TRANSITIONS DES JEUNES. PRESENTATION DES RESULTATS	28
4.1. Les rapports des jeunes à la vie professionnelle	30
a. Le rapport à l'activité.....	31
b. Le rapport au travail.....	33
c. Le rapport à l'emploi.....	36
4.2. Les évolutions des facteurs des parcours	41
4.3. Les séquences d'insertion professionnelle	46
a. Séquence de redéploiement des priorités.....	48
b. Séquence de désenchantement.....	50
c. Séquence du premier emploi pour l'autonomie	52
d. Séquence d'instrumentalisation	54
e. Séquence d'engagement par l'expérimentation	56
f. Séquence de stabilisation comme critère d'emblée de l'insertion	58
g. Séquence d'apaisement et glissement des critères de l'emploi.....	60
h. Séquence d'engrenage infernal de la réussite	62
i. Séquence de socialisation par le travail	63
4.4. L'articulation des séquences d'insertion professionnelle.....	65
5. OBSERVATIONS FINALES : PERSPECTIVES POUR LES PROGRAMMES D'ACTION.....	69
6. BIBLIOGRAPHIE	75
7. ANNEXES	79

INTRODUCTION

La transition des jeunes vers la vie adulte se présente comme une séquence de la vie emplies d'incertitudes et riche en mouvements, en raison de la densité des changements et des décisions à prendre. De plus, la jeunesse constitue un moment privilégié de la reproduction/transformation de la différenciation sociale. L'insertion, en particulier dans le monde du travail, est un processus de plus en plus long, réversible et sélectif, caractérisé par de multiples passages et revirements : des études à l'emploi mais aussi de l'emploi au chômage ou à l'inactivité, d'un emploi stable à un emploi précaire, de l'emploi à la formation... C'est encore plus vrai dans le contexte de crise et de fortes mutations que connaît la société française : l'élévation du niveau de scolarisation se télescope avec la dégradation tendancielle du marché du travail, une fraction croissante des nouvelles générations vivant l'expérience du chômage et de la précarisation professionnelle.

La remise en question du caractère linéaire des parcours conduit à questionner non seulement la manière dont se produisent les transitions mais aussi les outils sociologiques permettant de les observer et les dispositifs politiques visant à les réguler. Si les transitions des jeunes se transforment, le regard scientifique et l'action politique doivent les suivre et évoluer.

Mais qu'est-ce qui change dans les transitions professionnelles actuelles des jeunes ? Qu'est-ce qui explique ces changements ? Comment peut-on les aborder ? Quelles en sont les conséquences pour les jeunes, pour les recherches, et pour les politiques ? À quels nouveaux regards nous conduisent ces changements ?

Cette étude vise à examiner les parcours professionnels des jeunes en tant que processus, à partir de la description des formes d'insertion dans le monde du travail, des rapports à la vie professionnelle et de leur évolution.

Elle est centrée sur l'analyse qualitative des parcours de jeunes femmes et de jeunes hommes français issus de différentes filières, suivis pendant neuf ans à partir de quatre vagues d'entretiens d'un dispositif longitudinal, depuis la sortie de leur formation du niveau baccalauréat pour certains, ou de stages d'insertion pour d'autres.

Nous allons décrire, dans un premier temps, quelques phénomènes sociaux qui entraînent des transformations profondes dans les transitions des jeunes vers la vie adulte. Nous commencerons par des raisons d'ordre historique puis nous aborderons des changements d'ordre plutôt scientifique qui révèlent plus aisément quelques caractéristiques nouvelles des transitions. Par la suite, nous nous intéresserons à des perspectives et à des interprétations fécondes pour l'analyse actuelle des transitions. Cela nous amènera à développer ce qui constitue les trois idées-forces qui se trouvent à la

base de cette étude : l'importance des facteurs subjectifs et des rapports à la vie professionnelle dans l'explication des transitions, la pertinence d'adopter une perspective processuelle, respectueuse des temporalités sociales et individuelles et, enfin, le défi de trouver des ressources méthodologiques et conceptuelles réceptives aux nouvelles exigences de la réalité sociale.

Après avoir précisé et décrit le terrain ainsi que la méthodologie de l'enquête pour cette étude, nous en présenterons les résultats. Ceux-ci montreront l'importance d'analyser les rapports des jeunes à la vie professionnelle, leurs évolutions et, en particulier, les parcours en termes de « séquences d'insertion ». Pour conclure, une réflexion sera menée à propos des conséquences de cette analyse sur les programmes d'action et sur les politiques.

1. ÉMERGENCE D'UN NOUVEAU CONTEXTE ET DE NOUVELLES PERSPECTIVES D'ANALYSE

Si les transitions des jeunes vers la vie adulte apparaissent multiples, diversifiées et individualisées (Roberts, 1994 ; Jacinto, 1996 ; Gautié, 2003), c'est que les changements survenus dans les contextes sociaux, temporels et historiques créent de nouvelles conditions d'existence. De plus, les nouveaux regards portés sur cette problématique font émerger des aspects qui étaient auparavant moins lisibles. Des phénomènes de différents types interviennent donc sur ces changements et nous allons les analyser dans les parties qui suivent.

1.1. Désinstitutionalisation du social, temporalités et précarisation de l'emploi

Des raisons d'ordre historique s'imposent, caractérisant un contexte social particulier. La déstandardisation des transitions des jeunes se produit dans un cadre d'affaiblissement des institutions sociales traditionnellement prégnantes, de transformation des temporalités sociales et biographiques et de mutation des normes d'emploi vers un modèle plus flexible, instable et précaire, qui se trouve accentué pour les jeunes générations.

a. La désinstitutionalisation du social

Tout d'abord, l'époque actuelle apparaît, selon plusieurs auteurs, comme une étape de désinstitutionalisation du social (Castel, 1995 ; Giddens 1995 ; Dubet 2007). La modernité avait déjà affaibli le cadre protecteur de la petite communauté et de la tradition, en les remplaçant par des structures plus larges et impersonnelles qui organisent la vie sociale sans donner aux individus les soutiens qui étaient apportés par ces entourages plus traditionnels. De ce fait, si les opportunités d'intimité et d'expression de soi s'élargissent, les relations sociales deviennent plus risquées en raison de leur caractère ouvert et mouvant (Giddens, 1995). La « réflexivité » déclenchée par la déstabilisation des structures traditionnelles produit non seulement une plus grande autonomie et autodétermination, mais aussi une accentuation des sentiments d'insécurité et de doute. Ce constat, qui sera interprété par certains auteurs (ceux de la « modernité réflexive », tels Anthony Giddens et Ulrich Beck) comme une opportunité, sera dénoncé par d'autres comme une nouvelle soumission, produit de la désaffiliation et de la vulnérabilité des groupes les plus défavorisés (Castel, 1995).

C'est dans ce cadre historique moderne que, depuis quelques décennies, des institutions marquantes tant pour la socialisation que pour les échanges entre groupes sociaux, telles que le statut salarial et les groupes professionnels, l'École et la famille, affaiblissent leur force d'imprégnation et leur pouvoir de détermination sur les parcours individuels.

Robert Castel souligne que l'individu n'existe pas en tant que substance et qu'il a besoin de supports pour exister en tant qu'individu. Les supports représentent des ressources sur lesquelles l'individu s'appuie pour gagner un minimum d'autonomie. L'essor du néolibéralisme et l'effondrement consécutif de la société salariale ont diminué les supports propres au rapport salarial. Cet effondrement a également réduit la possibilité d'accès à la propriété sociale (à partir de l'état de bien-être) et à la Sécurité sociale que garantissait ce rapport (Castel et Haroche, 2001). De plus, en ce qui concerne l'École, l'expérience des élèves et des enseignants et, surtout, la mise en avant de la construction de leur expérience en tant que mécanisme de socialisation doivent être comprises comme la manifestation du déclin du programme institutionnel (Dubet, 2007). « Conformément aux récits canoniques de la modernité, l'École, comme l'ensemble de la société, est prise dans un processus de désenchantement affaiblissant le caractère sacré des principes qui la fondent [...] Elle perd progressivement un monopole qu'elle avait arraché à l'Église, celui de construire une image ordonnée du monde, en raison de la concurrence des médias de masse auxquels tous les individus, et pas seulement les élèves, accordent un temps considérable » (Dubet, 2007, p. 64-65). Enfin, même si les interprétations divergent, la famille se trouve aussi au centre des mutations. Des questions relatives à l'individualisme (Théry, 1998 ; de Singly, 1996) se posent face au déclin du mariage et de la fécondité, à l'accroissement des divorces, aux familles monoparentales et recomposées ainsi qu'à l'augmentation du nombre d'unions libres et des naissances hors mariage.

Cette nouvelle situation de déstructuration, dans le cadre d'un capitalisme qui valorise la compétition et la gestion individualisée des compétences, entraîne une plus large responsabilisation des individus dans la conduite de leurs transitions et dans la construction du sens de leur trajectoire. « Ainsi, l'insertion des individus des sociétés contemporaines dans la vie sociale (et d'abord sur le marché du travail) exige qu'ils se dotent d'un discours sur eux-mêmes, sur leurs « compétences » et sur leur « projet », sur leurs réalisations passées et sur leurs perspectives futures, bref, sur la manière dont ils articulent, dans leur discours, les trois temporalités (subjective, intersubjective et « objective ») précédentes. Cette mise en scène de soi (valable aussi en matière matrimoniale ou symbolique) est devenue une épreuve décisive de l'accès à la reconnaissance sociale, impliquant aussi bien l'estime de soi, la coopération avec les autres que l'inscription dans la vie publique (emploi et citoyenneté notamment) » (Dubar, 2002).

Une importante littérature sur l'étape actuelle de la modernité et de vastes essais critiques sur le système social et économique d'aujourd'hui caractérisent l'époque actuelle comme étant, selon les auteurs :

- « *réflexive* », du fait que, face à la faiblesse des institutions sociales, c'est à l'individu que revient la responsabilité de revenir sur soi pour interpréter sa réalité, lui donner du sens et construire un récit qui unifie son expérience (Beck, 1993, 1999 ; Giddens, 1995) ;
- « *narcissiste* », du fait que les piliers de la construction identitaire amènent l'individu à perdre le sens de la continuité de l'histoire individuelle et sociale, à vivre davantage pour lui-même et à ne plus penser à ses prédécesseurs ou à ses successeurs (Lasch, 1991) ;
- « *liquide* », du fait que les certitudes, symboles du solide et durable, se dissolvent, faisant place à des processus et à des pratiques qui, comme les liquides, ne se fixent ni dans l'espace ni dans le temps (Bauman, 2003) ;
- « *corrosive* », du fait qu'elle détruit la routine, le long terme, la confiance en soi et la solidarité sociale (Sennett, 2000) ;
- « *coactive* », du fait que, dans le cadre de l'approfondissement de l'individualisme actuel, cela signifie une internationalisation croissante de coactions et d'inhibitions pour l'individu (Elias, 1989, 1991).

Tous ces auteurs, d'origines académiques et nationales diverses, concluent que l'incertitude est la principale caractéristique de l'époque actuelle.

b. L'éclatement des temporalités

La fin du XX^e siècle est également marquée par le signe de l'abandon de l'idée de progrès qui avait caractérisé le projet de la modernité et les époques précédentes. Les réflexions sur cette dernière étape historique « présentiste » vont se multiplier.

Sans nous attarder sur ce point, nous mentionnerons la relecture que fait François Hartog (2003) de Reinhart Koselleck à partir de la notion de « régimes d'historicité », selon laquelle trois régimes d'historicité se sont succédé dans l'histoire jusqu'à aujourd'hui. D'abord, le *régime ancien ou mythique*, dans lequel le passé est la clé de compréhension de tout ce qui arrive dans la société et donne l'intelligibilité du présent et du futur. La date symbolique de sa fin est, d'après l'auteur, la Révolution française de 1789. Ensuite, un *régime moderne ou futuriste*, dans lequel le point d'arrivée

et l'avenir prévalent, et où l'intelligibilité du présent et du passé sont donnés par une finalité. Cette idée est explicite dans des systèmes sociaux tels que le libéralisme et le socialisme. Enfin, un troisième régime, l'actuel, le « *présentisme* », est un mode du rapport au temps dans lequel domine le point de vue du présent et dont l'émergence se renforce selon Hartog (2003) autour de la chute du Mur de Berlin en 1989. Dans ce dernier régime, l'avenir est lié aux risques et aux menaces sociales et naturelles, et le passé ou mythe originel n'est plus une source de certitudes par rapport à la vie en société.

Selon Zaki Laïdi (2000), *L'homme présent* voudrait abolir le temps et vivre dans un présent éternel. Il cherche à comprimer le temps, il vit dans l'urgence. L'attente n'est plus une promesse ou une perspective. Elle devient un retard irritant de la concrétisation d'une demande urgente. Il s'agit, pour reprendre l'expression de Laïdi, d'un « présent autarcique », détaché du passé et de l'avenir, ayant pour principaux axes l'autoréférence et l'autosuffisance, mais aussi la contingence en brisant la solidarité entre les moments du temps.

Ces analyses et celles qui précèdent portant sur la modernité soulignent « l'accélération » des processus de production et de consommation, « l'éclatement » du temps et de l'espace à partir des nouvelles technologies, la « désynchronisation » des transitions biographiques de même que la « flexibilisation » de l'emploi, qui débouche sur un bouleversement des temporalités biographiques. Ainsi, pour le cas des transitions des jeunes vers la vie adulte, il est possible d'observer une différenciation des durées, des étapes et des âges des événements de transitions.

Les temporalités biographiques, en tant que temps vécu et perception du temps (Mercurie, 1995), deviennent alors multiples, diverses, variables, individualisées. De plus, face aux temps sociaux changeants, les individus ne réagissent pas de la même manière. C'est là l'essentiel de la notion de « temporalité », voire du rapport au temps. Nous avons déjà analysé et illustré ailleurs des types de rapports des jeunes au temps (les « planificateurs », les « exécutants », les « latents », les « opportunistes ») et leurs effets sur leurs parcours professionnels (Longo, 2010). Dans tous les cas, la façon dont les personnes combinent des attitudes diverses vis-à-vis du moment présent, de l'avenir (le leur et celui de la société) et de leur passé, des manières de gérer les changements des temps qui les entourent, constitue des réponses différenciées à leur contexte et intervient sur leurs transitions.

c. La précarisation de l'emploi

Parmi les grandes vertus des marchés du travail stables d'auparavant, on relève tant le fait de créer des mécanismes de socialisation professionnelle que leur capacité à élaborer une sensation de continuité qui permettait d'avoir des bases solides pour la construction de carrières professionnelles et

d'identités. « Les carrières professionnelles deviennent, en effet, de plus en plus aléatoires et incertaines. Il est de plus en plus impossible pour un jeune salarié, même diplômé, d'anticiper la suite de sa carrière, comme il est de plus en plus aléatoire, pour la plupart des entreprises, de faire des prévisions à long terme. Les diverses temporalités, dans le champ professionnel, sont, de plus en plus souvent, disjointes » (Dubar, 2002).

En effet, au cours des dix dernières années (période qui correspond à celle des données empiriques analysées dans cette étude), quelques tendances qui caractérisent la situation des jeunes sur le marché du travail se sont consolidées en France. Selon les données de l'enquête sur l'emploi (Mini, 2007), depuis 1995, le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans a légèrement progressé, en rupture avec la tendance antérieure, et s'établit à 50,3% en 2005. Cette croissance a été notamment associée au nombre de jeunes en formation qui ont décidé de se tourner vers l'activité et d'exercer un emploi d'appoint pendant leurs études. De plus, au terme de ces dix années, en 2005, la plupart de ces jeunes actifs, au sens du BIT, poursuivent des études sans travailler, 17 % des hommes et 18 % des femmes sont demandeurs d'emploi. Toutefois, le chômage touche en fait un peu moins d'un jeune sur dix car la moitié des 15-29 ans sont considérés comme inactifs. Entre 1975 et 2005, la proportion des jeunes au chômage est passée de 3,5 à 8,7 %, augmentant au même rythme que le pourcentage de chômeurs dans l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

Cependant, si les analystes ont commencé à s'inquiéter de la situation professionnelle des jeunes, c'est moins en raison du chômage qu'en raison des conditions d'emploi et d'insertion des nouvelles générations. Au cours de ces dix années, le statut des emplois des jeunes a changé. On observe une augmentation de la précarisation et de l'instabilité et une diminution de la protection sociale. Pour l'ensemble des jeunes actifs, 35 % des emplois sont à durée déterminée (CDD), des emplois en intérim, des postes de non-titulaires du public ou des emplois aidés, contre moins de 15 % pour l'ensemble des salariés. De plus, si l'emploi des jeunes est demeuré soutenu au cours de ces dix années, c'est également en raison de toute une série de dispositifs créés par l'État (apprentissage, contrats de professionnalisation, SEJE, emplois jeunes, contrats d'accompagnement vers l'emploi...). Plus du quart des emplois de moins de 26 ans bénéficient d'une aide de l'État, contre 5 % pour l'ensemble des emplois. Si ces emplois ont favorisé l'insertion des jeunes, ils n'en ont pas toujours assuré la qualité. Les jeunes occupent le plus souvent un poste à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient travailler davantage : 7 % des jeunes salariés de 15 à 29 ans contre 5 % pour l'ensemble des salariés. Enfin, dans certains métiers, les jeunes représentent plus du tiers des effectifs, et il s'agit des emplois moins qualifiés. C'est le cas dans plusieurs métiers d'ouvriers non qualifiés à forte prédominance masculine, de même que pour les employés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, les caissiers ou employés de libre-service, les coiffeurs et les vendeurs, métiers où, à

l'inverse, les jeunes filles sont très présentes. En revanche, les jeunes sont rarement des travailleurs indépendants ou des fonctionnaires.

Ces statistiques mettent en évidence de nouvelles et d'anciennes sources d'instabilité et nous réinvitent à analyser les transitions des jeunes.

1.2. L'appel à complexifier les catégories et les méthodes

Dans ce contexte social, les catégories sociologiques classiques ne suffisent plus à expliquer les transitions des jeunes vers la vie adulte. Le nouvel état de choses renforce le besoin scientifique de mettre à l'épreuve les conditions dans lesquelles les théories classiques sont pertinentes et de tester de nouvelles hypothèses pour saisir la complexité dans laquelle se déroule l'insertion sociale et professionnelle.

Entre la persistance des tendances sociales structurelles nettes et la diversification des transitions, le débat sur l'importance des facteurs explicatifs devient pressant. Cependant, les sociologues ont très souvent une propension à expliquer, d'une part, les « grandes tendances » par des facteurs objectifs, archéologiques et structurels, tels que l'origine sociale, le sexe ou la localisation géographique ; d'autre part, les parcours plus individualisés par des facteurs subjectifs, individuels et biographiques, tels que les imprévisibilités, les expériences vécues, les rapports au travail, à la formation ou autres...

Ces discussions ont même des répercussions sur les notions utilisées au cours de l'analyse empirique. Ainsi, les concepts de « trajectoire », pour souligner la structuration sociale des cheminements (Bourdieu, 1986), de « parcours » ou « cheminement », pour mettre en évidence la médiation institutionnelle de ces structurations (Passeron, 1990), de « carrière », pour mettre l'accent sur l'interaction et les inscrire dans la durée (Becker, 1971), de « transition », pour montrer le caractère socialement organisé de l'insertion (Rose, 1998) et de « navigation », pour mettre en évidence les stratégies des individus (Evans et Furlong, 2000) ont mobilisé plusieurs auteurs au cœur du débat, donnant lieu à des bilans épistémologiques intéressants traitant de sujets plus vastes, tels que celui réalisé par Frédéric de Coninck et Francis Godard (1990) sur les modèles temporels de la causalité biographique.

Les transitions sociales et professionnelles des jeunes ne peuvent cependant plus être expliquées uniquement par un déterminisme du contexte ou, inversement, par une action stratégique individuelle. Plusieurs auteurs travaillent déjà dans cette perspective. Claire Bidart (2006) précise que des éléments objectifs et subjectifs peuvent se combiner et interagir selon différentes échelles sociales et temporelles. Les déterminants macrosociaux, comme les cadres historique, juridique, institutionnel et culturel de la société dans lesquels s'inscrit une trajectoire biographique, tous situés dans le long terme, sont en interaction avec les cultures et les traditions nationales et globales qui construisent les

visions du monde. À des échelles plus locales, les contextes 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. Au niveau plus individuel, les caractéristiques sociodémographiques, les expériences passées ainsi que les capitaux humains et sociaux accumulés interviennent sur la définition des possibilités qui sont mises en œuvre, conjointement aux sentiments de leurs potentialités, aux idées, aux valeurs et aux désirs formulés par les jeunes. 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). Il en va de même lorsque Claude Dubar (2001) insiste sur la construction sociale de l'insertion professionnelle, qu'il présente comme le produit d'une histoire, un construit sociétal et la résultante de stratégies d'acteurs.

Envisager la dynamique entre divers éléments permet d'expliquer les comportements et les choix. Comme le souligne Chantal Nicole-Drancourt, « 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 mise en évidence de la multiplicité des facteurs incite à complexifier l'analyse, en visant la recherche de causalités multiples (Sewell, 1996). Il ne s'agit plus seulement de définir les parcours individuels par une appartenance typique unique comme l'origine sociale, l'origine nationale, le genre, la génération ou la filière de formation. La multiplication des facteurs à prendre en compte s'impose pour comprendre davantage les transitions individuelles.

Ces nouvelles perspectives, qui se focalisent très souvent sur la complexité, la multiplicité et la diversité de facteurs des parcours et des transitions, font plus facilement émerger des caractéristiques et des processus, peut-être moins perceptibles sous la loupe des anciennes perspectives d'analyse.

2. TROIS IDEES-FORCES SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Les cadres historique et scientifique que nous venons de présenter rendent explicites quelques risques à éviter dans l'étude des transitions sociales et professionnelles des jeunes.

Le premier risque est la simplification et la désarticulation des facteurs, c'est-à-dire la tendance à emphatiser excessivement certains facteurs en dépit d'autres non analysés ou analysés de manière isolée. Par exemple, le fait d'accorder toute l'importance aux pratiques d'insertion sans considération des représentations symboliques sur le travail, ou inversement.

Le deuxième risque est la réduction du processus temporel à un seul point dans le temps, c'est-à-dire l'extrême focalisation sur les points d'arrivée ou de départ de l'insertion, sans faire attention à tout le processus temporel de construction des transitions professionnelles complexes.

Le troisième risque est la « valorisation idéologique », c'est-à-dire l'évaluation normative des transitions à partir des seuls critères de l'emploi salarié. Avec les nouvelles temporalités biographiques, les parcours ne sont donc pas caractérisés uniquement par des termes classiques utilisés pour les décrire : inclusion, exclusion, stabilisation, réussite, échec ou ascension.

Ces risques sont à éviter car les transitions apparaissent aujourd'hui comme des processus a) qui articulent des facteurs de différents types et différents niveaux ; b) qui se développent dans la durée, ce qui veut dire que les facteurs et l'orientation du parcours peuvent évoluer dans le temps, en créant des possibilités imprévues ; c) qui laissent place à plusieurs critères d'évaluation et d'intelligibilité des parcours – ceux du système salarial, des jeunes, de leurs parents, des professionnels de la jeunesse...

Une telle définition des transitions et la tentative d'éviter ces risques permettent donc de dégager trois idées centrales pour une compréhension renouvelée des parcours des jeunes.

2.1. Les rapports à la vie professionnelle : moteurs des transitions

La première idée-force est que dans un contexte où les individus doivent édifier les bases de leurs identités dans la mesure où celles-ci ne sont pas données *a priori*, les représentations sociales, les rapports symboliques et d'autres facteurs subjectifs gagnent en pertinence. La caducité de l'idée selon laquelle la société serait un tout cohérent, un système déterminant les pratiques et les représentations des individus, déplace l'intérêt vers les acteurs, leurs engagements, leurs argumentations et leurs constructions de la réalité qui les entoure.

Si la sociologie classique du travail souligne encore de nos jours le rôle des héritages collectifs et familiaux par rapport à l'activité et aux métiers, à l'origine sociale, à la formation, c'est bien parce que ces héritages continuent à forger les trajectoires des personnes. Ces facteurs ont cependant des limites pour la compréhension des arbitrages et des choix des acteurs qui sont également présents dans la construction des parcours. Les facteurs subjectifs et les variables biographiques acquièrent un poids explicatif plus important lorsqu'il s'agit de comprendre la diversification actuelle des transitions.

L'analyse de la multiplicité des facteurs d'un parcours nous a montré que le cheminement professionnel (et non pas seulement ses points de départ) a des effets sur la trajectoire elle-même, et qu'il construit, en même temps qu'il est son produit, un rapport particulier au travail et à l'emploi (Longo, 2006). C'est en partie ces rapports qui permettent d'observer, à l'instar de Christian Baudelot et Michel Gollac, pourquoi « un même travail est pour les mêmes travailleurs source de bonheur et de malheur, d'exploitation et de libération » (2003, p. 84), et a des conséquences sur le cheminement.

Ce constat comme d'autres qui font du rapport au travail un moteur de l'insertion (Bidart et Longo, 2007) permettent de formuler l'hypothèse de l'importance du rapport à la vie professionnelle dans la construction des transitions professionnelles.

Ce point est d'ailleurs en continuité avec toute une littérature qui traite les engagements subjectifs au travail. C'est pourquoi la recherche sur le bonheur au travail menée par Baudelot et Gollac (2003) se révèle porteuse de sens. En évitant de réduire l'importance du travail à son existence ou à son absence, les auteurs montrent qu'il existe une pluralité de sources de bonheur et de malheur dans les emplois. Le vécu et la perception du travail sont plus étendus que 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.

Les résultats de l'enquête indiquent également que les formes du bonheur comme celles du malheur tendent à se cumuler. La souffrance psychique (le stress, par exemple), les sentiments et une trajectoire de dévalorisation sociale (le sentiment d'avoir une situation professionnelle moins bonne que celle de ses parents), l'oppression économique (sentiment d'injustice ou sentiment d'être mal payé), les relations difficiles avec les collègues, l'ennui et l'impression de ne pas être reconnu à sa juste valeur sont des sources de malheur qui révèlent 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 (Baudelot et Gollac, 2003, p. 212). De plus, si, comme le signalent Baudelot et Gollac (2003), les motifs de satisfaction l'emportent généralement sur les motifs d'insatisfaction, la satisfaction augmente à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles, des salaires et des diplômes. Le rapport au travail ne se révèle donc pas seulement complexe au sein d'un même groupe social mais les sources de bonheur et de malheur varient aussi selon la position

sociale, la catégorie socioprofessionnelle, la reconnaissance du travail, la position dans le cycle de vie et la situation familiale.

De même, Serge Paugam (2000) affirme que l'analyse doit prendre en considération tant la dimension subjective que la dimension objective de l'intégration professionnelle, étant donné que les formes d'intégration professionnelle se sont modifiées, entraînant des effets sur le rapport au travail. C'est la raison pour laquelle l'auteur établit une distinction entre rapport au travail et rapport à l'emploi. La première notion implique les dimensions de satisfaction et d'insatisfaction des salariés dans l'exercice de leur fonction alors que la deuxième notion indique le degré de stabilité de leur situation professionnelle et l'engagement collectif des salariés. Le rapport au travail rendrait compte des formes d'aliénation alors que le rapport à l'emploi rendrait compte des formes d'exploitation (Paugam, 2000).

L'ensemble des dimensions du rapport au travail et du rapport à l'emploi donne lieu pour Paugam au type idéal de l'intégration qui associe 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 seconde lorsque l'emploi exercé implique une certaine durée et qu'il permet au salarié de planifier son avenir (Paugam, 2000).

Anne-Marie Daune-Richard a analysé le rapport à l'emploi et les limites de la reproduction de la division sexuelle du travail. Elle définit le rapport à l'emploi « comme un rapport à ce qui spécifie l'emploi occupé : contenu de l'emploi, conditions de l'emploi (localisation, type d'entreprise et de rapport en particulier hiérarchique, conditions salariales, contrat de travail), perspectives, expression d'un positionnement dans la hiérarchie sociale » (Daune-Richard, 1992, p. 85). Les héritages de la socialisation, de même que les attentes et les enjeux de la mobilité sociale, scolaires, du sexe et de la famille (surtout des parents) contribuent à influencer sur le rapport à l'emploi (Daune-Richard, 1992).

Chantal Nicole-Drancourt propose pour sa part la notion de « rapport à l'activité ». À l'instar de cette auteure, s'interroger sur ce qui construit et détermine la décision d'exercer une activité nécessite de prendre en compte le système d'interactions dans lequel les dimensions relatives et subjectives d'une trajectoire sont aussi très importantes (Nicole-Drancourt, 1992). Dans la chaîne de dépendance que constitue l'insertion professionnelle, le rapport à l'activité est de première importance. Il est un appui d'engagement professionnel, c'est-à-dire qu'il détermine les stratégies de mobilisation envers l'emploi. « 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 et qu'il est indépendant des opportunités d'emploi réelles. Le rapport à l'activité, qui est le produit d'un apprentissage, doit être pensé en termes d'acquis ou de déficit. La qualité de ce rapport est une caractéristique structurante des modalités d'insertion sociale et des conditions d'accès à l'emploi du fait qu'il détermine les stratégies

d'engagement professionnel. « Si le rapport à l'activité est indépendant des opportunités réelles, les stratégies d'engagement et les formes de mobilisation envers l'emploi tiennent compte, en revanche, des diverses réalités de terrain » (Nicole-Drancourt, 1992, p. 74-75).

Cette définition demeure féconde pour mettre l'accent sur des dimensions plus subjectives même si, comme le mentionne Claude Dubar (1994), la définition de rapport à l'activité manque de précision lorsqu'il s'agit de différencier l'attitude des personnes envers l'emploi en général ou envers une profession spécifique.

Enfin, le rapport au travail, qui définit non seulement la force de l'engagement mais aussi la représentation qu'on en a, est un élément essentiel dans l'orientation de la trajectoire (Nicole-Drancourt, 1994). Certes, sa construction débute dans l'enfance, et il s'inscrit dans nos héritages et nos rapports familiaux, mais il s'élabore également dans des contextes sociaux et culturels formant les « mondes » professionnels de référence (Dubar, Demazière, 1997).

Ce rapport au travail n'est cependant pas définitivement construit au moment du premier emploi. Comme on le verra dans l'analyse empirique, il se forge, évolue, se modifie parfois fortement, pour peu que des expériences personnelles, des transformations dans les entourages ou, plus largement, des mouvements sociétaux, amènent à réviser les apprentissages, les certitudes, les dispositions. Les parcours et les expériences vécues contribuent à confirmer, à relativiser ou à modifier l'importance et le sens que l'on donne au travail.

2.2. L'évolution des facteurs comme dimension clé

La deuxième idée-force de cette étude implique un positionnement fort en ce qui concerne la place du temps dans l'analyse. La lecture d'ensemble des facteurs ne peut que se réaliser dans le temps, sous l'effet du temps, à partir d'une analyse processuelle. Les transitions professionnelles prennent du temps et l'analyse de la situation finale ne suffit donc pas à comprendre toutes les situations sociales ou professionnelles. Il faut pour cela remonter le fil du temps, et suivre le processus de réalisation de l'insertion, pour voir ce qui, au fur et à mesure, a déployé et favorisé un tel cheminement.

L'analyse processuelle s'avère indispensable pour étudier un phénomène qui a une certaine durée, et donc pour lequel le temps, la variable chronologique, est structurant. Il ne suffit cependant pas d'entrer dans le système une variable linéaire appelée « temps », et de calculer des durées ou de sérier des étapes. En effet, le temps ne doit pas être saisi dans sa seule dimension chronologique, celle de l'horloge, du calendrier ou de l'agenda, capable de mesurer un temps régulier, homogène, continu. D'autres types de temps ne peuvent être ainsi mesurés, du fait qu'ils sont discontinus, irréguliers, non

homogènes (Grossin, 1996 ; Elias, 1991 ; Abott, 2001). Il existe une « épaisseur » temporelle, et c'est cette épaisseur que l'analyse processuelle permet de reconstituer.

Si les explications par des causalités sont à reconsidérer, comment doit-on rendre intelligibles des processus ? Frédéric de Coninck et Francis Godard (1990) 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 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 donner un sens généalogique, et il revient à l'analyste d'interpréter ces signes.

En second lieu, le modèle du « cheminement » 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 accordant plus d'importance à la durée, aux transitions, aux ruptures elles-mêmes, ou encore aux investissements nécessaires consacrés à produire ces ruptures.

En dernier lieu, le modèle appelé structurel « va s'intéresser aux temporalités qui débordent une biographie particulière et mettre en rapport cette biographie avec ces temporalités » (p. 30). Il existe ici une idée de préstructuration 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 » (de Coninck et Godard, 1990, p. 41).

Mais comment mettre en place une analyse processuelle ? Un ouvrage sur les processus organisationnels et biographiques (Mendez, 2010) propose quelques pistes. Cette théorie et cette méthode conduisent à identifier quatre éléments : des ingrédients hétérogènes (Garnier, Mercier, 2010), des séquences dans le temps dans lesquelles ces ingrédients se configurent de manières singulières (Longo, Mendez, Tchobanian, 2010), des moteurs qui génèrent le mouvement (Perocheau, 2010) et des bifurcations qui infléchissent le processus étudié (Bidart, Brochier, 2010). L'analyse processuelle permet donc une compréhension particulièrement fine des phénomènes qui se caractérisent par l'interaction entre des éléments, situés à des niveaux différents (individus, organisation, contexte, action), évoluant selon des temporalités distinctes et répondant à des logiques non linéaires.

L'observation de l'évolution des facteurs n'est pas évidente. Certaines méthodes de recherche et d'analyse parviennent à s'exprimer et à développer davantage cette question. Des méthodes quantitatives de repérage des séquences, tel l'*Optimal Matching*, en constituent un exemple. D'autres méthodes, développées dans une perspective longitudinale, sont également fécondes. Ces dernières sont utilisées dans cette étude.

Les données de type longitudinal permettent d'analyser des séquences, des façons d'avancer, et pas seulement des points isolés dans un temps fixé par le chercheur. Elles permettent d'aller au-delà des données ponctuelles pour reconstituer des segments qui dépassent les points du temps arbitrairement établis par les moments de la collecte d'information. Elles permettent de mieux analyser le changement et l'évolution des représentations et des pratiques, sans demander aux individus de rationaliser ces changements. Elles permettent également de repérer la continuité qui est maintenue à partir d'une autre perspective.

L'un des apports centraux de l'approche longitudinale qualitative est qu'elle permet de comparer tant des pratiques, à plusieurs moments d'une même trajectoire, que des représentations dans ces différents moments, ou encore les pratiques et les représentations. Mais elle permet surtout de comparer des segments de temps plus long que le moment ponctuel de la vague d'entretiens. Ainsi, deux unités de temps apparaissent avec ce type de données : les points précis signalant les positions des individus délimitent des intervalles qui montrent des façons d'avancer, que l'on peut dans tous les cas comparer.

Pour toutes ces raisons, les données longitudinales sont utiles pour réfléchir aux transitions en tant que processus sociaux dynamiques, dans lesquels le temps et son effet sur l'évolution du cheminement sont des éléments clés.

2.3. L'imbrication de facteurs : les séquences d'insertion professionnelle

La complexification d'un objet d'étude, tant du point de vue des facteurs explicatifs que de son caractère temporel, est presque toujours souhaitée et le consensus autour des deux premiers points peut apparaître évident. Cependant, l'absence de ressources conceptuelles et méthodologiques en rend très souvent l'application difficile ou la limite à l'état de vœu pieux. Comment sortir du discours déclaratif sur la complexité pour relever le défi et se doter de moyens opérationnels complexes ? La troisième idée-force de cette étude est la construction des outils capables de rendre opératoire l'imbrication de facteurs et du temps, sans trop réduire les premiers et sans aplatir le deuxième.

Il s'agit de construire des « boîtes à outils » pertinentes pour analyser les combinaisons de facteurs explicatifs des transitions, et les logiques d'agencements de ces facteurs qui, tout en étant

transposables, ne suppriment pas les particularités des cas. Ces combinaisons de facteurs devraient mettre en évidence des configurations types de ressources, de conditions et de représentations individuelles, associées à des pratiques d'insertion spécifiques. L'analyse proposée s'éloigne ainsi d'une explication en termes de causes et de résultats pour s'inscrire davantage dans l'élaboration d'une histoire. Un aspect central de cette histoire est précisément l'identification de périodes, de séquences, à la place de l'analyse des points isolés. Observer la façon dont les facteurs qui interviennent dans la construction d'un parcours s'associent, se désassocient, s'actualisent ou disparaissent s'avère aussi central que la sélection des facteurs pertinents.

Proche du deuxième modèle de de Coninck et Godard (1990) précédemment cité, Andrew Abbott (2001) présente aussi une critique serrée du « *general linear model* » ainsi que de la « *stochastic view* » qui dissocie et fige abusivement des variables qui ne prennent cependant leur sens qu'en référence à des séquences complexes et provisoires, elles-mêmes insérées dans des « carrières » que l'on doit considérer comme un tout. Il plaide pour une analyse narrative qui reconnaît trois propriétés aux « histoires » : l'enchaînement (la nature du lien entre une étape et une autre), l'ordre (le degré auquel une histoire présuppose un ordre des événements) et la convergence (le degré auquel une séquence donnée atteint une relative stabilité).

Nous avons déjà fait référence à ces combinaisons ou logiques d'articulation sous le terme de « séquence » (Bidart et Longo, 2007, Longo, 2006, 2009, 2010). Une séquence consiste en un segment temporel d'un processus qui articule un ensemble d'ingrédients ou de facteurs selon un arrangement singulier (Longo, Mendez et Tchobanian, 2010).

Les séquences peuvent être perçues comme des unités de parcours. Elles constituent des chaînons dans la chaîne articulée qui compose un parcours. Cette notion permet de faire un « zoom » du parcours à un moment donné et d'observer de près ce qui construit le cheminement et l'oriente. Les séquences permettent de matérialiser, d'analyser et de rendre lisible un moment du parcours.

L'image serait alors celle d'éléments de « Lego », à savoir différents éléments reconnaissables et relativement stabilisés, dont l'agencement peut ensuite varier en fonction des temporalités et des trajectoires. La différence avec le Lego est que ces éléments sont dynamiques et qu'ils comportent une dimension d'évolution dans le temps (Bidart et Longo, 2007).

L'imbrication de facteurs est directement liée à une discussion sur la causalité. En se focalisant sur l'imbrication des facteurs, nous mettons en question une causalité linéaire, préétablie à partir des données du passé, dans laquelle les facteurs ont un effet fixe et durable et où les imprévus sont sous-estimés.

Les séquences ne sont pas des structures immobiles ou fixes, mais des combinaisons d'éléments concrets et de pensées qui évoluent et changent dans le temps. Elles caractérisent les transitions, les parcours et non les identités individuelles, ce qui permet de les généraliser et de les retrouver dans différentes trajectoires, montrant une valeur heuristique pour la sociologie.

C'est la raison pour laquelle l'intérêt principal des séquences repose sur leur récurrence. On ne peut s'arrêter à la singularité de ces histoires, comme le feraient les romanciers ou les historiens : « On cherche au contraire à élaborer des histoires typiques, des histoires qui fonctionnent à peu près de la même manière à chaque fois qu'elles se produisent. On ne cherche pas les effets invariants des causes, mais des histoires où toutes les étapes répondent à une logique, une logique qui peut parfois se révéler aussi implacable que la logique des causes. De ce point de vue, les événements ne sont causés par rien d'autre que l'histoire qui les a conduits à être ce qu'ils sont » (Becker, 2002, p. 109).

Le fait de rechercher des récurrences, des séquences typiques constitue une manière de conserver la complexité individuelle mais aussi la récurrence sociale. Il est possible d'identifier, à partir des séquences, des associations possibles et répétées entre des facteurs liés au marché du travail, aux individus et à d'autres facteurs comme l'origine sociale ou le type de diplôme. Dans ce sens, la récurrence des séquences typiques confirme la conviction de ne pas renoncer à rechercher des régularités sociales, mais de changer d'échelle ou de perspective d'analyse afin de comprendre une réalité plus diverse et plus complexe.

Enfin, comme on le verra plus loin, les séquences peuvent renforcer la linéarité, la continuité ou comporter des changements brutaux, des bifurcations et des cheminements imprévus.

3. L'ENQUETE LONGITUDINALE SOCIABILITE ET INSERTION SOCIALE : PROCESSUS D'ENTREE DANS LA VIE ADULTE, INSERTION PROFESSIONNELLE ET EVOLUTION DES RESEAUX SOCIAUX

Afin de répondre aux objectifs de cette étude, cette recherche est basée sur une analyse empirique des données recueillies dans le cadre de l'enquête qualitative et longitudinale sur l'insertion sociale et professionnelle et la sociabilité des jeunes¹.

Cette enquête qualitative est menée auprès d'un panel de jeunes qui vivaient à l'origine dans l'agglomération de Caen, en Normandie. Les chercheurs 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 des entretiens approfondis avec ces jeunes. Ces derniers ont participé à cinq vagues d'entretiens, réalisés tous les trois ans, depuis la fin de la formation. Au moment de la première vague d'enquête, ils avaient entre 17 et 23 ans.

La population de l'enquête a été sélectionnée selon deux critères : la filière scolaire suivie et le sexe (tableau 1 et tableau 2). En 1995, 87 jeunes ont donc été interrogés une première fois, dont un tiers en classe de terminale, section économique et sociale (bac ES), un tiers en classe de LEP (bac professionnel), et un tiers en stage d'insertion (non bacheliers). Garçons et filles étaient 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 interrogés. De nouveau trois ans plus tard, en 2001, 66 de ces jeunes ont participé à l'enquête, puis 60 autres en 2004. Une cinquième vague, plus synthétique que les précédentes, a été réalisée en 2008. Nous l'avons toutefois exclue de cette analyse du fait du nombre d'effectifs restants dans le panel (58) et de la moindre information fournie sur l'emploi dans le questionnaire.

Les tableaux suivants montrent la distribution des jeunes du panel selon le sexe et les filières scolaires d'origine, par vague.

Tableau 1. Distribution des jeunes du panel par sexe selon la vague d'entretiens

		Vague d'entretiens				Total 1
		1	2	3	4	
Sexe	hommes	41	34	32	29	136
	femmes	46	40	34	31	151
Total		87	74	66	60	287

¹ Cette enquête a été 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, laboratoires qui associent diverses universités et le CNRS. Elle a notamment été financée 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.

Tableau 2. Distribution des jeunes du panel par filière scolaire selon la vague d'entretiens

		Vague d'entretiens				Total
		1	2	3	4	
Filière scolaire	Bac ES	34	33	30	28	125
	Bac pro	28	24	24	20	96
	Stage	25	17	12	12	66
Total		87	74	66	60	287

Il est possible d'identifier l'origine sociale des jeunes d'après la profession des parents (tableau 3). La plupart d'entre eux appartiennent au milieu populaire et ce sont les jeunes de cette origine sociale qui abandonnent le plus facilement le panel. Cependant, les jeunes d'origines sociales supérieure et moyenne sont aussi représentés.

Tableau 3. Distribution des jeunes du panel par origine sociale selon la vague d'entretiens

		Vague d'entretiens				Total
		1	2	3	4	
Origine sociale	Supérieure	11	11	11	10	43
	Moyenne	23	21	20	19	83
	Populaire	53	42	35	31	161
Total		87	74	66	60	287

Si les jeunes du panel partent de niveaux de formation similaires, les parcours se diversifient au fur et à mesure que le temps passe. Comme le signalent les discours des jeunes dans les entretiens, la plupart envisagent de poursuivre des études après la première vague. Il est cependant possible d'observer que ce sont les jeunes de la filière bac, soit ES ou professionnel, qui le font vraiment (tableau 4). De plus, parmi ceux qui suivent effectivement des études, la plupart restent à un niveau bac +1. On trouve également fortement associé le fait d'atteindre des niveaux plus élevés et d'être issus de la filière bac ES.

Tableau 4. Répartition des jeunes du panel filière scolaire selon le niveau du diplôme obtenu lors de la 4^e vague d'entretiens

		Niveau du diplôme lors de la 4 ^e vague d'entretiens				Total
		Inférieur au bac	Bac à bac +1	Bac +2 à bac +3	Bac +4 et +	
Filière scolaire	Bac ES	0	72	43	10	125
	Bac pro	1	82	13	0	96
	Stage	59	7	0	0	66
Total		60	161	56	10	287

Cependant, les études ne constituent pas la seule activité des jeunes. Trois ans après la première vague d'entretiens, certains poursuivent des études, d'autres travaillent, sont au chômage ou dans d'autres

situations encore². Avec la progression des parcours, les jeunes sont de plus en plus insérés, et l'emploi s'articule de moins en moins avec les études, ce qui est logique si on rappelle le fait qu'ils ne suivent pas des niveaux élevés de formation (tableau 5). De plus, parmi les jeunes en activité professionnelle, à la fin de la quatrième vague et sur un total de 60 jeunes, 54 jeunes ont connu la stabilité de l'emploi. Ce qui ne veut pas dire qu'ils se maintiennent dans cette activité, mais plutôt qu'ils sont passés par un CDI à un moment de leur parcours. D'ailleurs, seuls 36 jeunes sont en CDI à la fin de la période. Les autres sont sortis de la stabilité pour un contrat en CDD, pour se mettre à leur compte, en raison d'une période de chômage ou d'inactivité associée à une formation ou à des congés (congé de maternité ou congé de maladie).

Tableau 5. Distribution des jeunes du panel par situation de formation et professionnelle selon la vague d'entretiens

		Vague d'entretiens				Total
		1	2	3	4	1
Situation de formation et professionnelle	Études	41	11	5	6	63
	Études et emploi	20	16	4	3	43
	En emploi	0	28	44	42	114
	Stages, petits boulots, service militaire, autres	26	4	3	0	33
	Chômage, période d'inactivité	0	15	10	9	34
	Total	87	74	66	60	287

Trois ans plus tard, de nouveau, ils progressent toujours vers la vie adulte, certains vivent encore chez leurs parents, d'autres vivent seuls ou en couple, certains ont des enfants... À chaque fois, les enquêteurs les interrogent là où ils vivent.

Tableau 6. Distribution des jeunes du panel par situation résidentielle selon la vague d'entretiens

		Vague d'entretiens				Total
		1	2	3	4	A
Situation résidentielle	Seul(e)	3	12	11	5	31
	Seul(e) avec enfant	2	2	0	1	5
	Chez les parents	72	32	12	6	122
	En couple	3	16	21	18	58
	En couple avec enfant(s)	3	10	15	28	56
	Avec des copains	1	1	3	1	6
	Autres	3	1	4	1	9
	Total	87	74	66	60	287

² En 1995, le taux de chômage dans l'agglomération de Caen était de 11,5 % contre 12 % au niveau national. Le taux d'emploi des personnes de moins de 25 ans était cependant sensiblement différent : 32,6 % contre 25,3 % au niveau national. Dans la Région de Basse-Normandie, où on trouve la ville de Caen, durant cette même année, l'agriculture employait 50 % des actifs, situation qui a décliné avec le temps. Actuellement, ce secteur d'activité emploie seulement 12 % des actifs (même si c'est le double qu'au niveau national). À partir de 1992, l'électronique est également devenue le premier secteur d'emploi pour les jeunes.

Lors de 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 périodes de vie, en précisant sa situation, en listant et décrivant les relations sociales menées. Les contextes sont fort 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.

Un « calendrier » biographique mensuel est rempli avec le jeune. Il synthétise et situe dans le temps ses positions ainsi que les divers événements survenus durant chaque intervalle de trois ans depuis l'enquête précédente. Les situations sont rapportées systématiquement pour chaque mois au regard de l'emploi, de la formation, des stages, des « petits boulots », du chômage, du service militaire, des lieux de résidence, etc., ainsi que les relations amoureuses, les évolutions des liens familiaux et les autres événements importants.

Viennent ensuite des entretiens qualitatifs approfondis, au cours desquels sont longuement discutés les événements et les mutations, tant relationnels que biographiques.

Les récits détaillés de ces trois années, et en particulier des moments clés, des « carrefours » où les jeunes ont eu le sentiment de « faire des choix », ainsi que leurs réponses à des questions plus globales sur leur travail, leur 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. Des discussions peuvent ainsi s'ouvrir sur les temporalités de leurs choix, sur leurs projets et l'établissement de priorités, sur les pondérations relatives entre les domaines de la vie, ainsi que sur les orientations globales qui sous-tendent les étapes qu'ils franchissent. Les questions traitées sont bien évidemment similaires au cours des 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 éventuels « petits boulots », ainsi que toutes les transitions d'un emploi vers un autre. Des questions plus prospectives visent ensuite à explorer la manière dont le jeune construit son « univers des possibles » en matière d'accès à l'emploi. Divers types de trajectoires et d'évolutions de parcours et de projets se dégagent, intégrant des représentations contrastées de ce qu'est le travail, en soi et pour soi. Quels contenus les jeunes mettent-ils dans la notion de travail ? Privilégient-ils un métier ou un emploi ? Les tâches ou la place ? La stabilité ou la mobilité ? Et comment ces perspectives évoluent-elles ?

Tous les changements d'emplois ont été traités dans le détail : pourquoi les répondants ont-ils abandonné l'ancien, pris le nouveau ? Était-ce lié à l'emploi lui-même, à ses conditions, aux tâches, aux collègues, etc. ? Ou à d'autres projets personnels ? Le nouvel emploi correspondait-il à un projet ?

Comment l'ont-ils trouvé ? En quoi cet emploi est-il meilleur 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 de travail, conflits, syndicalisme...

Des questions générales sur leur rapport au travail ont également été posées : pourraient-ils arrêter de travailler à un moment ? Que représente pour eux le fait de « travailler » ? Et le chômage ? Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail ? Ce métier correspond-il à ce qu'ils voulaient faire ? Qu'envisagent-ils par la suite ? Ont-ils modifié leur façon d'appréhender le travail ? Que pensent-ils de la place qu'occupe le travail dans leur vie ?, etc.

Les procédures de recherche d'emploi sont ensuite abordées, en construisant avec les jeunes des scénarios en cas de recherche d'un « véritable emploi » ou d'un « petit boulot temporaire », afin de voir quels moyens ils mettraient en œuvre dans l'un et l'autre cas.

4. L'ANALYSE DES TRANSITIONS DES JEUNES

PRESENTATION DES RESULTATS

Une analyse de la génération des jeunes issus du système éducatif réalisée en 1998 (Couppié, Gasquet, Lopez, 2007) montre que 86 % des jeunes sont en emploi sept ans après leur formation. De plus, au cours des années, les jeunes sont de moins en moins nombreux à passer de l'emploi vers le chômage, mais aussi vers l'inactivité. Il en va de même pour les jeunes en emploi : 74 % d'entre eux ont une situation stable, c'est-à-dire un emploi à durée indéterminée. De plus, durant leur première année de vie active, les jeunes qui travaillent ont vu leur salaire médian augmenter de 48 % sur la période de sept ans. Au fil des années, les jeunes améliorent aussi leur niveau d'emploi : ils sont 32 % à occuper un poste d'employé ou d'ouvrier non qualifié lors de leur premier emploi et seulement 18 % dans la même situation sept ans plus tard. Cependant, les mouvements dans l'emploi correspondent non seulement à des promotions mais aussi à des déclassements : 31 % des jeunes qui travaillaient lors de chaque vague d'entretiens se sont élevés dans l'échelle du niveau d'emploi, alors que 8 % ont été déclassés. Si les positions professionnelles évoluent autant en début de parcours professionnel, c'est en raison de l'intensité des mobilités externes : 74 % des jeunes de la Génération 98 ont changé au moins une fois d'employeur (Couppié, Gasquet, Lopez, 2007).

Malgré ces tendances générales, les transitions vers l'emploi ne s'effectuent pas de la même manière pour tous. Plus de la moitié (53 %) de la Génération 98 est stabilisée en emploi à durée indéterminée dès la fin de la troisième année de vie active. Pour 22 % des jeunes, cette stabilisation se révèle plus tardive. Quelques trajectoires attestent d'ailleurs qu'un décrochage est possible après une première période d'emploi à durée indéterminée (6 %). Enfin, un cinquième des jeunes ont rarement occupé des emplois à durée indéterminée au cours de leurs sept premières années de vie active. Une partie d'entre eux se trouve confrontée à un chômage récurrent ou persistant (8 %), ou s'est retirée plus ou moins durablement du marché du travail (5 %). L'autre partie, majoritaire, s'est maintenue en emploi avec des contrats de travail temporaires cependant (13 %).

En outre, les parcours sont faits de mobilités, de changements et d'évolutions. Toutefois, si certaines caractéristiques des emplois s'améliorent au fil des années, les mouvements dans l'emploi ne dénotent pas toujours un cumul d'avantages. Par exemple, la mobilité externe n'est pas toujours une voie de promotion. Les cas de mobilités sont parfois un moyen de rattrapage ou d'ajustement, car les jeunes qui changent d'employeur progressent davantage que les autres. Ils représentent aussi une voie de réorientation après les premières expériences professionnelles. En effet, 88 % des jeunes qui déclarent s'être réorientés professionnellement ont quitté leur employeur alors que 68 % estiment ne pas s'être réorientés. Or, ce sont les jeunes les moins diplômés qui changent le plus d'employeur et ils sont

souvent mobiles malgré eux. Les mobilités externes peuvent parfois aussi constituer une contrainte. En effet, la moitié des sorties de l'emploi intervenues en sept ans constituent la fin d'un contrat (intérim ou CDD) sans qu'un prolongement du contrat ne leur soit proposée ou bien à la suite d'un licenciement (Couppié, Gasquet, Lopez, 2007).

Enfin, la diversité des transitions vers l'emploi ne reste pas à l'écart des inégalités. Les tendances d'insertion générales se précisent notamment face à l'importance du diplôme et du sexe. En effet, près de 90 % des diplômés de troisième cycle (bac +5 minimum) accèdent rapidement ou de manière différée à un emploi à durée indéterminée et s'y maintiennent. À l'opposé, seuls 29 % des non-diplômés connaissent ce type de trajectoire, la plupart des autres ayant des parcours marqués soit par de longues périodes de chômage ou d'inactivité, soit par un accès à l'emploi, mais sans stabilisation en contrat à durée indéterminée. La progression des statuts et des salaires bénéficie davantage aux plus diplômés. Bon nombre de jeunes semblent accepter, dans un premier temps, des conditions d'emploi modestes pour mieux valoriser ensuite leur diplôme sur le marché du travail. Ce qui s'applique davantage aux diplômés de l'enseignement supérieur : leur salaire médian progresse de 10 % par an durant les trois premières années et 70 % des titulaires d'un bac +2 qui ont débuté à des postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés ont un niveau d'emploi supérieur dès la troisième année de vie active. Par contraste, 60 % des non-diplômés commencent à des emplois non qualifiés et ils sont encore 53 % à y rester trois ans plus tard. Les conditions de départ d'entreprise diffèrent également selon le niveau de formation. Les démissions représentent 46 % des départs des plus diplômés de troisième cycle contre 25 % pour les jeunes sans diplôme (Couppié, Gasquet, Lopez, 2007).

Les différences dans les parcours sont aussi marquées par le sexe. Les mobilités contraintes sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. De plus, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (17 % des femmes et seulement 3 % des hommes salariés sont à temps partiel la septième année après leur sortie de formation). Elles ont aussi davantage de difficultés à évoluer : les femmes qui débutent comme ouvrières ou employées non qualifiées restent plus souvent à ce niveau, et seules 12 % des femmes qui exercent une profession intermédiaire sont devenues cadres contre 23 % de leurs homologues masculins.

Ainsi, les données statistiques relatives aux transitions des jeunes vers le travail mettent en évidence la différenciation avec laquelle les jeunes envisagent et exercent une activité professionnelle. Cette différenciation est probablement la conséquence des opportunités sociales et professionnelles mais également des ressources personnelles héritées ou acquises par la socialisation dans la famille et dans la formation.

Les évolutions montrent également que l'insertion n'est pas définie au préalable, et qu'elle-même produit des effets sur les cheminements. Le cheminement lui-même, le temps passé dans une situation,

l'apprentissage prolongé d'un métier ou l'ancienneté dans l'emploi ont des incidences sur la suite du parcours. Les points de départ (éducatifs, sociaux...) ne suffisent pas à expliquer pourquoi un jeune se retrouve à un poste sept ou dix ans après la fin de sa formation. C'est pourquoi l'analyse de facteurs différents des éléments purement archéologiques du parcours, mais aussi de l'observation de segments temporels plus larges que des points isolés au départ, au milieu ou à la fin d'un cheminement, gagne en intérêt.

Le choix de l'activité ou de l'inactivité professionnelle, la priorité accordée au temps de travail, à la carrière ou à la stabilité, l'implication dans la tâche, l'expérience ou le salaire, une vision positive ou négative du monde du travail construisent les transitions professionnelles des jeunes. Ces transitions s'opèrent donc par l'articulation des pratiques objectives et des dimensions subjectives qui déterminent les choix professionnels. Ces dimensions orientent les parcours, mais peuvent évoluer au fil du temps en fonction des expériences et des emplois exercés. L'étude du CEREQ précédemment citée montre, par exemple, qu'en dépit des promotions et de l'amélioration des conditions d'emploi, certains indicateurs de satisfaction n'évoluent pas dans un sens favorable. Entre la troisième et la septième année de vie active, les jeunes sont toujours aussi nombreux à s'estimer employés en dessous de leur niveau de compétences ou mal rémunérés. Ils sont surtout de moins en moins nombreux à estimer se « réaliser professionnellement ». Même si, dix ans après leur sortie du système éducatif, la situation d'emploi de la plupart des jeunes est stable, leur inquiétude face à l'avenir s'accroît au fil des années (de 16 % en 2001, les jeunes inquiets passent à 27 % en 2008) (Recotillet, Rouaud, Ryk, 2011).

En outre, les déplacements de priorités entre les sphères de la vie (la famille, les enfants, la formation) peuvent affecter les critères de choix des emplois ou réorienter un parcours professionnel. Les dimensions extraprofessionnelles comptent aussi pour comprendre les parcours. Le même article de Isabelle Recotillet, Pascale Rouaud et Florence Ryk (2011) montre qu'en 2008 37 % des femmes et 28 % des hommes aspirent à ménager leur vie extraprofessionnelle plutôt que de trouver ou de conserver un emploi stable ou encore d'améliorer leur situation professionnelle.

Ces constats et ces évolutions mettent donc en évidence l'intérêt d'aborder les rapports des jeunes à la vie professionnelle comme des facteurs clés de transitions, l'évolution des parcours en tant que moyen de préserver leur complexité dans l'analyse, et les séquences d'insertion comme des outils pertinents pour intégrer ces éléments. Les résultats de cette étude se focaliseront sur ces trois points.

4.1. Les rapports des jeunes à la vie professionnelle

Parmi la multiplicité de facteurs à inclure dans une analyse renouvelée des transitions, les *rapports à la vie professionnelle* constituent des facteurs subjectifs clés de l'orientation des transitions.

Par leur caractère symbolique et fortement individuel, les rapports à la vie professionnelle permettent de comprendre que des rapports différents peuvent être associés à des pratiques similaires, encourageant des orientations diverses pour les parcours professionnels des jeunes. De plus, les rapports à la vie professionnelle gagnent en importance théorique pour la compréhension des parcours dans un contexte d'individualisation et de désinstitutionnalisation dans lequel les facteurs symboliques deviennent des clés de lecture incontournables.

Le rapport à la vie professionnelle fait précisément référence à la manière dont les jeunes se positionnent face à la vie professionnelle en général et pour eux-mêmes. Ce rapport n'est pas simple et il inclut une multiplicité d'informations qui peuvent être explicitées à partir de trois dimensions : le *rapport à l'activité*, le *rapport au travail* et le *rapport à l'emploi*. Nous allons les présenter et les illustrer de manière synthétique. D'autres exemples plus approfondis seront présentés dans la partie consacrée aux séquences d'insertion professionnelle.

a. Le rapport à l'activité

Le *rapport à l'activité* relève d'une notion large du travail. Cette notion concerne le rôle décisif de l'activité professionnelle dans le cheminement des jeunes. Ce rapport répond aux questions suivantes : Quelle est la place du travail dans la vie ? Quelle importance donne-t-on au travail ? Considère-t-on que le travail est primordial ou secondaire dans la vie par rapport aux autres sphères ?

Depuis leur sortie de formation (bac ou stage d'insertion), il est déjà possible d'observer le positionnement des jeunes à l'égard de la vie professionnelle. Certains d'entre eux prévoient de se consacrer entièrement à leurs études, d'autres de travailler et d'étudier, d'autres de seulement travailler. Par rapport à d'autres pays, ce dernier cas est plutôt rare en France, compte tenu de l'importance d'un système fondé sur la valeur du diplôme et où la formation occupe une place centrale dans le cheminement ultérieur.

Tout au long du suivi, nous rencontrons des jeunes pour qui l'activité professionnelle est centrale et qui déclarent « ne pas pouvoir vivre sans travailler » alors que, pour d'autres, elle est marginale. Ces derniers envisagent de ne pas travailler ou le souhaitent à un moment donné.

Le récit de Patrice illustre la centralité au travail, malgré les « galères » de l'insertion (rester longtemps en intérim) ou les problèmes de santé (un handicap au bras) qui peuvent en résulter. Issu d'un milieu social populaire, Patrice prépare un bac professionnel comme menuisier sur des commandes numériques. Il travaille en intérim chez un menuisier qui l'appelle régulièrement, puis obtient un CDI comme empileur dans une tuilerie. L'effort physique de cet emploi accentue cependant

un handicap au bras. Patrice se met en congé maladie, puis tente des formations de reconversion mais il n'arrive pas à supporter l'inactivité. Il exerce donc pendant son arrêt maladie des emplois en intérim pour son ancien employeur en menuiserie. Tant vis-à-vis de la formation que de son handicap, Patrice continue à croire que l'activité professionnelle est essentielle pour lui et son bien-être. Il se bat contre les organismes de santé et la Sécurité sociale qui lui proposent des formations pour des emplois de bureau et qui lui interdisent de faire des efforts (il aime les chantiers). Quoi qu'il en soit, il préfère travailler au noir et ne pas s'arrêter. Il soutient cette centralité tout au long des vagues d'entretiens :

« Sans travailler, je me sentirais inutile [...]. Si je ne travaille pas, je deviens fou. » (Est-ce que tu penses que tu pourrais vivre sans travailler ?) « Non. [...] Je ne m'arrête pas. Uniquement pour dormir mais comme je dors très peu. » (Vague 2.)

« Moi, je n'arrive pas à vivre sans travail, ça aurait été n'importe quoi, je l'aurais pris. » « Je ne supportais plus de ne pas travailler. » (Tu pourrais t'imaginer de vivre sans travailler ?) « Maintenant, non. » (Tu envisagerais à un moment d'arrêter de travailler ?) « Je vais être obligé, mais je vais quand même accepter du boulot. Comme là, j'ai accepté un travail que je n'aurais pas dû faire : la charpente. » (Vague 3.)

(Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail ?) « Le travail. Le salaire, je m'en fous complètement. » « Il faut que j'aie une occupation. » (Vague 4.)

À l'inverse, le parcours de Gaël montre que l'activité professionnelle n'occupe pas pour lui une place centrale, que ce soit en termes relatifs par rapport à d'autres sphères de la vie ou globalement en termes absolus par rapport au travail. Gaël appartient à la classe sociale moyenne. Après le bac, il prépare et obtient un DEUG de géographie (deux ans). Parallèlement, il est équipier polyvalent dans la restauration rapide puis maître d'internat dans un lycée. Sa compagne Carine devient institutrice au moment où Gaël décide de changer d'orientation et de commencer à son tour l'IUFM (Institut universitaire de formation des maîtres). Entre-temps, tous deux ont un enfant et il décide de prendre un congé parental. Il échoue ensuite au CAPES et dirige un centre de vacances. Après avoir été un an coordinateur dans l'animation, il est licencié et décide finalement de reprendre sérieusement sa maîtrise de géographie. En ce qui concerne ses études, puis sa paternité et, de nouveau, ses études, il insiste sur la place marginale de l'activité professionnelle dans sa vie :

« Je n'ai pas envie de faire toujours la même chose. C'est pour ça que je n'ai pas envie de travailler maintenant. C'est pour ça que je veux faire des études pour élargir mon choix. » (Vague 1.)

« J'ai pris la décision, l'année prochaine, d'arrêter de travailler pour mieux bosser le CAPES, et être à la maison pour m'occuper de mon enfant [...]. On a réussi à mettre de l'argent de côté, comme ça, l'année prochaine, j'arrête d'être surveillant pendant un an, parce que là, ce n'est pas possible : un enfant, internat, cours. Donc, j'ai fait le choix d'arrêter de bosser. » (Vague 3.)

« [Travailler] vraiment au départ, c'est une obligation. Je veux dire, si j'avais... Honnêtement, si j'avais les moyens, si j'étais rentier, je n'irais pas travailler, pour un salaire. » (Vague 4.)

Cette première impulsion ou ce premier positionnement se construit, reconstruit et déconstruit au fur et à mesure que les jeunes travaillent, cherchent un emploi ou s'engagent dans une formation. Ces positionnements restent donc constants ou se modifient dans la durée, comme on le verra plus tard.

En outre, le type d'importance accordée à l'activité professionnelle est généralement en convergence avec les priorités entre les sphères de la vie. Un positionnement marginal vis-à-vis de l'activité professionnelle est souvent accompagné de la priorité accordée à la vie personnelle par rapport à la vie professionnelle. À l'inverse, la centralité du travail dans la vie s'accompagne d'une priorité de la vie professionnelle par rapport à la vie personnelle.

C'est la raison pour laquelle le principal intérêt de considérer ce positionnement envers l'activité professionnelle isolément des autres dimensions (soit le travail ou l'emploi) repose sur le fait qu'il permet de situer le travail dans la vie des jeunes par rapport à d'autres sphères de la vie. En effet, il est possible de distinguer analytiquement les choix professionnels des décisions associées à la famille, aux relations de couple, à la formation, aux loisirs ou à d'autres domaines d'activité. Toutefois, les transitions des jeunes sont composées d'arbitrages permanents entre les différentes sphères, et les pratiques professionnelles se construisent en fonction des pratiques dans ces autres sphères.

Le rapport à l'activité constitue donc un moyen de comprendre le travail des jeunes en le situant par rapport aux autres sphères de la vie. Les pratiques et les décisions professionnelles et extraprofessionnelles s'influencent et s'entremêlent. L'analyse sociologique des transitions professionnelles des jeunes doit rendre compte de ces imbrications tout en se focalisant sur le travail.

b. Le rapport au travail

Le *rapport au travail* mentionne les raisons qui poussent vers le travail. Pourquoi travaille-t-on ? Quelle dimension se trouve mobilisée ? Qu'est-ce qui nous conduit à rechercher un travail ?

Le rapport au travail permet précisément de se focaliser sur ces raisons qui font qu'entre activité et inactivité professionnelle les jeunes choisissent la première. Ces raisons indiquent tout d'abord que le travail ne représente pas une même motivation pour tous les jeunes. Par conséquent, les jeunes travaillent pour des raisons différenciées. Ces raisons se concentrent de manière récurrente sur quelques options : la rétribution, l'accomplissement de soi, la recherche d'expérience, le lien entre formation et emploi, l'autonomie et la reconnaissance sociale.

L'analyse révèle que, parmi les raisons de travailler, l'obtention d'une rétribution et l'épanouissement comptent davantage tout au long des vagues d'entretiens. Cependant, au début de l'insertion, la

recherche d'autonomie et d'expérience par la voie du travail représente des motivations de poids pour travailler. La reconnaissance apparaît progressivement, plus tard, dans les parcours.

Par exemple, même dans des conditions dégradées d'emploi, les jeunes se lancent dans l'activité et soulignent l'importance de l'épanouissement, de la construction de soi à partir du travail. L'accomplissement de soi à travers une tâche spécifique, ou l'emploi en général, montre que le travail conserve ses fonctions expressives et identitaires.

C'est ce qu'illustre le témoignage de la jeune Rose. Issue de milieu populaire, Rose termine des stages d'insertion et passe un bac professionnel en logistique. Après six mois de chômage, elle occupe différents postes : magasinière sous contrat de qualification dans un magasin de jouets, hôtesse de caisse dans un magasin de bricolage en CDD, qui se transforme ensuite en CDI, un autre CDI comme magasinière dans un supermarché et un autre CDI d'hôtesse de caisse dans un autre supermarché. Depuis la quatrième vague d'entretiens, elle est agent public contractuel en CDD, puis en CDI, dans un centre d'action sociale de la capitale, après avoir passé le concours d'agent administratif adjoint. Même si elle valorise avant tout l'expérience, puis le statut, le plaisir reste la principale motivation pour travailler. Tout au long des vagues d'entretiens, c'est la recherche de l'épanouissement qui semble orienter le parcours de cette jeune femme.

« Le travail, c'est super, parce que c'est tout une autre vie d'avoir un travail, quand on en cherche un, c'est dur. » (Vague 2.)

« Ce qui est primordial, c'est le travail. Si on n'a pas de travail, on ne se sent pas bien [...] [le travail m'a apporté] l'indépendance, le bonheur, la joie d'être active parce que j'adore ça. Et puis ça m'a appris aussi à me débrouiller. » (Vague 3.)

(Qu'est-ce que c'est pour toi travailler ?) « C'est là où je peux me dépenser à fond. Je n'aime pas rester sans rien faire. Donc, là, je me donne à fond dans mon travail, j'en fais même plus qu'on me demande, ça ne me pose pas de problème. Franchement, non, je ne peux pas vivre sans mon boulot. Mais je m'adapte à tout travail, presque. Je n'ai pas un travail précis qui me plaît. Tous les genres de travail, quel que soit celui que j'aie fait, je les ai tous appréciés autant les uns que les autres. Parce que j'adore bosser, donc ça ne me pose pas de problème, mais si c'est un truc qui me... Enfin, il n'y en a aucun qui ne m'a pas plu. [...] Moi, c'est ça, qui me plaît. C'est de se sentir utile, de donner le maximum de soi, de se donner à fond dans ce qu'on fait, c'est ça qui me fait plaisir. » (Vague 4.)

Certains jeunes envisagent au contraire de travailler notamment pour des avantages matériels. La rétribution constitue également un moyen de satisfaire ses besoins personnels ou de développer des projets qui impliquent un investissement financier.

C'est, par exemple, le cas de Jacques. De milieu social moyen, après un bac en commerce et services, il passe dix mois au chômage et trouve ensuite un emploi de livreur de pizzas en CDI. Il quitte cet emploi pour effectuer son service militaire, connaît ensuite une période de chômage, jusqu'à ce qu'il trouve un emploi comme magasinier dans un grand magasin de livres et de musique, d'abord une

semaine en intérim, puis cinq CDD et, finalement, il est embauché en CDI, et il est toujours à ce poste. Pour Jacques, le travail a du sens avant tout pour gagner de l'argent, pour la rétribution qu'il permet d'obtenir, même si les relations qui émergent du fait de travailler sont aussi importantes.

« Si, travailler à Pizza parce que, avant, c'était mes parents qui me donnaient de l'argent parce que je n'avais aucun revenu et, quand j'ai travaillé à Pizza, j'avais mon propre argent, c'est-à-dire que si je voulais mettre 200 francs d'essence et rouler super vite, là, c'était mon problème. » (Vague 2.)

« Travailler, c'est surtout le fait de pouvoir dire que ce n'est pas l'argent de mes parents que je gaspille, que j'utilise, c'est mon propre argent parce que je l'ai gagné. [...] Ce que ça représente travailler ? Bon, déjà, un revenu, pouvoir faire ce qu'on désire. Le fait de travailler, ça permet de pouvoir vivre comme on le désire, et puis d'avoir une hygiène de vie (même si c'est galère de se lever à six heures du matin) [...]. Je ne dirais pas que c'est un plaisir, parce que, honnêtement, ce n'est pas vraiment un plaisir. En ce moment, ça ne me dérange pas d'aller bosser parce que l'ambiance est sympa, et c'est vrai que ça, ça joue vachement. » (Vague 3.)

(Alors, qu'est-ce que c'est pour toi travailler, qu'est-ce que ça représente pour toi ?) « Principalement, je dirais, un revenu financier pour être autonome, et puis une relation sociale avec des gens. [...] Se réaliser, sûrement pas, parce que je n'ai pas l'impression de me réaliser dans mon travail [...]. C'est plutôt un peu une obligation de gagner ton autonomie, quoi, disons. Pour rester autonome, parce qu'il n'y a pas d'autre moyen, quoi. » (Vague 4.)

Si l'épanouissement et la rétribution constituent les raisons les plus récurrentes, comme nous l'avons précisé plus haut, d'autres raisons poussent vers le travail. Ainsi, certains jeunes mentionnent plutôt la recherche d'une expérience professionnelle, pour se rassurer et connaître le nouveau monde qui s'offre à eux. Par exemple, parmi les différentes raisons de travailler, Alice, étudiante en droit, construit son rapport au travail autour de cette raison : « Avoir une expérience professionnelle. Autre que du droit, d'ailleurs. À la limite. [...] Au début, je prendrai ce que je trouverai, je travaillerai beaucoup au début [...]. J'aimerais toucher à différentes choses, mais le droit offre cette possibilité : travailler dans une entreprise, après, dans un cabinet, pour une personne, à mon compte. »

Proches de ce rapport au travail, les jeunes estiment parfois que le lien entre les études et le travail, l'application des compétences acquises pendant une formation constitue une raison prioritaire pour commencer à travailler. Par exemple, Fleur suit des études de sociologie et voudrait être éducatrice spécialisée. Elle envisage de travailler pendant ses études : « Ça serait pour avoir de l'expérience surtout ! Par rapport à ce que je veux faire... » « Quand j'étais en socio, je me disais : "la sociologie, ça me plaît, mais il me manque le terrain... J'ai envie d'être sur le terrain, de défendre des choses, de voir des choses". »

Le rapport des jeunes au travail met parfois l'accent sur l'autonomie en tant que ressource pour l'action, pour élargir sa marge de manœuvre personnelle et se développer. C'est le cas de Denis qui pense que ça lui ferait du bien de partir de chez ses parents : « [Travailler,] ça me permettrait de m'affirmer et de quitter un peu, je pense, le foyer familial, quoi. »

Enfin, la principale raison de travailler est parfois la reconnaissance sociale ou familiale et la création de nouveaux liens, comme dans le cas de Celia qui affirme « [Travailler], c'est avoir un rôle dans la société [...] vivre ma vie, et aussi me sentir utile à la "société", à la société dans laquelle je suis et rendre un service à la société plus globalement ».

La diversité des motivations mentionnées montre que les jeunes ne travaillent pas seulement pour des raisons matérielles, ni seulement pour les fonctions expressives ou identitaires que peut offrir l'exercice d'un emploi. Le rapport au travail apparaît donc multiple et hétérogène.

Ce rapport permet ensuite de repérer l'adhésion aux fonctions sociales historiques du travail à partir du moment où il est réalisé. Selon certains auteurs (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Bauman, 1999), on assiste aujourd'hui au passage d'une fonction matérielle du travail vers une autre fonction expressive, alors que, pour d'autres auteurs, c'est l'inverse (Perez Islas et Urteaga, 2001). En conséquence, les raisons individuelles de travailler cherchent à gravir une autre échelle, plutôt sociale, et à comprendre la manière dont les jeunes intériorisent des représentations et des fonctions sociales du travail soumises aux transformations profondes. Dans tous les cas, les résultats montrent que ces raisons ou ces fonctions du travail sont loin de se réduire à une seule, même dans un contexte de dégradation de l'emploi ou d'individualisation du processus de production.

c. Le rapport à l'emploi

Le *rapport à l'emploi* nous rapproche des expériences et des représentations d'emploi plus précises de la part des jeunes. On cible ici les multiples dimensions et les critères utilisés pour valoriser les emplois concrets, ces critères étant parfois pluriels et parfois même contradictoires. Parmi les critères qui permettent de choisir ou de changer d'emploi, le salaire, les horaires, l'évolution interne, les relations et l'ambiance dans l'emploi, la sécurité, la stabilité de l'emploi, ou encore la tâche s'avèrent importants.

Ces critères répondent aux questions sur ce qu'est un bon emploi. Qu'est-ce qui se trouve valorisé dans l'emploi ? Quels sont les critères d'évaluation au moment des choix professionnels ? Quelles sont les attentes en la matière ? Quels sont les critères de choix, de satisfaction... ? Cette dimension ne se réfère pas au pourquoi du travail, comme la dimension précédente, mais plutôt au comment des emplois par lesquels on évolue.

L'analyse montre par ailleurs que lorsqu'il s'agit d'évaluer les emplois, plusieurs critères sont pris en compte par les jeunes. Il est rare de réduire un choix à un seul aspect de l'emploi. Kevin affirme par exemple :

(Le plus important dans le travail ?) « C'est qu'il plaise, comme les gens avec qui on bosse. Ce sont deux choses importantes. Que le travail plaise et qu'il y ait une bonne entente. Le salaire, bien sûr. Tout en même temps. » (Vague 2.)

Les jeunes du panel accordent cependant la priorité à certains critères par rapport à d'autres. Et ces différents critères du rapport à l'emploi émergent dans les récits de la façon suivante.

Pour de nombreux jeunes, la recherche de stabilité, figurée par un contrat à durée indéterminée (CDI), demeure un critère essentiel dans le choix d'un emploi, ce qui converge avec ce que signalent les données statistiques à ce sujet. Leur rapport à l'emploi se bâtit sur ce critère, qu'ils l'obtiennent ou non avec le temps. De plus, la stabilité est recherchée comme un but en soi, pour se rassurer, mais aussi comme moyen de réaliser d'autres projets qui nécessitent une certaine stabilité financière dans le temps (un crédit, une formation privée...).

Le parcours de Mélanie illustre ce type de rapport à l'emploi. Issue de milieu populaire, elle prépare son bac professionnel en commerce et services. Elle décide ensuite d'entreprendre un BTS en alternance avec un emploi à l'entreprise du service national postal. Après ce stage, elle devient conseillère financière dans la même entreprise, où elle travaille encore. Elle commence son insertion dans le monde du travail par un rapport à l'emploi qui valorise la stabilité. En même temps, le fait d'avoir trouvé un emploi stable renforce ce rapport à l'emploi et le sens du travail dans un sens plus large. Tout au long des vagues, Mélanie souligne :

« Ça m'intéresse parce que j'ai envie de découvrir tout ce qui est produits financiers, etc. Et puis la banque, ça paraît stable, ça paraît rassurant comme métier, je trouve. Je ne sais pas pourquoi, peut-être parce que quand on a un emploi, on ne peut qu'évoluer dans ce genre de choses. » (Vague 1.)

« Je ne me vois pas trop prendre des emplois successifs. Là, j'ai l'impression que même si j'ai envie de bouger, je vais rester stable un moment dans la mesure où je n'ai pas envie de m'engager dans n'importe quoi, parce que c'est clair que si je quitte ce travail, ça sera pour quelque chose de pas aussi stable. On ne peut pas savoir à l'avance mais quelque chose d'aussi important. Pas un boulot où je me dis : "On verra l'année prochaine comment ça marche, quoi". Ça serait dommage de voir ça comme ça. » (Vague 2.)

« Je pense que ça amène de la confiance en soi, à force, parce que le fait d'y être encore, d'avoir pu être gardée, c'est que déjà on réussit. » (Vague 3.)

Il existe aussi des cas dans lesquels c'est l'instabilité qui est recherchée de manière persistante, comme l'ont montré d'autres études (Bidart, Lavenu, Correia, 2006). Même si cette situation n'est pas récurrente, elle mérite d'être mentionnée, car la comparaison avec d'autres pays (Bidart, Busso, Longo, Perez, 2011) a montré que c'est paradoxalement grâce à l'existence d'un système fortement régulé – où l'instabilité est institutionnalisée et assumée par l'État (par la voie des emplois aidés, par

exemple), mais aussi par le secteur privé, par la construction de la figure de l'emploi intérimaire et toute la série des agences qui s'en occupent – que l'instabilité peut être vécue et choisie en tant qu'expérience positive et valorisante de l'emploi.

Le temps de travail constitue une autre raison de diversifier les emplois dans un parcours, que ce soit parce que les horaires ne conviennent pas, parce que le nombre d'heures semble excessif, ou parce que le rapport entre la rémunération et le temps travaillé n'apparaît pas juste, le temps de travail constitue un certain type de rapport à l'emploi.

Ainsi, la jeune Élodie prend conscience de l'importance de ce critère dans son rapport à l'emploi quand son projet de formation s'évanouit devant le plein temps et les heures supplémentaires. Si travailler jusqu'à 1 h du matin importait moins au départ, un mi-temps est privilégié par la suite, tout en accordant davantage d'importance au temps de travail.

(Là, tu travailles combien d'heures à peu près ?) « Entre 45 et 50 heures par semaine. Là, c'est un peu exceptionnel, c'est parce que, depuis que la secrétaire a été virée, j'ai une charge de travail plus importante et il faut que je joue avec différentes priorités et des trucs complètement différents. » (Vague 3.)

« C'était plus important pour moi de refaire des études, de finir mes études, que de prendre un boulot [...]. Même si ce n'est pas tous les jours facile de faire les deux parce que je travaille à temps partiel pour pouvoir me supporter un peu. » (Vague 4.)

D'autres jeunes valorisent la carrière, les possibilités d'évolution que peut leur apporter un emploi. Comme on le verra plus loin, ce rapport à l'emploi est récurrent et oriente de multiples parcours. La carrière est valorisée en tant que telle, comme forme de reconnaissance sociale dans un métier, mais aussi comme moyen d'obtenir une augmentation de salaire ou d'accroître les avantages d'un poste.

Par exemple, Christophe débute son insertion dans le commerce et il maintient ce même rapport à l'emploi tout au long de son parcours. Ses choix s'effectuent selon les possibilités d'évolution offertes par les entreprises, ce qui l'amène soit à rester, en lui permettant de monter dans la hiérarchie, soit à partir, lorsqu'il sent que cette possibilité est bloquée. Ce jeune obtient plusieurs CDD et CDI en tant que chef de rang dans le restaurant d'un hôtel, agent de maîtrise et manager de la restauration rapide, chef de rayon dans un supermarché et, enfin, directeur d'un supermarché. Tout au long de son parcours, il cherche à gravir les échelons dans la hiérarchie de son métier. Ce qui devient le critère principal de ses choix entre les emplois :

« Ma perspective, ce serait de changer, quoi, de bouger, même à l'étranger, mais là, au niveau commercial, si c'est une place intéressante avec pas mal d'opportunités et d'évolution de carrière, je ne me vois plus rester sur place [...]. À X. au niveau carrière, déjà, on peut évoluer et puis il faut voir au niveau salaire. » (Vague 2.)

(Pourquoi tu as quitté Q. ?) « Déjà, j'envisageais de partir avant, et puis il y avait aussi le fait que mon évolution au sein de cette société était bloquée. » (Vague 3.)

(C'est un changement de métier quand même ?) « Ah oui, ce n'est plus de la restauration, mais ça reste dans le commerce quoi. [...] Donc je gère toutes les équipes, les commandes, les inventaires. » (Finalement, tu ne touches plus au matériel ?) « Ah non, non, je dirige. [...] J'aime bien tout ce qui est métier à tremplin, on va dire. Tout ce qu'est métier qui permet d'accéder à d'autres métiers derrière quoi. [...] Je vais surtout dans les entreprises qui laissent pas mal de responsabilités aux jeunes, et c'est vrai que C. en fait partie. » (Vague 4.)

(Tu peux viser des postes de direction plus élevés ?) « Ah oui, c'est la prochaine étape. [...] Là, j'ai eu deux postes, j'ai été chef sec et là, je suis chef frais. La prochaine, c'est un plus gros magasin. Et après, stagiaire directeur. Il faut un plus gros magasin pour passer stagiaire directeur. Donc, c'est ma prochaine étape. » (Donc tu as des perspectives de carrière en interne ?) « Oui, et puis ils ont planifié avec le directeur et tout. » (Vague 4.)

Mais de manière globale, l'analyse montre que le salaire et la tâche demeurent importants et prioritaires pour les jeunes du panel tout au long des années parmi les critères qui amènent à choisir ou à changer d'emploi. Ce qui converge avec les tendances observées dans la partie précédente en ce qui concerne le rapport au travail.

Par exemple, certains jeunes donnent la priorité au salaire, non seulement pour commencer à travailler mais aussi pour choisir un emploi. Les revenus qui proviennent d'un emploi deviennent un critère clé de choix, tant en termes d'emplois qu'en termes de débouchés de formation. Le rôle du salaire correspond parfois à l'importance que les jeunes attribuent globalement à l'argent. D'autres fois, si l'argent n'apparaît pas comme une valeur générale de la vie, il constitue cependant un moyen de reconnaissance du temps et des compétences acquises, et c'est la raison pour laquelle les jeunes y portent leur intérêt.

Le récit d'Yves illustre ce critère. Ce jeune est issu d'un milieu social moyen. Après son bac professionnel en structures métalliques, il se lance dans la vie professionnelle, d'abord dans un emploi intérimaire comme câbleur pour caméras de surveillance. Même si cet emploi débouche sur un CDI, Yves le quitte plus tard pour un autre emploi en CDI en tant qu'ouvrier en pose de cheminées. Un an plus tard, il change de nouveau mais, cette fois, pour un emploi intérimaire comme conducteur d'installation dans une usine automobile (qui se transforme par la suite en CDI). Tous ces changements s'effectuent en fonction du salaire, par le biais d'une amélioration réelle (un salaire plus élevé) ou potentielle (une augmentation accordée plus tard). C'est le salaire qui amène Yves à changer de poste ou à se réorienter, même en dépit du statut et de la stabilité de l'emploi (comme passer d'un contrat en CDI à un emploi intérimaire dans une autre entreprise).

(Le travail de magasinier n'était pas en rapport avec... ?) « Ça ne me plaisait pas du tout, c'était vraiment histoire d'attendre, histoire d'avoir de l'argent qui entre. Je bossais pour le pognon, c'est tout. En attendant de trouver un autre boulot [...]. Le plus important, c'est l'argent bien sûr, pour pouvoir vivre à côté quand même, sortir avec les copains. » (Vague 2.)

(Pourquoi tu as quitté cet emploi ? « Parce qu'un sous-traitant de B., qui faisait des cheminées, cherchait un gars et qu'il payait mieux. C'est en attendant, mais ils payent plus cher [...] Il m'avait dit que six mois plus tard, j'allais être augmenté et tout ça... et puis, en fait, six mois plus tard, je n'avais pas été augmenté. » (Vague 3.)

(Sinon, qu'est-ce qui est le plus important dans le travail : le salaire, les collègues, le statut social ?)
« En premier, le salaire, les collègues. » (Vague 4.)

Enfin, le contenu du travail, la tâche constitue pour certains jeunes une clé dans les choix professionnels. Pouvoir exercer des emplois que l'on aime, où l'on apprend des choses nouvelles, qui motivent la journée de travail, qui suscitent un engagement... devient un autre critère important du rapport à l'emploi.

Le récit de Didier permet d'illustrer ce type de rapport à l'emploi. Ce jeune, qui visait un professorat d'allemand, découvre le métier de surveillant en l'exerçant dans les écoles. Il occupe cet emploi à plusieurs reprises dans différents collèges et lycées, tantôt en CDD tantôt en CDI. Ce métier, qui était au départ un job d'étudiant pour lui, l'amène à changer de voie et devient son emploi principal, même si son projet initial de devenir professeur lui semble plus prestigieux.

« J'ai envie d'enseigner la langue que je connais. Cela fait trois ans que je travaille avec des collégiens, et ça me plaît énormément. » (Vague 2.)

« Parce que je crois que j'ai peur de me lasser du boulot de prof. En même temps, enseigner l'allemand à des élèves, j'aurais vraiment adoré ça. Mais si je peux apporter beaucoup plus de choses à plus d'enfants, pourquoi pas ? Et le boulot de CPE, c'est quand même le vecteur de la vie scolaire [...]. Et donc tout ça m'a motivé pour m'inscrire au concours que j'ai passé. » (Vague 3.)

« En fait, depuis très longtemps, je voulais être dans l'enseignement. Le fait d'avoir fait des études d'allemand m'amenait logiquement sur les voies du CAPES. Donc, je me suis présenté au CAPES une première fois et je pense que j'avais déjà un petit désintérêt pour l'allemand, ça commençait un peu à me fatiguer, et je crois que je n'étais pas passionné au point de travailler tous les jours des œuvres en allemand, etc. Et, en fait, le métier de CPE était omniprésent puisque, depuis le début de mes études, j'étais surveillant et donc toujours en contact avec des CPE. Et c'est vrai que c'est un métier qui m'intéressait aussi parce que le rapport à l'élève autrement que le rapport enseignant/enseigné, c'était intéressant puisqu'on touche à d'autres points de la personnalité de l'élève. Et puis voilà, j'ai décidé de préparer le concours, et puis je l'ai passé une première fois, j'ai échoué à l'oral, et la deuxième fois a été la bonne [...]. Je fais vraiment un métier que j'aime. » (Vague 4.)

L'intérêt de différents types de rapport à l'emploi réside dans l'observation du positionnement des jeunes face aux normes sociales dominantes, parmi lesquelles l'emploi salarial public en France ou l'emploi salarial concurrentiel du secteur privé des grandes entreprises multinationales dans les pays industrialisés constituent la référence. À travers ce rapport, il est possible d'observer que les jeunes créent leurs propres normes concernant l'emploi et que l'emploi individuellement souhaité et socialement adéquat n'est pas toujours en convergence avec les modèles socialement répandus.

4.2. Les évolutions des facteurs des parcours

Comme il a été signalé plus haut, le rapport à la vie professionnelle n'est pas donné ni hérité une fois pour toutes. Il ne se construit pas non plus seulement au présent, au moment de la première insertion. Ce rapport se bâtit dans le passé, avec des projections vers l'avenir. Ce qui s'avère important car cela signifie que ces rapports ne sont pas fixes, mais qu'ils sont susceptibles de se modifier avec le temps.

Jusqu'à présent, nous avons illustré ces rapports par des exemples dans lesquels certaines modalités des rapports à l'activité, au travail ou à l'emploi prédominent dans le parcours au cours des années. Cependant, les évolutions dans les rapports à la vie professionnelle sont fréquentes et certaines d'entre elles sont récurrentes. Dans ce sens, rester sur l'image que nous avons de ces rapports à un seul moment du parcours du jeune donne une vision assez limitée et segmentée de ces parcours. En effet, quelques transitions se produisent précisément en fonction d'une marginalisation de la place du travail dans la vie, d'une instrumentalisation du travail, de la recherche de stabilité, et même de la déception croissante du manque d'évolution des conditions d'emploi.

Par ailleurs, la constellation des rapports à la vie professionnelle peut se modifier de manière brutale face à des situations vécues en tant que clés, des bifurcations ou de brusques réorientations, mais aussi évoluer progressivement, au fur et à mesure que le parcours progresse et que les jeunes grandissent. Ainsi, la place de l'activité professionnelle dans la vie, le sens du travail et les priorités des emplois peuvent changer rapidement du jour au lendemain à l'annonce d'une grossesse, à la mort d'un être cher, après un accident de travail... mais aussi progressivement, au fur et à mesure, par l'expérience dans un métier, l'usure dans certaines conditions, les difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.

En outre, ces évolutions peuvent se produire en fonction de l'expérience professionnelle, ainsi que des expériences ou des événements dans d'autres sphères de la vie telles que la formation, la famille ou l'engagement militant, qui incitent à modifier le regard que l'on porte sur la vie professionnelle. Ce qui est plus évident pour le rapport à l'activité professionnelle, définie *a priori* par son imbrication dans d'autres champs d'actions des jeunes. Cependant, les rapports au travail et à l'emploi se modifient également par des expériences en dehors du professionnel. On peut porter une plus grande attention au salaire ou à la stabilité dans les critères d'emploi si l'autre membre du couple se retrouve au chômage ou si sa stabilité professionnelle est menacée. La reconnaissance par le travail peut accroître son importance lorsque les autres espaces de relations se restreignent. De plus, les raisons de travailler peuvent être plus expressives du fait de l'enrichissement d'un emploi à partir d'une formation qui s'y trouve associée. De même, le rapport à l'activité professionnelle, l'arbitrage du temps donné au travail et à d'autres activités peuvent se modifier du fait de l'usure dans des conditions précaires d'emploi. Les raisons des évolutions et des continuités répondent à des facteurs d'ensemble

des parcours.

Il est donc possible de constater différents types d'évolution à l'intérieur de chaque dimension, dont les racines dépassent parfois la sphère professionnelle, et dont la manière douce ou brutale de se produire varie chaque fois. Nous allons mentionner ici quelques évolutions en gardant l'exemple des évolutions les plus récurrentes pour la partie suivante qui sera consacrée aux séquences d'insertion professionnelle.

En ce qui concerne le *rapport à l'activité*, le plus courant est la continuité de centralité ou de marginalité dans les années de suivi des parcours. Cependant, deux évolutions se dégagent du panel : d'une part, une marginalisation croissante et, d'autre part, une plus grande importance de l'activité professionnelle par rapport à d'autres sphères de la vie.

→ Nous trouvons ainsi le cas de Louisa qui, avec un seul enfant, affirme la centralité de l'activité professionnelle : (Pourrais-tu t'imaginer vivre sans travailler ?) « J'aime bien avoir mes sous à moi, en faire ce que je veux. Donc, non, je ne peux pas rester sans rien faire [...]. Je n'aime pas rester à la maison, ça m'énerve, et puis j'aime bien bouger. »

Trois ans plus tard, la succession de deux grossesses et l'arrivée de ses deux autres enfants modifient radicalement son rapport à l'activité et elle pense que consacrer plus de temps à les élever constitue le meilleur choix pour elle : (Est-ce que tu voudrais travailler, toi, ces temps-ci ?) « Pour l'instant, non. J'ai envie de rester, de profiter des deux derniers. Et puis profiter de Gaétan en même temps, même s'il a un caractère de cochon. Mais comme j'ai plein de choses à faire... »

→ Luc effectue le parcours inverse. Au départ, il ne cherche pas à s'investir dans le travail et ne le considère pas comme une activité essentielle dans sa vie, mais l'importance du travail s'accroît avec le temps. Au moment de la deuxième vague, il affirme : (Est-ce que tu pourrais t'imaginer vivre sans travailler ?) « Oui, pour celui qui a une passion. Parce que, celui qui a une activité extérieure, si ça peut lui permettre de faire une autre activité, pourquoi pas. Mais sinon moi, oui, pour terminer mon livre que j'ai commencé. »

Neuf ans plus tard, Luc a oublié son ancienne passion. Le cumul d'expériences assez larges comme un travail de cuisinier et son identification avec ce métier modifient son regard. Son regard sur l'activité a changé, et il perçoit l'activité professionnelle comme nécessaire à sa vie personnelle et sociale : (Est-ce que tu pourrais t'imaginer vivre sans travailler ?) « Non. Je m'ennuierais. Parce que, déjà, je me dirais que je ne sers à rien dans la société, et puis même, je ne peux pas rester sans activité. »

En ce qui concerne le *rapport au travail*, les raisons de travailler semblent varier au fil du temps, plus souvent que la dimension précédente. De plus, étant donné que les motivations se limitent rarement à une seule, les évolutions entre les dimensions du rapport au travail sont multiples.

→ Une première évolution montre qu'avec le temps, le travail peut être de plus en plus souvent investi par des raisons matérielles, ce qui se traduit dans les données par une importance croissante accordée à la rétribution au détriment des autres motivations. Par exemple, Florence commence sa vie professionnelle par des études de biologie. Au départ, le travail est perçu comme une source d'épanouissement : « Là, les études que je fais, c'est pour faire un travail qui me plaît [...] Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail ? Ben, se sentir bien dans son travail, non ? »

Neuf ans plus tard, Florence n'a pas réussi ses études et elle a occupé des emplois peu qualifiés (vendangeuse, récolteuse, serveuse, femme de ménage...). Le brutal échec initial et le cumul d'expériences peu gratifiantes modifient pour elle les raisons de travailler, qui se sont instrumentalisées : (Et qu'est-ce que c'est pour toi travailler ?) « Gagner des sous. C'est, je ne sais pas, occuper ses journées pour gagner des sous. [...]. Pour l'instant, c'est travailler pour pouvoir habiter quelque part et manger. »

→ L'évolution inverse se rencontre également. Si, au départ, les jeunes travaillent pour obtenir une rétribution, les raisons de travailler deviennent de plus en plus expressives, et la tâche et l'épanouissement gagnent en importance parmi les raisons de travailler. Par exemple, Sidonie modifie son rapport au travail au fur et à mesure qu'elle arrive à développer le métier qu'elle avait souhaité exercer. Au début de l'insertion, elle assurait travailler seulement pour des raisons matérielles : « Pour avoir un peu plus d'argent de poche, tout simplement. »

Six ans plus tard, après avoir parcouru un cheminement positif en termes de carrière dans le tourisme, ce sont les raisons expressives qui priment. Travailler est avant tout un moyen d'épanouissement : « Pour moi, c'est très important de travailler parce que ma vie tourne un peu autour de mon travail. Ça me permet de m'épanouir, de créer des contacts, je ne sais pas, de me construire. C'est ce qui m'a fait évoluer, c'est ce qui me fait vivre. Donc oui, c'est vachement important. »

→ Une autre évolution montre que la recherche d'expérience et d'autonomie caractérise le début de l'insertion, et que ces raisons deviennent moins importantes par la suite, une fois que ces objectifs ont été atteints. C'est le cas de Gilles, qui cherchait au départ à se trouver en contact avec tout ce qui relève du domaine de la banque, métier qu'il vise et pour lequel il poursuit des études. C'est pourquoi il effectue un stage non rémunéré dans ce domaine : « J'ai bossé mais c'était du bénévolat. J'ai fait un petit stage d'une semaine dans une agence bancaire, parce que c'est la carrière que j'envisage, par l'intermédiaire d'un cousin à moi, qui

était à l'époque sous-directeur de l'agence. Je lui ai demandé s'il était possible d'intégrer le personnel, pour faire un stage pour voir ce qu'était le travail au sein de la banque. »

Six ans plus tard, Gilles évolue, cherche à devenir autonome et à couvrir ses dépenses. Les raisons instrumentales comptent alors davantage : (Travailler, pour quoi ?) « Pour me faire de l'argent. »

→ Une quatrième évolution identifiée fait référence aux fonctions d'intégration et de socialisation du travail. Si, au début de l'insertion, plusieurs raisons importent davantage, quelques années après cette première insertion, la reconnaissance sociale et la conception de l'emploi comme espace de création de liens nouveaux prennent davantage d'importance parmi les raisons de travailler. Au début de l'insertion, Dimitri estimait que le travail constituait un moyen d'épanouissement et aussi un moyen de gagner l'argent : « Un épanouissement. Déjà, on se sent intégré à cette société de consommation entre autres. Le fait d'être reconnu pour ses qualités. Bien sûr, il y a la rémunération qui est, je pense, la première motivation de tout le monde, travailler pour gagner de l'argent. »

Six ans plus tard, avec le temps, il insiste sur la vision instrumentale mais trouve de nouvelles raisons de travailler, associées cette fois aux relations dans l'espace du travail : « Le travail apporte des connaissances, des relations avec des personnes (j'en ai gardé certaines, hein !). Ben, pour moi, le travail, ce n'est pas un vecteur d'épanouissement social, quoi. Non. »

En ce qui concerne le *rapport à l'emploi*, plusieurs évolutions émergent quant aux critères sur lesquels se basent les jeunes pour réaliser des choix concrets d'emplois. D'autres critères prennent davantage d'importance au fur et à mesure que le temps passe.

→ Une évolution apparaît, qui amène à considérer de plus en plus le contenu de l'emploi. Ainsi, certains jeunes modifient leurs critères, et s'intéressent davantage à la tâche ou au temps de travail, au fil des années, qu'à l'intérêt pour les aspects matériels ou les statuts de l'emploi (le salaire, la carrière). Par exemple, pour Katia, le rapport à l'emploi se caractérise au début de son insertion par la recherche d'évolution. Elle travaille comme aide médico-psychologique dans une maison d'accueil spécialisée et son objectif est de faire carrière dans les professions de santé. Elle déclare en parlant de son emploi : « Ma carrière, parce que 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 [...] Là, j'ai fait une demande... J'ai envie de retourner à l'école, donc j'ai fait une demande de moniteur-éducateur. »

Trois ans plus tard, après une grosse dépression et surtout une tentative de suicide, elle se rétablit, reprend ses projets de travail et de couple, déclenchant un autre intérêt pour les emplois qu'elle exerce. Elle passe déjà d'un travail de nuit à un travail de jour. Son rapport à l'emploi se modifie en fonction de la tâche : « Parce que cela fait partie de mon équilibre. Ça

me change les idées et puis ça m'apporte énormément de choses. Le travail que je fais actuellement m'apporte énormément de choses [...]. C'est le côté relationnel qui est très important pour moi. Et avec le type de patients que j'ai, c'est tout ce qui est relationnel, pour moi, qui est important. Et puis eux m'apportent aussi. » D'autres jeunes effectuent le parcours inverse et accentuent l'importance accordée aux critères relatifs au salaire. L'exemple de Katia permet également d'illustrer une autre évolution du rapport à l'emploi, qui se trouve en accord avec les raisons de travailler mentionnées plus haut. Les relations et l'ambiance de travail, qui ne semblaient pas importantes au début de l'insertion, apparaissent davantage et progressivement parmi les critères pour valoriser un emploi au fur et à mesure que les jeunes évoluent dans leur parcours.

→ Une importance croissante est également accordée au critère de stabilité. Si, comme nous l'avons vu, la stabilité est pour certains jeunes un critère essentiel tout au long de leur parcours, pour d'autres, la recherche ou le maintien d'un emploi stable importe davantage au cours des vagues et apparaît comme central parmi les critères pour choisir, poursuivre ou quitter un emploi. Le cas de Jérémie illustre cette évolution. Au départ, ce dernier entretenait un rapport plutôt instable à l'emploi et aux critères liés au salaire : « Moi, ce que je voudrais, c'est être intérimaire toute ma vie [...] En premier ? C'est le salaire. Moi, je suis intérimaire, donc, je suis assez bien placé pour savoir comment choisir une mission. On prend celle qui paye le mieux. Le choix, c'est vite fait. » Il alterne les périodes de chômage et les emplois précaires (CDD et intérim) pendant cinq ans : brancardier, préparateur de commandes, cariste dans différentes entreprises, chauffeur-livreur dans un magasin d'alimentation et magasinier-cariste dans une société automobile. Son rapport à l'emploi se maintient jusqu'à ce que survienne un événement extérieur à sa vie professionnelle : sa femme accepte une offre d'emploi et ils déménagent à Rennes, ce qui le pousse à accepter un emploi en CDI en tant qu'agent de mouvement à l'entreprise nationale de trains. Cette expérience transforme ses critères d'emploi, et Jérémie considère à présent la stabilité d'emploi comme un critère important : « Stabilité essentiellement. Et puis, pas une paix intérieure, mais bon, un souci en moins. Avant, c'était quand même : je suis en mission 15 jours, en mission 3 semaines, je finis là, il faut que je retrouve du boulot. Donc quelque part, c'est des soucis en moins aussi. La stabilité avant tout. »

Ce critère n'exclut cependant pas la possibilité de trouver l'évolution contraire. Vivement intéressés au départ par la stabilité, les jeunes valorisent de plus en plus la tâche ou la carrière. Nous rencontrons également des jeunes qui se trouvent dans une situation stable tout en éprouvant une forte insatisfaction. Cette insatisfaction résulte, dans la plupart des cas, d'un renoncement de la tâche au nom de la stabilité qui coûte au jeune dans la durée. Ces situations

pourront potentiellement déclencher plus tard des évolutions dans les parcours.

L'analyse des données montre donc la complexité du terrain lorsqu'il est abordé de manière qualitative ainsi que la possibilité de multiplier les résultats si l'on rapproche la focale et si l'on se situe à l'échelle individuelle. Un tableau récapitulatif des positions des jeunes en ce qui concerne leur principal rapport à l'activité, au travail et à l'emploi et également leurs évolutions tout au long des quatre vagues d'entretiens, est présenté en annexe.

Les évolutions dans la durée des rapports à la vie professionnelle contribuent à mettre cette complexité en évidence. Cependant, cette richesse dans la diversité n'implique pas de se résigner face à une complexité difficile à aborder lorsqu'on cherche à comprendre la réalité sociale. C'est pourquoi il a été construit une liste de séquences d'insertion professionnelle qui peuvent représenter une autre manière d'envisager l'analyse des transitions des jeunes.

4.3. Les séquences d'insertion professionnelle

L'analyse du rapport à la vie professionnelle et de ses évolutions est nécessaire pour élargir la liste des facteurs qui nous amènent à mieux comprendre les transitions professionnelles des jeunes. Celles-ci constituent des processus sociaux dans lesquels le temps, l'évolution et le changement sont présents.

La compréhension des dimensions du rapport à la vie professionnelle et de ses évolutions nous intéresse principalement ici par son articulation avec les pratiques des jeunes. Pratiques et rapports subjectifs s'entremêlent et s'affectent, orientant le parcours. Les effets d'ensemble constituent une clé de lecture pertinente dans la construction actuelle des transitions professionnelles.

De plus, si nous avons décrit et présenté jusqu'à maintenant une multiplicité de modalités et d'évolutions possibles dans les différentes dimensions du rapport à la vie professionnelle, c'est la récurrence de certaines de ces façons de s'insérer dans le monde du travail qui nous intéresse plus particulièrement.

En effet, les parcours de plus en plus individualisés des jeunes sont, comme nous l'avons vu avec les données statistiques, délimités par les institutions, les normes et les opportunités sociales qui les construisent. Les logiques sociales surplombent donc les parcours et elles font émerger des récurrences empiriques. Ces récurrences gagnent en intérêt dans la mesure où elles ne se limitent pas à des résultats d'intérêt sociologique. Elles sont aussi sociales, en ce sens qu'elles expriment des pratiques et des représentations socialement récurrentes pour certaines catégories de jeunes.

Cette approche permet de confronter la compréhension de ces parcours à la complexité croissante dans laquelle ils se construisent, tout en évitant de se trouver dans un labyrinthe de singularités sans pertinence pour la compréhension de la réalité sociale. D'où l'intérêt d'une utilisation de « séquences typiques ». Ces dernières évitent, en premier lieu, la réduction de tout un parcours à un seul moment d'observation. C'est la raison pour laquelle nous parlons de séquences typiques et non pas de « parcours typiques », ce qui supposerait de déclarer *a priori* une stabilité de l'orientation de tout l'itinéraire tout au long du temps, dans un contexte précisément affecté par des imprévisibilités, des réversibilités, des changements abrupts, tant individuels que sociaux.

En même temps, les séquences typiques, en ce sens qu'elles ne constituent pas une liste interminable de types, appellent à souligner les récurrences dans les modes individuels, mais socialement situés, d'articulation des mêmes facteurs dans la construction des parcours.

La compréhension simultanée des pratiques et des rapports à la vie professionnelle et de leurs évolutions n'est cependant pas évidente. Ainsi, l'analyse des transitions de plus en plus multiples, diversifiées et individualisées à partir de la notion de « séquence d'insertion », représente une possibilité parmi d'autres pour accéder à cette lecture compréhensive des parcours.

Les séquences d'insertion sont utiles pour l'analyse des transitions professionnelles des jeunes. Nous allons donc présenter la manière dont les séquences ont été construites, en commençant par leurs composantes et leurs évolutions, pour ensuite lister des séquences récurrentes d'insertion professionnelle des jeunes dans le panel.

Comme nous l'avons précisé plus haut, les séquences répondent au besoin d'intégrer des facteurs différents dans un même outil d'analyse : la trajectoire objective d'insertion, les rapports à la vie professionnelle et leurs évolutions dans un intervalle de temps.

Les séquences sont construites à partir de l'observation :

- a. des indicateurs objectifs de l'insertion, tels que l'expérience professionnelle, l'activité ou l'inactivité professionnelle, les caractéristiques de l'insertion du point de vue des statuts, des secteurs, des salaires et des tâches relatives aux emplois occupés durant la période des neuf années analysées ;
- b. des indicateurs subjectifs, à partir de l'analyse des dimensions de la vie professionnelle développées dans le point précédent et des différentes façons qui influent sur les parcours ;
- c. de l'évolution, des changements ou du maintien des facteurs précédents dans les transitions professionnelles.

Neuf « séquences récurrentes d'insertion professionnelle » sont repérées et illustrées sur la base de cette grille d'analyse. Les séquences les plus généralisables qualitativement ont été choisies et celles dont la singularité était moins transposable à d'autres cas ont été abandonnées. Elles sont mentionnées à partir de l'évolution dominante, à savoir la continuité ou la modification des représentations subjectives concernant la vie professionnelle, même si toutes les dimensions peuvent être identifiées.

a. Séquence de redéploiement des priorités

Évolution du rapport à l'activité professionnelle, importance ou désintérêt croissant vis-à-vis d'autres sphères de la vie

Définir des limites à l'engagement professionnel, revaloriser la famille, l'amour, les enfants, le repos, les loisirs... Cette séquence fait référence à l'évolution de la place de l'activité professionnelle par rapport aux autres sphères de la vie. L'introduction d'une dimension nouvelle (l'amour, la vie de couple, un enfant, une formation) vient parfois s'ajouter et modifie l'argumentaire sur le travail. Il n'en demeure pas moins que les temps consacrés à chaque activité ne sont pas seuls en cause, et que le redéploiement des investissements dans leur qualité semble plus déterminant. On « préfère » s'occuper de soi, d'un enfant ou d'un projet de formation plutôt que de s'épuiser dans un travail « pour les autres ».

La réorganisation des priorités des mondes sociaux des jeunes peut cependant concerner une plus grande importance ou un plus grand désintérêt vis-à-vis de l'activité professionnelle. Les évolutions se produisent dans les deux sens et, dans l'un comme dans l'autre, c'est le rapport entre activités professionnelles et extraprofessionnelles qui est mis en cause, construisant en même temps l'orientation du parcours.

Le cas de Thibaut illustre une séquence dans laquelle le réaménagement du parcours se produit du fait que l'activité professionnelle perd sa centralité au fil des années. Ce jeune est issu de milieu populaire. Après avoir passé son bac professionnel bureautique, il a fait des petits boulots : sept mois en tant que technicien d'entretien sur les car-ferries et, en même temps, durant les trois derniers mois, il a été employé à la distribution de journaux. Il a ensuite effectué son service militaire jusqu'en décembre 1996, s'est inscrit un mois au chômage et a retrouvé tout de suite un emploi en CDI comme pompiste dans une station-service d'un supermarché. Il occupe toujours cet emploi quand il souligne l'importance de l'activité professionnelle dans sa vie. La non-activité est perçue par Thibaut de manière négative, comme un problème contre lequel il se battrait si un jour cela lui arrivait :

(Est-ce que tu pourrais envisager de vivre sans travailler ?) « Non, il ne faut pas. Mais, vraiment, si au pire ça m'arrivait, je me battrais. Je ne me laisserais pas abattre. [...] Je me battrais comme un lion, je

serais sûr de retrouver [...]. Il faut travailler [...]. C'est un équilibre dans la vie, c'est important, c'est une communication. On se rend utile, on rend service. Travailler, dans la vie, c'est très important. Pour moi, ce n'est pas même pas une charge, ce n'est pas un truc con, c'est important. »

Il se voit dans cet emploi assez longtemps. Il est surtout attaché au fait même de travailler. Ce travail lui suffit par rapport à sa vie. Au moment de la troisième vague, il vient de rencontrer Karine. Ils s'installent ensemble et, quelques mois plus tard, ils attendent un enfant. Il continue sur le même poste et, pourtant, il commence déjà à modifier sa vision de l'activité professionnelle, en raison surtout des horaires et du temps de l'emploi.

(Est-ce que tu pourrais envisager d'arrêter de travailler un moment ?) « J'aimerais bien. Il faut de l'argent. Oui, ça ne me dérangerait pas. » (Ton boulot t'empêche de faire des choses que tu aimerais faire ?) « Disons qu'il me prend du temps. Les après-midi, c'est terrible. C'est les horaires qui sont un peu chiants. Il y a des sports, ça peut commencer à six heures le soir. Je voulais faire du taekwondo, un truc comme ça, ce n'est pas les horaires adéquats. C'est mal foutu. »

D'autres projets de travail émergent. Le plus important est de passer son permis de conduire poids lourds. Des raisons associées au temps et à l'autonomie par rapport au travail s'entremêlent pour l'inciter à vouloir travailler moins. Au moment de la quatrième vague, Thibaut est devenu père pour la deuxième fois. La naissance de ses enfants compte beaucoup pour lui : « La naissance de mes deux enfants, ce sont les moments les plus forts. »

Ces naissances l'amènent à se poser à nouveau la question de ses conditions d'emploi et, plus largement, celle d'un éventuel changement professionnel. Cet emploi ne suffit plus pour sa nouvelle vie, pas plus que son emploi temporaire de conducteur de poids lourds dont il rêvait tant. Il a cependant conscience que se convertir n'est pas facile :

« C'est sympa le métier, mais c'est la paye. Avant, j'étais célibataire, ça allait bien, 5 500 francs à peu près. [...] Mais je veux déjà passer à autre chose parce que là, je vois que je sature. Je vois que j'ai un dos pas si costaud que ça, je pense déjà à mon avenir. Pourtant, je n'ai pas des compétences sur beaucoup de choses. J'ai peut-être envie de refaire une formation, je ne sais pas encore quoi. »

Cependant, la recherche d'une nouvelle activité ne le préoccupe pas. Ses priorités ont changé, et sa vie familiale passe avant :

« Mes enfants maintenant, c'est ma priorité. Je les adore. Moi, je ne peux pas passer une journée sans les voir. Ben je vais être content, ce soir quand je vais les voir. Ah oui, je les adore. Ils m'embêtent des fois, mais ils sont contents de me voir. Ah oui, mes enfants maintenant, c'est ma priorité. »

C'est peut-être pour cette raison que Thibaut perçoit l'activité professionnelle d'une autre façon lors de la quatrième vague. Elle a perdu l'importance qu'elle avait auparavant par rapport à d'autres sphères de la vie. Il serait alors envisageable pour lui d'arrêter de travailler s'il le pouvait financièrement. Comme il le dit :

(Est-ce que tu pourrais t'imaginer toi vivre sans travailler ?) « Sincèrement, oui [...]. Ça ne me dérangerait pas [...]. Le plus important, la vie privée avec les loisirs. J'adore profiter de la vie. Moi, je vais être franc. S'il fallait ne pas travailler, je ne sais pas si je travaillerais. Je pense que si, parce que je

crois qu'à un moment ou à un autre on a besoin de travailler. Je dis ça comme ça, à un moment ou un à autre, on s'ennuierait. »

Comme nous venons de le mentionner, ce type de séquence concerne des jeunes qui assument de nouveaux rôles, la maternité ou la paternité, la vie en couple, et qui décident de focaliser leur énergie sur ces rôles ou à l'inverse de donner centralité à l'activité professionnelle. En effet, l'arrivée d'un enfant n'est pas toujours synonyme de perte de centralité dans la vie. La réorganisation des priorités dans la vie peut se produire en faveur de l'activité professionnelle, précisément après avoir consacré son temps à ses enfants.

Enfin, les changements se produisent progressivement dans cette séquence, avec l'expérience qui se construit en dehors de l'activité professionnelle.

b. Séquence de désenchantement

Continuité dans les rapports à l'activité, au travail et à l'emploi sans évolution dans la situation objective de travail, produisant à long terme un effet de lassitude

Il arrive qu'avec le temps et l'expérience, les pratiques d'emploi concrètes apparaissent comme plus difficiles qu'auparavant, dévalorisées et dévalorisantes, sans perspectives possibles. Dans cette séquence, les rapports à la vie professionnelle ne varient pas, mais ils sont confrontés à l'absence d'évolution dans les pratiques concrètes d'emploi. Il se produit un décalage pour le jeune entre les pratiques et les représentations.

Tel est le cas de Serge, qui, tout au long du parcours analysé, conserve un rapport à l'activité caractérisé par la centralité, un rapport au travail dans lequel les raisons personnelles restent importantes et un rapport à l'emploi marqué par des attentes liées à l'évolution et à la carrière.

Serge a obtenu un bac professionnel avec une orientation en structures métalliques. Avant le premier entretien, il possédait déjà de l'expérience professionnelle. Il avait aidé son père et son oncle, le premier, bûcheron, le second, maçon. À l'issue de sa formation, il trouve facilement du travail comme soudeur, dans une entreprise qui fabrique des pièces pour l'industrie automobile, l'agro-alimentaire, la métallurgie et la logistique. Tout d'abord en intérim, puis en CDI, il profite de son travail, de sa stabilité d'emploi, de la possibilité d'avoir un salaire qui suffit à ses besoins et qui lui apporte une certaine indépendance.

Il accorde au travail une place centrale dans sa vie, notamment par la possibilité de s'intégrer socialement et de se réaliser personnellement à travers son apprentissage dans la maîtrise d'anciennes et de nouvelles machines, qui l'enthousiasme, malgré son désir toujours présent de faire carrière.

« Donc c'est vrai que j'ai toujours eu l'habitude de travailler. Pendant le mois où je n'ai pas travaillé, je n'étais pas bien dans ma tête, parce que quand t'as pas d'argent, t'as rien à faire... Je ne peux pas rester inactif. »

« Être bien dans son travail, aimer ce que tu fais. Moi, ça me plaît ce que je fais pour l'instant, j'aime bien parce c'est jamais la même chose. Et, souvent, il y a de nouvelles possibilités de grandir dans l'entreprise. Dans un travail, c'est important d'être polyvalent. »

Neuf ans après avoir quitté l'école, Serge occupe toujours le même emploi. Il est maintenant profondément déçu et insatisfait. Il espérait évoluer, gagner plus d'argent, changer de poste, et rien de tout cela n'est arrivé. Il juge que l'ambiance de travail n'est pas bonne, il n'a pas d'amis parmi ses collègues, pas plus qu'il ne se sent reconnu par ses supérieurs. Il ne supporte pas de travailler de nuit. Malgré sa situation, il persiste à croire que le travail est important dans sa vie, et c'est la raison pour laquelle il pense encore qu'il pourrait voir la fin de ses malheurs en trouvant un autre emploi :

« 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. »

De plus, ses parents le poussent à continuer, et il ne trouve pas de meilleures opportunités d'emploi. Il garde constamment le souvenir d'avoir aimé son travail, d'être parti heureux travailler chaque matin :

« 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'avais vraiment l'impression d'être arrivé à un sommet... »

La déception qu'éprouve Serge est probablement liée à un effet de lassitude, d'accumulation de temps passé au même poste, mais peut-être également à des changements concrets dans la tâche qui, d'après lui, ne lui permet plus de « réfléchir », d'évoluer et d'acquérir la reconnaissance dont il a besoin. Dans ce monde « d'automates », il ne parvient plus à percevoir son travail comme valorisant mais, en même temps, il continue à accorder la place centrale à son activité professionnelle. D'une vague à l'autre, son insatisfaction s'accroît, mais la crainte de se retrouver au chômage, dans un monde du travail trop incertain, l'empêche de démissionner :

« Avant, j'étais content d'y aller. Mais là, non. J'y vais à contrecœur et le matin, quand je me réveille, je me mets un coup de pied au derrière pour me lever... »

(Qu'est-ce qui te fait peur dans le fait d'arrêter ?) « Ben, de ne rien retrouver. Enfin, je suis sûr de retrouver mais en même temps j'ai peur d'arrêter parce que je ne suis pas certain de retrouver. Ce n'est pas facile à expliquer, disons que j'ai une philosophie de la vie et de la façon de travailler différente de ce qui se passe vraiment. »

Dans cette séquence, la place du travail demeure centrale, mais le désenchantement apparaît néanmoins, à des degrés divers. Du point de vue objectif, cette séquence se caractérise par des expériences d'emploi (même stables) sans évolution. Ce n'est pas l'impossibilité de travailler,

l'inactivité ou le chômage qui modifie la vision du monde, mais l'expérience d'un emploi difficile qui empêche l'épanouissement et la carrière. Cela concerne des jeunes qui perçoivent toujours le travail comme central, mais qui passent par des expériences de déqualification et de non-reconnaissance financière ou statutaire, qui modifient la satisfaction liée à leur situation professionnelle concrète. Ce sont donc des facteurs en relation aux conditions d'emploi et à leur non-mobilité qui caractérisent cette séquence sans évolutions.

c. Séquence du premier emploi pour l'autonomie

Évolution du rapport au travail lié à la recherche d'autonomie par la voie de l'insertion professionnelle

Il existe une autre séquence assez récurrente qui se focalise sur le rapport au travail et qui met en valeur l'autonomie parmi les raisons de s'insérer professionnellement. Il s'agit des jeunes qui veulent notamment travailler pour obtenir leur indépendance ou la liberté par rapport à leur famille ou, dans certains cas, par rapport à leur couple pour des jeunes restés longtemps inactifs. Dans cette séquence, l'emploi est recherché et souvent accepté rapidement pour se rassurer et prouver ses capacités, sans hésiter ni soupeser ses avantages. Confrontés à l'incertitude d'un monde du travail nouveau pour eux et aux injonctions des parents, les jeunes se précipitent en quelque sorte sur le premier emploi qui passe à leur portée.

Cette séquence caractérise notamment les premières recherches d'emploi ou la première insertion. C'est la raison pour laquelle c'est surtout entre la première et deuxième vagues que nous trouvons dans le panel cette configuration subjective et objective par rapport au travail. Cela ne signifie cependant pas que cette séquence n'arrive pas plus tard, mais plutôt qu'elle est généralement associée au moment du parcours où les jeunes décident de s'insérer activement dans le monde professionnel.

Le début du parcours de Colette, issu d'un milieu social supérieur, illustre cette séquence. Après un échec et un redoublement, cette jeune obtient enfin son bac économique et social. Elle suit la préparation au concours d'orthophoniste mais elle échoue à deux reprises. Jusqu'à la troisième vague, elle n'a pas d'expérience professionnelle, à l'exception d'un stage dans le cadre de ses études d'orthophoniste. Tout au long de ces trois vagues, Colette souligne l'importance de l'autonomie dans son rapport au travail :

(Si tu travailles, c'est pourquoi ?) « Pour payer un logement [...]. Oui parce que pendant un an j'ai vécu sans eux [mes parents], donc en totale liberté, et je suis revenue à la maison et j'ai envie de repartir maintenant. »

Enfin, au cours de la troisième vague, elle commence un contrat de qualification dans un grand magasin de musique (contrat qui se transforme en CDI à la quatrième vague). Malgré d'autres raisons de travailler, comme la rétribution ou l'évolution (son poste n'offre pas beaucoup d'avantages et se caractérise par un bas salaire et des perspectives de carrière limitées), cet emploi répond à son besoin d'autonomie. Cette autonomie modifie son assurance et la maîtrise de son parcours :

« Enfin on m'a proposé le truc de la F. Je me suis dit : "plutôt que de passer ta vie à être dépendante financièrement de tes parents et à ne rien foutre, donc à claquer leur argent et à faire des essais d'études et à ne jamais y arriver, il y a le moment où tu as un peu le stress de te demander ce que tu vas faire". »

« Enfin, le contrat de qualification, je savais que je n'allais pas gagner énormément. Maintenant, si j'ai signé mon contrat, mon CDI, je sais quel salaire je vais gagner. Mais ça ne va pas me gêner outre mesure. »

« [Le travail] me fait prendre des responsabilités que je ne prenais pas du tout avant, parce que je me laissais porter. »

Il existe aussi d'autres cas où la recherche d'autonomie apparaît avec la durée et résulte d'une situation volontaire d'inactivité prolongée. C'est, par exemple, le cas des jeunes mères qui consacrent du temps à leurs maternités et à leurs enfants, et qui recherchent ensuite leur autonomie par la voie du travail et vis-à-vis de leur conjoint.

C'est le cas de Marine. Issue de milieu populaire, elle a effectué un stage d'insertion et de formation à l'emploi et, à l'exception d'un emploi CES à la cafétéria de la faculté de pharmacie, elle n'a pas d'expérience professionnelle. Cette dernière situation ne la gêne pas jusqu'à la troisième vague. Entre-temps, elle a eu quatre enfants et elle s'occupe de leur éducation.

Au moment de la troisième vague, elle commence pourtant à ressentir le besoin de travailler, tout d'abord pour des raisons financières, le besoin d'une rétribution, mais aussi pour des raisons expressives liées au regard des autres et à l'autonomie que peut lui apporter un travail.

(Pourquoi là, tu as envie de travailler ?) « Parce que j'ai plein de choses à acheter. Il faut que j'achète du mobilier, un canapé, il faut que j'achète une chambre à Sarah, j'ai plein de choses à acheter [...]. J'ai toujours eu envie de travailler. Mais avec quatre enfants, ce n'est pas évident. »

(Qu'est-ce que ça t'apporterait ?) « Une fierté, déjà. De me dire : je ne suis pas une femme au foyer, je ne me fais pas entretenir, je veux bosser. »

Enfin, après sept ans d'inactivité alternée avec des mois de chômage, elle trouve un emploi en tant que secrétaire dans l'entreprise de son mari. Les raisons de travailler sont plus claires, et Marine place à présent l'autonomie au centre de ses raisons de travailler.

« [Quel que soit le boulot] peu importe, je voulais bosser ! [...] Parce que c'est une indépendance. Tu fais ce que tu veux. Il [mon mari] n'est plus tout seul à ramener les sous donc il ne peut se... Il me

laisse ouvrir la bouche, mais tu peux plus te permettre. Tu n'as plus à dire : "C'est toi qui travailles, donc, après tout, c'est vrai, c'est toi qui..."»

Le rôle de l'insertion professionnelle des jeunes dans une recherche d'autonomie plus large se trouve ainsi confirmé. La vie professionnelle fait parfois partie pour les jeunes des premiers jalons dans la construction de l'autonomie. Non seulement parce que travailler permet de satisfaire financièrement les dépenses des jeunes, mais également parce que cela élargit parfois la marge de manœuvre en termes de mobilité, de responsabilités et de projections dans l'avenir. Cela permet de s'assumer, de se « prendre en main ».

d. Séquence d'instrumentalisation

Évolution du rapport au travail et à l'emploi vers une vision instrumentale de l'un et de l'autre

Cette séquence permet de comprendre une évolution qui concerne le rapport au travail et à l'emploi. Il s'agit d'une séquence dans laquelle le travail a une grande importance et où les emplois sont progressivement choisis pour leurs avantages matériels. Cela ne signifie pas que les jeunes ne travaillent pas pour d'autres raisons, ni qu'ils ne s'intéressent pas à d'autres critères d'emploi comme la tâche ou les horaires, mais c'est surtout la rétribution ou le salaire qui deviennent essentiels avec le temps.

Cette séquence peut être illustrée par le parcours de Violette. Issue d'une famille d'origine sociale moyenne, cette jeune a obtenu un bac professionnel bureautique et elle envisage de suivre une formation universitaire de deux ans en gestion des entreprises et des administrations. Elle n'est pas sûre de vouloir travailler parallèlement à ses études, mais elle n'exclut pas cette possibilité. Sa lecture du monde professionnel la conduit à affirmer que l'expérience constitue un facteur d'insertion important. C'est l'une des principales raisons de travailler, qui caractérise son rapport au travail au début de l'insertion :

« Si je trouve du boulot, je prendrai le premier qui vient [...]. Le premier boulot, parce que, souvent, les entreprises nous disent : "Vous n'avez pas d'expérience..." [...] et ça fera une expérience. »

Trois ans après le bac, elle termine ses études en IUT. Entre-temps, elle a fait deux stages (de deux mois) dans un cabinet comptable, un autre (de trois mois) dans un centre de gestion agréé et un petit boulot d'employée administrative (durant un mois) dans le service communication d'une chambre des métiers.

Quelques mois plus tard, elle trouve un emploi dans un cabinet d'assurances, d'abord en contrat d'apprentissage comme chargée de clientèle, emploi qui se transforme après une durée de 23 mois en CDD en tant qu'employée polyvalente. Elle valorise alors l'expérience que peut lui apporter un travail et continue à considérer l'expérience comme la principale raison de travailler.

« Je me suis dit : “Quand même, je n'ai aucune expérience et tout, et elle me propose du travail...” Je me suis dit : “Bon ben, c'est une chance”. Je me suis dit : “Ça va faire une expérience et tout, et puis même si ça marche pas, ben, ce n'est pas grave, ça aura toujours été quelque chose”. Mais c'est vrai que j'ai pas hésité une seconde à partir. »

Son rapport à l'emploi se précise. Une bonne ambiance et la tâche à accomplir constituent des critères importants pour choisir un emploi et le garder. Le salaire compte mais ne détermine pas encore ses choix professionnels.

« Déjà, travailler dans une bonne ambiance, déjà, ça c'est important. Ben, le salaire c'est négligeable. Mais je pense surtout travailler dans une bonne ambiance et puis par bonheur faire quelque chose qu'on apprécie. [...]. Mais ça des fois, ce n'est pas toujours le cas. Mais surtout travailler dans une bonne ambiance. »

Neuf ans après le bac, la situation de Violette est différente. Elle a quitté le Sud et est montée à Paris où elle s'est installée avec son copain. Elle a aussi quitté son emploi dans les assurances et, avec l'aide de son père, en a trouvé un autre à Paris à la maison des artisans en tant que comptable. C'est un CDI qu'elle a depuis sept ans. Son expérience professionnelle s'est donc bien élargie mais, en même temps, le travail est devenu plus monotone qu'avant.

Son rapport au travail se transforme. Une fois acquise l'expérience initialement recherchée, d'autres raisons l'incitent à travailler. Le travail n'est pas seulement un plaisir, c'est aussi une obligation et un moyen d'avoir de l'argent. C'est aussi un moyen de reconnaissance sociale, un moyen d'occuper une place dans la société.

« Travailler ? Eh bien, se lever tous les matins, aller travailler, faire quelque chose en échange d'un petit salaire. [...] Travailler ? Ce n'est pas une obligation, mais presque. Parce que si tu veux faire plein de choses, il faut avoir de l'argent, donc pour avoir de l'argent il faut travailler. Mais ça te permet aussi d'être reconnu dans la société. Parce que c'est vrai que malheureusement sans travail, tu n'es pas reconnu. Là c'est vrai qu'on te demande : « “Vous travaillez ? Non. Ah bon !” » (Vague 3.)

« Déjà, le travail, c'est pour gagner des sous, pour pouvoir manger, s'habiller, se loger. En gros, c'est pour ça. » (Vague 4.)

Par ailleurs, le salaire constitue un critère essentiel, même si ce n'est pas le seul, pour changer d'emploi et pour rester en poste.

« [L'assurance] c'était plus un premier emploi pour avoir de l'expérience. C'était plus ça. Ce qui a penché un peu dans la balance, c'est que là ils me proposaient un peu plus de rémunération que l'autre. C'est surtout ça. [...] Je dirais déjà que l'important c'est le travail que tu fais, si tu l'aimes bien ou pas, et l'ambiance, c'est très important. Si les deux, ça marche, et puis bon évidemment, un salaire correct. » (Vague 3.)

« Bien payée, oui, je trouve. Là où je suis, non, je n'ai pas à me plaindre. [...] C'est important mais c'est ce qui permet d'avoir un travail, de pouvoir te loger, t'habiller et de faire plein de loisirs. C'est vrai que malheureusement, si tu n'as pas ça... C'est vrai qu'on dit que l'argent c'est secondaire, mais c'est vrai que si tu en as, je ne dis pas en avoir des tonnes, mais en avoir suffisamment pour faire ce dont tu as envie : pouvoir partir là quelques jours en vacances ou pouvoir te payer un resto ou un ciné quand tu en as envie. (Vague 4.)

C'est cette vision du travail comme moyen de réaliser d'autres projets ou de pourvoir à la vie quotidienne qui compte pour Violette depuis qu'elle vit avec son ami à Paris, depuis que le rapport à l'activité professionnelle est devenu habituel. Ce qui veut dire que le travail occupe une place dans la vie que le sujet n'arrive pas à remettre en question. L'inactivité ne fait pas partie de l'éventail des possibles, non pas en raison de l'importance absolue de cette sphère par rapport à d'autres, mais plutôt du fait de l'assurance qui l'entraîne. Cette assurance permet même de ne plus penser au travail une fois la journée terminée.

« Et puis, c'est vrai que cela ne m'est jamais venu à l'idée de ne jamais travailler. [...] C'est dans la logique des choses. [...] Cependant une fois sortie, je n'y pense plus. »

La séquence d'instrumentalisation du travail et de l'emploi concerne donc des jeunes qui considèrent de plus en plus le travail comme un moyen de réaliser d'autres choses, mais aussi des jeunes qui n'atteignent pas leurs objectifs initiaux et qui se désinvestissent parfois de la sphère professionnelle. Cette séquence est également relativement courante chez des jeunes engagés dans des métiers qui les passionnent, ceux de l'animation par exemple, et qui revoient à la baisse leur investissement personnel lorsqu'ils ont l'impression de trop s'y consacrer.

La séquence d'instrumentalisation émerge dans les parcours après plusieurs années d'expérience professionnelle. Même si, pour des nombreux jeunes, la rétribution constitue une raison centrale de travailler depuis le début de leur parcours, cette motivation réapparaît pour les autres avec l'expérience et la progression dans le parcours. C'est ce qui explique que cette séquence caractérise souvent les évolutions du rapport au travail de la quatrième vague, même si elle advient plus tôt pour certains cas.

e. Séquence d'engagement par l'expérimentation

Évolutions du rapport à l'activité et au travail et expériences professionnelles enrichissantes

Cette séquence concerne la place accordée au travail et les motivations professionnelles. Certains changements affectent principalement l'importance que l'on attribue au travail et aux raisons invoquées pour l'exercer. Ainsi, contrairement à ce que montre la séquence précédente, il existe dans certains parcours une convergence de plus en plus grande entre les pratiques professionnelles

enrichissantes et une évolution vers les fonctions expressives du travail. Ce changement dans le rapport au travail se combine en général avec le fait que les jeunes attribuent globalement davantage d'importance à l'activité professionnelle.

Cette séquence peut être illustrée par le cas d'Étienne, qui a accordé une place de plus en plus importante à son travail lorsque la réussite a renforcé des dispositions initiales plus modestes, à travers une série d'opportunités.

Issu de milieu populaire, Étienne a obtenu son bac professionnel en maintenance des systèmes automatisés. Ce bac professionnel ne résultait pas d'un choix personnel, mais c'est la formation qu'il a pu envisager après plusieurs échecs scolaires, un BEP et un échec en première électrotechnique. Il a opté pour le bac professionnel automatisme, qui lui plaisait et qui lui plaît toujours.

En ce qui concerne le travail, immédiatement après son bac pro, il entre comme sérigraphe dans une entreprise d'automatismes, grâce à sa mère qui y travaillait. La société l'a fait passer par l'intérim, en CDD. Il alterne ensuite une série d'emplois courts en intérim et quelques mois de chômage. Au moment de la Vague 2, il est recruté en CDD comme électromécanicien dans une entreprise d'ascenseurs et de fermetures automatiques où il reste deux ans avant d'obtenir un CDI et un changement de poste en tant qu'électrotechnicien dans la même entreprise.

Lors des Vagues 1 et 2 du panel, ce jeune concevait son travail comme très pratique et utilitaire : à ce moment-là, travailler c'était avant tout pour lui avoir un poste et gagner de l'argent.

(Ton métier correspond à ce que tu avais envie de faire ?) « Non, mais ça me convient, faut pas être difficile en ce moment. C'est très bien, je gagne ma vie. »

(C'est ce qui prime ?) « Disons que c'est l'argent, en fait. Le travail apporte l'argent... On dit que l'argent ne fait pas le bonheur, mais il y contribue beaucoup. »

(Qu'est-ce qui est le plus important pour toi dans le travail ?) « Le salaire. De toute façon, on ne travaille que pour ça. On ne travaille que pour la fin du mois. »

De plus, travailler n'est pas central, symboliquement, dans sa vie. Son rapport instrumental au travail s'accompagne donc d'une relation à l'activité caractérisée par la marginalité par rapport à d'autres sphères de la vie. Le travail n'est pas indispensable même si on cherche à l'exercer.

(Est-ce que tu pourrais t'imaginer vivre un jour sans travailler ?) « Oui, tout à fait. Si demain je suis licencié, pour une raison ou pour une autre, il y a toujours le biais du chômage. Donc je gagnerais un petit peu et, en attendant de trouver un autre emploi, ça ne me dérangerait pas. »

Étienne démissionne après un accident de travail (il s'est fait une entorse) et à la suite d'un conflit avec son patron, qui ne lui avait pas accordé l'augmentation de salaire qui correspondait à sa mutation comme responsable d'équipe. Plutôt que de se reposer sur le chômage avant de retrouver un autre emploi comme il l'envisageait, il parie sur un projet qu'il envisageait depuis qu'il est sorti de l'école :

se mettre à son compte, monter une entreprise, être son propre patron. Pour réaliser cet objectif, il suit des stages obligatoires dans lesquels il investit ses économies. Il décide alors de s'installer à son compte, comme artisan en portes automatiques. Et c'est alors que son rapport au travail se transforme. Ses motivations évoluent vers l'épanouissement dans le travail, l'autonomie et la reconnaissance.

« Le travail c'est un plaisir. [...] [le plus important dans le travail] c'est d'être bien, se sentir bien. Et puis j'adore ce que je fais. [...] Depuis que je suis artisan, je suis libre. Je fais ce que je veux. Si j'ai envie de faire ça parce que ça me plaît, je vais le faire. Si je n'ai pas envie de le faire, je n'irai pas. [...] Ce que je gagne, c'est un plus. C'est un plus et je pense que je suis compétent, je pense, j'espère. Et puis, l'aspect financier, maintenant que je suis artisan, c'est vrai que c'est un plus [...]. Toute la famille est fière de moi, comme moi je peux être fier d'eux, c'est vrai que toute la famille est fière de moi. »

Son rapport à l'activité suit également cette évolution. C'est pourquoi Étienne n'imagine pas ne pas travailler.

(Est-ce que tu pourrais t'imaginer vivre sans travailler?) « Non parce que, même en vacances, je vais faire mes voitures. [...] Je ne sais pas, c'est en moi. Je ne pourrais pas me passer de travailler, même si ce n'est pas du travail à proprement parler, mais ne serait-ce que d'aller tondre la pelouse chez mes parents, ou d'aller passer la débroussailleuse, j'y vais. Il faut que je m'occupe [...] Je n'ai jamais eu peur du travail parce que j'aime travailler. »

Bien des dimensions supplémentaires sont apparues dans son rapport au travail après qu'il s'est installé comme artisan. Même si l'argent reste une dimension importante, les notions de statut social, de réalisation personnelle et de plaisir s'y sont ajoutées, et elles confèrent aujourd'hui au travail une place bien plus grande dans la vie d'Étienne.

Le cas d'Étienne permet d'illustrer un type de séquence que l'on retrouve dans d'autres cas et qui se caractérise par l'importance croissante prise par le travail dans la vie des jeunes et par une dés-instrumentalisation progressive des raisons de travailler. Ce changement de représentations s'accompagne, du point de vue objectif, d'un rapprochement des projets de travail et des emplois réalisés, après le passage par des expériences professionnelles riches en statut (CDI) et en apprentissage. Ces expériences renforcent des dispositions initiales, matérialisent le métier ou la formation des jeunes, en les rassurant par les opportunités offertes. L'évolution est ici le résultat de l'expérience professionnelle.

f. Séquence de stabilisation comme critère d'emblée de l'insertion

Continuité dans le rapport à l'emploi et recherche de convergence avec les pratiques

Cette séquence permet de comprendre un type d'évolution typiquement française en ce qui concerne la convergence entre les représentations des jeunes et les conditions sociales de stabilité que peut encore leur offrir le marché du travail.

Pour certains jeunes, la stabilité est prioritaire dans le rapport à l'emploi depuis le début de l'insertion. Ce critère entre toujours en ligne de compte dans les choix professionnels tout au long du parcours. Dans la plupart des cas, la persévérance dans la recherche de stabilité se confirme *a posteriori* par l'obtention et la permanence dans l'emploi stable (que nous avons repéré comme la situation la plus fréquente des jeunes Français après sept ans de vie active). Cependant, elle n'est pas exclusive de cette situation objective de travail, et ceux qui recherchent encore un emploi stable sont aussi inclus ici.

Cette séquence peut être illustrée par le cas de Véréne. D'une famille de classe sociale moyenne, elle est titulaire d'un bac économique et social. Son parcours illustre une trajectoire de stabilisation relativement rapide. Cette jeune entre dans la vie professionnelle par de petits boulots en faisant du baby-sitting. Pendant 19 mois, elle alterne les périodes d'emplois temporaires et d'inactivité jusqu'à la fin de sa formation commerciale. Dès ses débuts, elle déclarait à propos de l'emploi :

« J'ai besoin d'avoir une situation stable. Je suis complètement maniaque des situations stables. C'est incroyable, mais j'ai besoin d'avoir, d'être sûre d'avoir un boulot et enfin, c'est le CDI quasiment, quoi j'attends d'avoir ça [...] d'avoir une situation stable et sûre, et puis après de pouvoir parler de trucs sérieux parce que, les galères de début, si on peut les éviter, ça serait bien. »

Véréne n'est pourtant pas naïve : elle est consciente des difficultés que rencontrent les jeunes qui accèdent au marché du travail. C'est pourquoi, même avec l'idée fixe de la stabilité, elle se prépare à occuper des emplois précaires, en ayant pour objectif un emploi « fixe » comme une assurance contre ces difficultés.

« Des emplois successifs au début avant de trouver un truc stable, avant de trouver vraiment le truc, ouais [...]. Si, j'avais envie d'en avoir un tout de suite mais je pense que je ne vais pas en avoir un tout de suite, je vais avoir plusieurs boulots avant d'en avoir un, ou peut-être parce qu'on est habitué à cette idée là aussi. »

Après sa formation, elle trouve donc dans des emplois temporaires. Mais, pendant une période de plus d'un an, elle occupe différents postes liés au commerce dans de grandes entreprises nationales et internationales. Ces expériences lui permettent d'amasser de l'expérience dans le domaine des assurances et de la banque et d'aspirer au poste de conseillère dont elle rêve depuis le premier entretien. Au moment de la troisième vague, elle est déjà recrutée par la Banque postale en tant que conseillère bancaire. Lorsqu'elle a eu l'opportunité de devenir fonctionnaire, elle n'a pas hésité. Elle conserve ce poste :

« J'ai démissionné d'un autre boulot pour entrer à L., en fait. Et c'était commercial dans le privé. Mais je n'ai pas hésité [...]. Disons, quitte à être banquier dans le privé ou dans le public, j'ai choisi le public. J'ai joué la sécurité. Pour une paie équivalente, autant avoir la sécurité de l'emploi. »

(Comment est-ce que tu vois ta vie de travail ?) « Pour moi, je vais rester quand même dans cette entreprise, mais pas tout le temps dans cet emploi-là [...]. »

« Et puis ça offre plein de possibilités donc normalement je devrais trouver pas mal de choses à L. »

Tout au long de son parcours, elle conserve le même rapport à l'emploi : celui qui met en avant la stabilité. Elle continuait à affirmer lors de la dernière vague :

(Est-ce que tu as déjà hésité à garder cet emploi ?) « Pour l'instant, non. Enfin, après, il y a toujours par moments des inconvénients du boulot qui font que, quand on rentre, on se dit : "Mais je serais peut-être mieux dans une autre boîte". Mais bon, dès qu'on réfléchit deux minutes, non, je n'ai pas forcément envie de... enfin, de changer d'entreprise. Changer de boulot, oui, je viens d'en changer un petit peu, mais changer d'entreprise, non. »

Les conditions d'émergence de la stabilité comme principal critère sont variées. Parfois, c'est la famille qui transmet, par héritage, l'expérience des parents qui ont suivi des parcours classiques dans des emplois en CDI. Parfois, ce sont les intérêts et les projets des jeunes dans d'autres sphères de la vie, comme le désir d'obtenir un crédit immobilier, l'arrivée d'un enfant ou le soutien d'une formation prolongée, les origines d'une telle persistance vis-à-vis de la stabilité. D'autres fois encore, la stabilité est considérée comme une sorte d'assurance contre les difficultés d'insertion. De ce fait, c'est la dynamique du travail qui se trouve à l'origine d'une telle évolution des représentations des jeunes.

g. Séquence d'apaisement et glissement des critères de l'emploi

Évolution du rapport à l'emploi, expériences professionnelles engagées et remise en question des critères d'emploi

Les principales évolutions se produisent en ce qui concerne les critères d'emploi. Certains jeunes choisissent leur emploi au départ pour le salaire, puis, de plus en plus, pour la tâche. D'autres, en revanche, privilégient tout d'abord la passion, puis valorisent la stabilité ou les horaires. D'autres types de « glissements » sont possibles, et l'un d'entre eux apparaît de manière récurrente dans le panel des jeunes analysés. Cette séquence se caractérise par l'un de ces déplacements, à savoir celui du passage d'une vision utilitaire et carriériste de l'emploi vers une vision plutôt statutaire de l'emploi, qui met l'accent sur la stabilité et la sécurité.

C'est le cas de Victor, qui vient d'une famille de classe moyenne, et qui est titulaire d'un bac économique et social. Après un mois d'études en psychologie, poussé par ses parents commerçants, ce jeune est entré en Vague 2 dans une école supérieure de commerce pour obtenir un diplôme réputé. Il poursuit ses études, mais ne se sent pas assez motivé par le travail, tout en désirant « boucler cette période d'études » pour mener une « vie plus intense ». Son rapport à l'emploi apparaît clairement : pour lui, l'important est de gagner de l'argent et de faire carrière :

« L'idéal, pour moi, ce serait de réussir dans une entreprise, de la diriger éventuellement et d'être rentier, juste m'occuper de mes parts... »

(Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail ?) « Déjà, se sentir bien dans son travail, avoir réellement choisi de faire ça et dépasser le problème de l'argent, parce que l'argent doit être présent. »

« J'aimerais bien trouver un travail dans une grande entreprise, et pouvoir monter au fur et à mesure. »

En Vague 3, Victor a été commercial dans une entreprise multinationale de cosmétiques, puis dans une autre, plus prestigieuse. Il cherche maintenant un autre emploi. Il est content d'être entré dans la vie active. Il recherche la reconnaissance, mais surtout le salaire, puis le défi, la valorisation, une belle carrière. Son discours est devenu plus professionnel :

« Travailler, c'est déjà un moyen de gagner de l'argent. Je cherche également la reconnaissance. C'est un moyen de mettre en avant ses compétences techniques ou généralistes. Il y a également cette notion de management. J'envisage quand même le management. Je vise plus les promotions par changement d'entreprise que les promotions internes, pour le moment. »

« Là, maintenant, c'est un peu plus technique, je cherche dans des structures assez grosses, ce n'est évidemment pas les diplômes, pas forcément. C'est un choix. Je suis obligé de prendre un poste équivalent à bac +5, ne serait-ce que pour ma fierté. »

Mais, en Vague 4, Victor est devenu contrôleur de gestion dans une caisse d'allocations familiales... Après avoir eu des difficultés à trouver un emploi dans sa région – ce qu'il souhaitait vivement dans ses projets – il a brusquement décidé d'abandonner les « boîtes de killers » et le commerce pour entrer dans l'administration. Il privilégie à présent le social, le côté humain de son travail et les horaires. Il est donc sorti très vite du « système » commercial.

« Ah, soulagement énorme ! Oui, oui ! Et puis de quitter aussi... Ben, j'avais bossé chez O., chez T., quitter des boîtes, enfin, quitter le commerce, en fait. J'en pouvais plus, ces boîtes de killers, là... et puis la pression de tous les jours. Et puis je ne sais pas si je suis un fainéant, je ne fais pas plus que mes heures dans tous les cas, j'ai un boulot qui me plaît, et je me dis qu'en 39 heures, tu peux très bien faire ton boulot. Et puis surtout le confort de vie à côté, pouvoir faire du sport, pouvoir jouer aux échecs avec Simon, enfin, des choses que je voulais faire depuis longtemps, quoi, prendre du temps pour moi. »

« C'est sur Caen, ça me laisse du temps, et puis bon le boulot est super, quoi. Je vais voir les populations défavorisées pour leur apprendre à gérer leur budget. Enfin, ça a une dimension beaucoup plus humaine. Parce que O. ou T.... sans compter qu'ils polluent... J'ai quand même réfléchi, parce que c'est quand même des évolutions de carrière avec des opportunités plus restreintes, quoi. Mais non, j'ai vite fait le choix. »

Depuis qu'il souhaite devenir rentier, ses critères d'évaluation de l'emploi se sont modifiés. On le voit évoluer du salaire, de la carrière vers la stabilité et la sécurité d'un poste tranquille. De plus, la stabilité ne concerne pas seulement ses critères d'emploi. Elle permet de construire un autre rapport à soi, une autre maturité. En déclarant se sentir plus adulte qu'auparavant, il souligne :

« J'ai le sentiment de faire des choix raisonnables, à tous les niveaux (professionnel, etc.). J'ai l'impression d'être stable, c'est surtout ça. Alors qu'avant, j'étais instable, mais je le ressentais quand même fortement (je pense comme beaucoup, quand on est jeune). Ben là, maintenant, je me sens plus sage. »

Cette séquence se caractérise par la brusque transformation des critères d'évaluation des emplois concrets, même si les autres dimensions ne se trouvent pas modifiées. Elle correspond à un démarrage

ambitieux qui privilégie le salaire ou la carrière, puis une suite moins instrumentale visant la stabilité et la sécurité.

De manière similaire à la séquence de recherche de la stabilité, cette séquence caractérise l'évolution que suivent de nombreux parcours qui se laissent tenter par la référence au modèle salarial public en France. La norme sociale présente toujours l'emploi de « fonctionnaire » comme un emploi qui offre des avantages que l'on ne retrouve pas ailleurs, qui garantit un plus grand confort et un meilleur mode de vie en termes d'avantages sociaux (horaires, vacances, droits du travail, conventions collectives...).

h. Séquence d'engrenage infernal de la réussite

Convergence et continuité des pratiques et des représentations autour de l'évolution et de la carrière dans l'emploi

Cette séquence se caractérise d'un point de vue objectif par le passage d'une activité intense et d'une expérience professionnelle dans les noyaux durs du système capitaliste, exprimé parfois par le fait d'occuper des postes dans la hiérarchie des entreprises multinationales. Dans ces emplois, les jeunes font l'apprentissage du système commercial, de la compétition, de l'intensité du travail et des très bonnes rémunérations qui accompagnent tous ces aspects. Ces conditions de travail renforcent leurs ambitions et leur désir de faire carrière, de progresser dans la hiérarchie, ce qui nourrit la permanence de ce système.

Cette séquence peut s'appliquer au cas de Julien, qui se voit emporté dans le tourbillon du « système » commercial et de ses défis permanents. Ce jeune, d'origine sociale moyenne, a un bac économique et social. Son parcours démarre par un vif intérêt pour les questions associées à la tâche et au contenu de l'emploi. Jusqu'à la deuxième vague, Julien hésite entre le métier de professeur de lettres et celui de commercial dans le secteur automobile : il aime les voitures, et les réparations de mécanique dans l'atelier de son beau-père lui plaisaient. Il hésite aussi entre le travail passion et le travail « alimentaire », compensé par un important investissement dans les loisirs. Cependant, il parie d'emblée sur l'évolution par l'emploi, et construit un rapport à l'emploi dans lequel les possibilités de faire carrière sont un critère essentiel de ses choix professionnels.

« En tout cas, peu importe le métier, c'est au moins d'avancer, je ne voudrais pas rester à la même place pendant des années. »

En Vague 3, Julien a choisi le secteur commercial et est entré dans une école de vente d'une marque d'automobiles. Il a alors franchi le pas et il est conscient de travailler dans une branche singulière du monde professionnel qui pourra satisfaire son désir d'évolution :

« J'ai hésité longtemps, parce qu'il y avait un confort dans la situation que j'avais. Mais je me suis dit qu'il y avait aussi quelque chose de concret dans le fait de rentrer dans une école de vente. Et là, je suis vraiment entré dans un système... »

« J'aimais beaucoup l'automobile et je me disais : ce que je veux faire, c'est pouvoir un jour diriger une équipe, être chef des ventes, directeur d'une concession d'une succursale. Mais vraiment pouvoir évoluer, avoir un poste à responsabilités. »

(Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail pour toi ?) « Dans le boulot que je fais, j'ai quand même une liberté d'agir. La sécurité, c'est très important. Et la carrière aussi, puisque c'est ce que je visais au départ. Le salaire, ce n'est pas prioritaire, ça l'était vraiment au début, mais notre métier fait qu'on doit faire attention à notre salaire. »

L'efficacité de l'école de vente et du « système » révèle sa force : Julien est devenu vendeur, il a relevé les défis et intériorisé les objectifs. Il s'est très vite trouvé responsabilisé et son engagement s'est construit dans ce contexte, dans une dynamique qui se réalise au prix d'un énorme stress et de certains renoncements.

« Comme je veux grimper un peu dans la hiérarchie, pour être chef des ventes, il faut être muté, et pour être muté, il faut accepter de partir tous les deux ans. »

« Je me suis accroché, j'ai mis le nez dans le guidon... Je me suis enfermé dans le travail. J'ai fait une croix sur ma vie personnelle et pour moi c'est très important. Mais là, je sais que j'ai fait une croix, parce que je voudrais être chef des ventes, parce que je voudrais monter assez rapidement... »

« [Mon travail] il est difficile. Par les horaires et puis il est usant, moralement usant. »

Son rapport à l'emploi se consolide donc progressivement autour des avantages matériels et de l'évolution d'emploi. Dans la Vague 4, le stress augmente encore, Julien est devenu directeur des ventes. Il se lance de nouveaux défis de carrière et on le sent pris dans un engrenage d'objectifs professionnels. Il cherche à préserver son équilibre mais il parle de sacrifices à faire et juge son travail « moralement usant », d'autant que son salaire, dont il parle davantage maintenant, a baissé. Une rencontre amoureuse, des enfants n'ont apparemment pas réussi à l'amener à relativiser la place du travail dans sa vie. Dans son cas, le goût du travail et l'investissement dans le travail ont été forgés par le « système » de vente.

i. Séquence de socialisation par le travail

Évolution des raisons de travailler vers l'importance des relations et la reconnaissance par le travail

D'autres raisons de travailler et certains critères d'emploi se précisent après un certain temps passé sur le marché du travail. Tel est le cas des dimensions relationnelles du travail et de l'emploi, qui n'étaient pas centrales au début de l'insertion mais qui apparaissent progressivement dans les discours des jeunes après plusieurs années d'insertion. Ce qui n'exclut pas que, pour certains jeunes, l'aspect relationnel, le contact avec d'autres personnes, la bonne ambiance et les collègues conservent de

l'importance tout au long du parcours et non pas seulement après une certaine expérience professionnelle.

Les parcours avancent et les jeunes sont motivés ou découvrent de nouveaux mondes sociaux, construisent de nouveaux liens. Cette expérience se révèle parfois positive et les collègues deviennent des copains, les patrons de bons conseillers, ou bien le lieu de travail devient un espace d'échange et de discussion avec des personnes différentes de l'entourage familial. D'autres fois, les différences et la concurrence interne entre collègues ou des rapports difficiles avec la hiérarchie empêchent le développement d'une bonne ambiance dans l'emploi.

La dimension relationnelle du travail peut être interprétée sous un autre angle : celui qui associe l'emploi à la reconnaissance sociale. Travailler, c'est aussi occuper socialement une place, trouver sa place dans la société, et même se rendre utile aux autres.

Dans tous les cas, l'aspect relationnel dans ses différentes versions est privilégié parmi les raisons de travailler. De plus, la vision du travail en tant qu'espace de socialisation a généralement des répercussions sur les critères qui sont mentionnés par les jeunes au moment ils décident de choisir, de quitter ou de conserver un emploi. Le rapport au travail et le rapport à l'emploi évoluent donc dans le même sens.

Le cas de Suzie illustre cette séquence. Cette jeune est issue de milieu populaire. Après avoir passé son bac professionnel bureautique, elle travaille tout de suite dans l'entreprise où ses parents sont employés. Avant même d'avoir terminé sa scolarité, elle enchaîne plusieurs emplois en intérim dans cette même entreprise. Elle cumule alors de l'expérience professionnelle avec un rapport au travail dans lequel l'aspect relationnel est central. Lors de la première vague, après avoir acquis de l'expérience, elle souligne :

« Ah j'aimerais... ben, si je m'entends bien avec les personnes, rester dans la même entreprise, et puis s'il y a eu des conflits ou si je m'entends pas du tout avec les personnes, changer, complètement. »

Neuf ans plus tard, elle travaille toujours, avec de petites interruptions d'un ou trois mois, dans la même entreprise, où elle a des contrats en CDD par intérim. Durant cette nouvelle vague, elle insiste sur l'importance du travail en tant que moyen de se faire une place dans la société, d'être intégrée et reconnue, ainsi que de connaître des gens, d'être en contact avec d'autres personnes :

« Il faut avoir du travail, c'est essentiel. Si on n'en a pas, on a l'impression qu'on est dans un autre monde, dans notre bulle. On se sent tout de suite, pas exclu, mais presque. [...] Non, il me faut un travail, le contact avec les gens. C'est essentiel. »

« Ça y contribue parce qu'on ne peut pas, non plus, maintenant il faut de l'argent parce que tout est cher. Mais, le contact des gens, il faut que je discute, il faut que je parle. »

Le cas de Sonia illustre aussi cette séquence. Elle a suivi un parcours marqué par peu d'expériences professionnelles. Les relations sont l'une de ses principales raisons de travailler. Cette jeune, également issue de milieu populaire, a effectué un stage de préqualification dans un pressing. Au cours de ses neuf années d'études, elle a eu peu d'expérience d'emplois, toujours en intérim : comme agent de service polyvalent dans une municipalité (3 mois), dans l'aide à domicile (1 mois), comme agent d'entretien dans un supermarché (2 mois), en tant qu'inventoriste dans un magasin de bricolage (2 mois) et comme femme de ménage dans une société privée (3 mois). Le reste du temps, elle est inscrite au chômage ou reste inactive. Tout au long de son parcours, elle met en valeur l'importance des relations dans le travail, soit par l'intérêt de travailler en groupe, soit par la possibilité de se faire des amis parmi ses collègues du travail.

(Tu la vois comment ta vie de travail ?) « Je ne sais pas trop. Certainement, travailler en groupe, pas toute seule. » (Vague 2.)

(Qu'est-ce qui est le plus important pour toi dans le travail : le salaire, les collègues ?) « L'argent, le salaire. Les collègues aussi, parce qu'on peut se faire des amis des fois. » (Vague 2.)

« Le travail, ça nous amène un salaire tous les mois, on rencontre d'autres personnes, on travaille avec d'autres personnes, on est occupé pendant la journée. » (Vague 3.)

« (Ça représente quoi de travailler ?) « Ben c'est une place dans la société [...]. Ben c'est agréable quand tu travailles avec des gens qui sont agréables. Ça peut être désagréable quand tu travailles avec des gens qui sont désagréables. » (Vague 4.)

Cette dimension n'est pas seulement mentionnée par les jeunes qui ont des emplois de services ou des projets d'insertion impliquant un contact permanent avec un public, comme le commerce. Cette séquence s'applique aux différents métiers et parfois même à des jeunes qui ont à peine travaillé.

4.4. L'articulation des séquences d'insertion professionnelle

Les séquences présentées montrent tant des évolutions dans les rapports à la vie professionnelle et des pratiques, qui changent au fur et à mesure que se construisent les parcours, que des jeunes qui maintiennent leurs perceptions et leurs représentations sur le travail tout au long de leurs transitions, même lorsque leur métier et leur emploi se modifient.

Chaque séquence montre ensuite que, dans les parcours, une dimension de la vie professionnelle marque parfois davantage que les autres, même si l'on peut reconstruire les autres dimensions du rapport à la vie professionnelle. C'est la raison pour laquelle certaines concernent principalement le rapport à l'activité, d'autres le rapport au travail ou d'autres encore le rapport à l'emploi. Ce qui ne veut pas dire que les autres composantes ne soient pas affectées, mais qu'elles le sont de manière beaucoup moins nette et qu'elles apparaissent bien plus stables. Ces dimensions orientent le parcours et ont une importance inégale.

Par ailleurs, si nous avons associé les séquences à certains moments du parcours et des expériences professionnelles, cela n'implique pas qu'elles se limitent toujours à ces moments.

Elles n'ont pas non plus toujours la même durée. Les séquences ne correspondent pas toujours au temps qui est délimité par la vague d'entretiens, mais plutôt à la combinaison des éléments qui s'associent ou se dissocient dans les parcours. Certaines séquences s'étendent sur plusieurs vagues, sur plus de trois ans, d'autres se précipitent dans des périodes plus courtes, dans une même vague. Il est clair, cependant, que chaque séquence est le produit du parcours et qu'elle le construit en même temps.

Enfin, les séquences constituent des éléments récurrents susceptibles de s'emboîter ensuite, de se succéder et de se combiner pour construire les trajectoires et leurs cheminements (de Coninck et Godard, 1990). Les séquences s'articulent de façon complexe dans le temps. Si l'on continue à suivre les parcours de ces jeunes, d'autres séquences peuvent se succéder.

Nous citerons pour exemple le cas de Joseph. Son parcours peut être décrit par deux séquences différentes, d'une part, une séquence de recherche d'autonomie et, d'autre part, une séquence de socialisation par le travail. Même si son rapport à l'activité professionnelle n'est pas caractérisé par la centralité et même si la recherche de stabilité et la sécurité sont des éléments clés dans son rapport à l'emploi, les raisons de travailler varient au fil du temps. Joseph envisage un parcours relativement linéaire et déterminé : « Je pars à l'armée au mois d'août puis je vais trouver un boulot, une voiture, un appart et après me marier ». La première partie de son parcours se caractérise par une séquence de recherche d'autonomie. Travailler lui permet de devenir indépendant de ses parents.

« Je voulais avoir mon indépendance, c'est pour ça que je suis parti à Lyon. Je voulais avoir mon indépendance assez rapidement [...]. Je ne voulais habiter chez personne. Donc il fallait que je travaille absolument pour mettre un peu d'argent de côté pour prendre mon appartement et... pour après fonder une famille. »

Ce rapport au travail l'amène à accepter 7 CDD consécutifs chez le même employeur, comme agent de production (fabrique de coudes métalliques) sur une période d'un an. Il trouve ensuite un emploi d'agent de quai en CDI dans une entreprise de transports, où il reste trois ans. Le temps passant, après avoir avancé dans son parcours, Joseph commence à accorder davantage d'importance aux relations dans l'emploi. L'ambiance se dégrade et il en vient à ne plus supporter son travail, alors qu'il avait toujours aimé travailler :

« Le boulot, en lui-même, pour moi, devenait de plus en plus insupportable, et les gens avec qui je travaillais devenaient aussi de plus en plus insupportables en même temps. Ou c'est peut-être l'inverse, je ne sais pas, parce que c'est venu un peu en même temps. Bon, je me suis engueulé avec le patron, le directeur et les chefs. Et par rapport à ça, je pense que le boulot, en lui-même, m'est devenu insupportable. Le matin, pour me lever, tous les matins, je me demandais s'il fallait que j'y aille ou pas. Donc j'ai dit, pour le moment, c'est bon, j'arrête. »

Il démissionne finalement de cet emploi et retrouve immédiatement un emploi de magasinier, de gestionnaire de stock intérimaire dans une entreprise automobile. Il y reste et évolue, et son contrat dans cette entreprise se transforme en CDI. Son expérience négative précédente et la bonne ambiance dans le nouvel emploi l'amènent à accorder plus d'importance aux relations parmi les motivations. Lors de la Vague 4, il déclare :

« Ben oui, pour moi, oui, c'est quand même une obligation. Parce que bon, il faut quand même qu'on vive, sans argent, on ne vit pas. Et bon, maintenant que j'ai un fils, il faut quand même... »

« [Le travail] bien sûr, ça apporte d'avoir des contacts avec d'autres personnes. Si on reste à la maison, on n'a de contacts avec personne, c'est vrai que, au bout d'un moment, ça commence à être énervant, on commence à tourner en rond, à perdre la tête... En plus, j'aime bien rencontrer des gens. C'est vrai que le travail, ça apporte ça déjà : le contact avec les gens, les relations avec la hiérarchie, c'est vrai que ça apporte quand même des relations. »

Les séquences servent donc à comprendre les parcours des jeunes, faisant place aux motivations, au vécu, aux évolutions et aux imprévisibilités qui construisent leurs biographies.

5. OBSERVATIONS FINALES :

PERSPECTIVES POUR LES PROGRAMMES D'ACTION

Les recherches sur les transitions professionnelles des jeunes sont loin de se limiter à un simple intérêt académique. D'après une analyse récente, un tiers des jeunes en France sont concernés par les politiques d'emploi (Lefresne, 2010). Et les politiques renvoient toujours à des présupposés théoriques variés. Ce qui confirme l'importance pragmatique de réfléchir sur la manière dont les parcours professionnels des jeunes se construisent et incite à tenter d'identifier des enjeux, des facteurs et des regards renouvelés sur ce sujet.

Cette étude en particulier contribue à cet effort. Elle montre que les parcours se construisent non seulement selon les opportunités du monde du travail mais aussi selon des rapports à la vie professionnelle qui s'articulent aux formes d'insertion objectives. Les dimensions subjectives et les représentations révèlent leur intérêt dans un contexte de désinstitutionnalisation croissante et de différenciation des parcours. Elles constituent des éléments clés pour comprendre les pratiques professionnelles concrètes des jeunes. Elles ont été étudiées ici à partir des dimensions du rapport à la vie professionnelle : le rapport à l'activité, le rapport au travail et le rapport à l'emploi. Si ces dimensions ne sont pas nouvelles dans la littérature, elles n'ont cependant pas été analysées ensemble et en articulation les unes avec les autres.

En premier lieu, le positionnement des jeunes face à l'activité influe sur les choix objectifs d'emploi et il se construit en lien avec les autres sphères de la vie. La sphère professionnelle et les sphères non professionnelles sont nécessairement associées et il est possible de les comprendre séparément uniquement d'un point de vue analytique. Dans ce sens, le *rapport à l'activité* est pertinent pour comprendre la place du travail dans la vie des jeunes et leur engagement. Ce rapport confirme la portée d'une vision unifiée des parcours des jeunes et de leurs champs d'action. Il signale l'importance d'observer les autres sphères de la vie, les autres espaces d'engagement des jeunes, que ce soit la vie privée (la famille, les rapports de couple) ou la vie publique (leur participation à des associations, le volontariat, la formation). Les parcours se construisent dans un équilibre toujours provisoire et souhaité entre les intérêts et les mondes sociaux dans lesquels les jeunes évoluent. Les politiques sont censés prendre de plus en plus en considération ces équilibres pour gagner en efficacité et en profondeur.

En deuxième lieu, diverses raisons incitent les jeunes à travailler. Elles expriment la diversité des fonctions sociales du travail, qui sont loin de se réduire à une seule. Le *rapport au travail* montre également que les jeunes ne travaillent pas seulement pour des raisons matérielles, ni non plus pour les fonctions expressives du travail. Les jeunes combinent différentes raisons qui les portent vers le

marché du travail et qui les invitent à y rester. La reconnaissance de cette réalité amène à construire des opportunités d'emploi qui constituent un éventail de propositions professionnelles et de sources d'engagement pour les jeunes. L'analyse a montré que, d'un côté, le travail constitue une source d'épanouissement, de reconnaissance et d'autonomie, ce qui va dans le sens des programmes publics d'autonomisation des jeunes vis-à-vis de leur propre vie. D'un autre côté, cette analyse a également montré que l'autonomie s'acquiert souvent par la voie d'une indépendance financière, qui soutient non seulement la circulation et la mobilité des jeunes dans différents espaces sociaux, mais souvent aussi la reconnaissance de leur entourage en tant qu'acteurs autonomes et responsables. Les fonctions instrumentales, identitaires, sociales et expressives sont susceptibles de coexister dans les rapports des jeunes au travail.

En troisième lieu, le positionnement envers la vie professionnelle se construit par rapport à des normes sociales, normes pratiquées par les individus, héritées par la famille, proposées par la culture et le contexte sociétal mais aussi par les régulations que sont les politiques publiques de l'emploi, de la jeunesse, de l'insertion. Parmi ces normes, une dominante a historiquement imprégné l'insertion de plusieurs générations, celle de l'emploi salarial, particulièrement incarné en France par l'emploi à durée indéterminée dans le secteur public (en tant que fonctionnaire). Si cette norme relative à la sécurité et à la stabilité émerge dans le discours, elle n'est pas toujours prioritaire pour tous les jeunes. Elle se trouve relativisée à partir du moment où elle se trouve confrontée aux autres critères de valorisation de l'emploi, tels que le salaire ou la tâche. Il en va de même en ce qui concerne l'emploi salarial privé des noyaux durs du système capitaliste. Les règles de la concurrence, la carrière, l'intensification du temps de travail ne séduisent pas tous les jeunes, ni à tout moment de leur parcours.

Le *rapport à l'emploi* est donc varié et hétérogène selon les jeunes. Ce constat signale l'importance d'assumer les sens variés qui arbitrent les choix professionnels des jeunes. Cela n'implique pas d'accorder une moindre importance à des politiques d'emploi des jeunes qui soulignent, par exemple, le caractère protégé de l'emploi, mais de ne pas réduire l'emploi des jeunes à l'évaluation normative de l'emploi salarié public (la sécurité, la stabilité...) mais aussi de considérer la valorisation des jeunes et même des professionnels de la jeunesse qui révèlent cette complexité.

De plus, toutes ces dimensions – les rapports à l'activité, au travail et à l'emploi – peuvent évoluer avec le temps, les expériences, les opportunités et les rencontres. La durée compte dans l'analyse des parcours, ce qui rend indispensable d'observer les évolutions pour pouvoir comprendre la dynamique de construction des transitions et des parcours professionnels inscrits dans un cheminement où le temps a un effet. Alors que la description des dimensions subjectives se révèle féconde pour les parcours, leurs évolutions aident à mieux comprendre l'insertion des jeunes en tant que processus dynamiques. L'évolution des facteurs est essentielle et mérite toute l'attention. Cependant, une telle

perspective nécessite des outils conceptuels et méthodologiques appropriés, parmi lesquels les données longitudinales et les « séquences d'insertion professionnelle » montrent leur pertinence et leur utilité.

Des méthodes de type longitudinal rendent plus facilement compte de la combinaison des facteurs et des évolutions. Qu'elles soient qualitatives ou quantitatives, les données longitudinales permettent de mieux cerner les changements, et donc de demeurer davantage fidèles aux parcours réels des jeunes. Par leur complexité, les méthodes de ce type exigent cependant de trouver des indicateurs et des représentations de la relative stabilité des facteurs dans un parcours afin de pouvoir les cerner. Ces indicateurs peuvent être tant objectifs (la fin prévue ou la longue durée d'un contrat d'emploi, l'inscription effective dans une formation par rapport à un projet de formation), que subjectifs (la représentation de l'activité professionnelle au sens large, les raisons de travailler, les critères de choix d'un emploi). Les données longitudinales permettent alors de repérer les changements des différents facteurs, ainsi que l'évolution de chacun dans l'ensemble du parcours.

L'idéal est pourtant de prendre simultanément en compte plusieurs dimensions d'analyse. La notion de séquence attire l'attention sur la nécessité d'améliorer la prise en compte de la complexité avec laquelle les jeunes construisent leurs parcours. Observer tout d'abord une liste de facteurs, qui ne se réduisent pas aux facteurs classiques mais qui intègrent des facteurs qui font varier les sens des pratiques professionnelles dans ce contexte historique, prendre ensuite en compte les évolutions de ces facteurs : telles sont les nouvelles manières d'envisager l'analyse, la compréhension, l'intervention et le traitement des parcours professionnels des jeunes. Par ailleurs, l'analyse par séquences se traduit concrètement par quelques exigences. Parmi ces dernières, le fait de ne pas réduire l'analyse à un seul point d'un parcours, mais plutôt de considérer une période, un segment temporel plus large, une « séquence », représente une première condition qui permet de rendre plus facilement compte du mode de fonctionnement et des dynamiques qui suivent les parcours et les jeunes d'une manière générale. La seconde exigence de l'analyse par séquence, c'est que cet outil empêche de figer les caractéristiques d'un parcours en fonction d'un seul moment de celui-ci. Les parcours se composent de situations stables et d'évolutions, de continuités et de changements. Ils représentent un continuum d'étapes et de séquences, susceptibles de se modifier au fil du temps.

Il ne s'agit pas de développer un interminable discours sur la complexité, mais plutôt de rechercher les logiques sociales, toujours présentes même dans des contextes d'individualisation, qui dépassent cette complexité. La recherche de « séquences typiques » constitue l'une des façons de procéder, mais d'autres sont envisageables. La récurrence des séquences typiques confirme la conviction de ne pas renoncer à repérer des régularités, mais de changer d'échelle ou de perspective d'analyse afin de comprendre une réalité plus diverse et plus complexe. Dans ce sens, neuf séquences récurrentes d'insertion professionnelle ont été décrites dans le cadre du panel des jeunes Français analysé :

Séquence de redéploiement des priorités. Séquence de désenchantement. Séquence du premier emploi pour l'autonomie. Séquence d'instrumentalisation. Séquence d'engagement par l'expérimentation. Séquence de stabilisation comme critère d'emblée de l'insertion. Séquence d'apaisement et glissement des critères de l'emploi. Séquence d'engrenage infernal de la réussite. Séquence de socialisation par le travail.

En outre, les séquences répondent à la recherche de rigueur dans l'articulation des facteurs complexes. En observant simultanément la part qui revient à chaque facteur définissant une séquence (le secteur du marché, la qualité de l'emploi et les rapports à la vie professionnelle qui les configurent) et à ses évolutions, il est possible d'examiner la part d'hétérogénéité, d'inégalité ou de singularité qui constitue la différence d'un parcours à un autre.

Ces séquences importent, en particulier, par l'inclusion du vécu des jeunes et de l'évolution du parcours, visant à comprendre les sens probables de ces insertions et des réorientations qui sont loin de se produire de façon similaire pour tous les jeunes.

Elles permettent aussi de comprendre les diverses étapes de l'insertion des jeunes. D'ailleurs, une analyse temporelle, sur les séquences mêmes, permet d'affirmer que certaines séquences caractérisent le début des transitions (telle la *séquence du premier emploi pour l'autonomie* ou la *séquence de stabilisation comme critère d'emblée de l'insertion*), alors que d'autres se constituent et se consolident dans le temps et la durée dans les parcours professionnels (notamment les *séquences de désenchantement, d'instrumentalisation* ou de *redéploiement des priorités*).

L'analyse par séquences présente également un intérêt pragmatique, notamment par l'identification chez les jeunes des façons récurrentes de s'insérer et de se réorienter dans le marché du travail. Ce qui permet de repérer un éventail de situations dans lesquelles situer les parcours des jeunes. À partir de cette perspective, chacune des neuf séquences identifiées dans cette étude pourrait être objet d'interventions spécifiques.

Elles permettent aussi d'identifier chez les jeunes des besoins multiples : d'autonomie vis-à-vis des adultes ; de construction de liens et d'accompagnement ; de participation dans la production de la société à travers leurs compétences ; d'expérimentation et de découverte de formations, de professions et de métiers différents de ceux de leur milieu d'appartenance ; de projection et de stabilisation dans le long terme ; de satisfaction personnelle en même temps que de ressources financières pour leur vie quotidienne...

C'est par l'identification de ces besoins qu'il est possible de produire des réponses adaptées aux nécessités individuelles et sociales liées à la jeunesse³, comme :

- les dotations en capital pour l'émancipation familiale, résidentielle et professionnelle des jeunes ;
- le *coaching* et les mesures d'accompagnement à l'âge adulte ;
- les droits individuels à la formation et la promotion des modalités de formation articulées aux emplois, comme la formation en alternance et la formation professionnelle ;
- les programmes de promotion des mobilités entre pays et régions ;
- les dispositifs de participation citoyenne et dans l'espace public concernant les jeunes ;
- et de manière plus large, la sécurisation des parcours professionnels.

Les séquences pourraient ainsi constituer une nouvelle perspective pour affronter la formulation de programmes d'action, en prenant en considération les rapports des jeunes à la vie professionnelle (et pourquoi pas des employeurs ?), les continuités et les changements, en plus de leur articulation avec le processus d'insertion à un moment donné.

Enfin, la consolidation et la stabilisation des séquences identifiées n'empêchent pas l'exploration de nouvelles séquences. En ce sens, la comparaison internationale est susceptible de suggérer quelques pistes d'interprétation pour l'analyse des transitions des jeunes vers la vie adulte et leur insertion professionnelle. L'intérêt des comparaisons internationales est de mettre en perspective les déterminants sociétaux, tant institutionnels, culturels qu'économiques, qui font émerger certaines séquences dans certains contextes. Les projets et les études en cours le montrent déjà (Bidart, Busso, Longo, Perez, 2011 ; SPREW, 2008).

Pour conclure, comme il est précisé dans un bulletin de l'INJEP de juillet 2007, intitulé *À quoi sert la recherche ?*, « avec le rôle croissant des experts, études et recherches offrent un regain d'influence sur les décisions politiques en matière de jeunesse. Mais chercheurs et décideurs publics coordonnent peu leurs efforts. Entre ces deux sphères, les liens restent fragiles et informels » (p. 8). La présente étude a proposé une réflexion qui, tout en se rapprochant de cette question, se focalise sur une problématique

³ Quelques publications récentes rassemblent des réflexions fécondes à ce sujet : le numéro 42 de la revue *Agora débats/jeunesse* consacrée aux « Politiques publiques de jeunesse en Europe » (2006), coordonné par Anne Oberti ; les numéros 165-166 d'*Informations sociales* sur les « Politiques de la jeunesse en Europe » (2011) et le numéro 102 de *Politiques sociales et familiales* sur les « Dispositifs publics et construction de la jeunesse en Europe » (2010), ces numéros étant coordonnés par Vincenzo Cicchelli. Enfin, un livre comparatif récent entre la France et l'Amérique latine : Jacinto C. (2010). (Voir bibliographie.)

spécifique associée à la jeunesse, à savoir celle des transitions professionnelles des jeunes. Les résultats de cette étude cherchent à nourrir les observations stratégiques, les enjeux et de nouvelles pistes de réflexion pour l'intervention de l'État et des organismes concernés dans le champ de la jeunesse et de ses transitions vers la vie adulte.

BIBLIOGRAPHIE

ABBOTT A., *Times Matters. On Theory and Method*, The University of Chicago Press, Chicago (États-Unis), 2001.

BAUDELOT C., GOLLAC M., *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris, 2003.

BAUMAN Z., *Modernidad Líquida*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires (Argentine), 2003.

BECK U., « Teoría de la sociedad del riesgo » ; « Teoría de la modernidad reflexiva », in BERIAIN J. (compilador), *Las consecuencias perversas de la modernidad*, Anthropos, México (Mexique), 1993.

BECK U., « Hijos de la libertad: contra las lamentaciones por el derrumbe de los valores », in BECK U., (compilador), *Hijos de la libertad*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires (Argentine), 1999.

BECKER HOWARD S., *Los extraños. Sociología de la desviación*, Editorial Tiempo Contemporáneo, Buenos Aires (Argentine), 1971.

BECKER HOWARD S., *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, La Découverte, Paris, 2002.

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

BIDART C., BROCHIER D., « Les bifurcations comme changements d'orientation dans un processus », in MENDEZ A. (dir.), *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Academia Bruylant, coll. « Intellection », Louvain-la-Neuve (Belgique), 2010.

BIDART C., CORREIA M., LAVENU D., (2006), « Évolution des rapports à l'instabilité professionnelle : une enquête qualitative longitudinale auprès des jeunes », in BERET P., DI PAOLA V., GIRET J-F., GRELET Y., WERQUIN P (DIR.), *Transitions professionnelles et risques. XIIIe Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Aix-en-Provence, 1^{er} et 2 juin 2006*, CERREQ, Marseille, 2006.

BIDART C., LONGO M. E., « Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail », in GIRET J.-F. et al., *Rupture et irréversibilités dans les trajectoires*, CERREQ, coll. « Relief », n° 22, 2007.

BOURDIEU P., « L'illusion biographique », *Actes de la recherche*, juin 1986, pp. 69-72.

CASTEL R., HAROCHE C., *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Fayard, Paris, 2001.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris, 1995.

CICHELLI V. (coord.), « Dispositifs publics et construction de la jeunesse en Europe », *Politiques sociales et familiales*, n° 102, décembre, 2010.

- CICHELLI V. (coord.), « Politiques de la jeunesse en Europe », *Informations sociales*, n^{os} 165/166, mai-juin/juillet-août, 2011.
- CONINCK DE F., GODARD F., « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité », *Revue française de sociologie*, n^o 31-1, 1990, pp. 23-53.
- COUPPIE T., GASQUET C., LOPEZ A., *Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la Génération 98*, CEREQ, Marseille, 2007.
- DAUNE-RICHARD A.-M., « Trajectoires de socialisation et rapport à l'emploi : le cas de techniciennes supérieures de l'industrie », *Revue française des affaires sociales*, n^o 2, avril-juin 1992, pp. 85-91.
- DEMAZIERE D., « Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques », in *10^{es} Journées d'études Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, CEREQ-Lasmas-IdL, Caen, 21, 22 et 23 mai 2003.
- DUBAR C., DEMAZIERE D., *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, Nathan, Paris, 1997.
- DUBAR C., « L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel », *Revue française de sociologie*, n^o 35-2, 1994. pp. 283-291.
- DUBAR C., « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et sociétés*, n^o 7, vol. I, 2001.
- DUBAR C., « L'articulation des temporalités dans la construction des identités personnelles : questions de recherche et problèmes d'interprétation », *Temporalités*, n^o 44, « Quelles temporalités », septembre 2002.
- DUBET F., *L'expérience sociologique*, La Découverte, Paris, 2007.
- ELIAS N., *Sobre el tiempo*, Fondo de Cultura Económica, México (Mexique), 1989.
- ELIAS N., *La société des individus*, Fayard, Paris, 1991.
- EVANS K., FURLONG A., « Niches, transitions, trajectoires... De quelques théories et représentations des passages de la jeunesse », *Lien social et politiques, RIAC*, n^o 43, printemps 2000, pp. 41-48.
- GARNIER J. MERCIER D., « Identifier les contextes et les ingrédients dans un processus : le cas de la transition du Chantier Naval de La Ciotat au Cluster Grande Plaisance », in MENDEZ A. (dir.), *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Academia Bruylant, coll. « Intellection », Louvain-la-Neuve (Belgique), 2010, pp.43-56.
- GAUTIE J., « Transition et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre pages*, n^o 59, Centre d'études de l'emploi, septembre 2003.
- GIDDENS A., *Modernidad e identidad del yo*, Península, Barcelona (Espagne), 1995.
- GROSSETTI M., *Sociologie de l'imprévisible*, Presses universitaires de France, Paris, 2004.
- GROSSIN W., *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octaves, Toulouse, 1996.
- HARTOG F., *Régimes d'historicité. Présentisme et expériences du temps*, Le Seuil, Paris, 2003.

INJEP en direct, n° 52, juillet 2007.

JACINTO C., « Desempleo y transición educación-trabajo en jóvenes de bajos niveles educativos. De la problemática estructural a la construcción de trayectorias », *Dialógica*, n° 1, 1996.

JACINTO C. (coord.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Editorial Teseo, Buenos Aires (Argentine), 2010.

KOSELLECK R., *Futuro pasado*, Editorial Paidós, Madrid (Espagne), 1993.

LAHIRE B., *L'homme pluriel*, Armand Colin, Paris, 2005.

LAÏDI Z., *Le sacre du présent*, Flammarion, Paris, 2000.

LASCH C., *The Culture of Narcissism*, Norton, New York (États-Unis), 1991.

LEFRESNE F., « La inserción profesional de los jóvenes y las políticas de empleo y formación: una comparación de los sistemas europeos », in JACINTO C. (coord.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*, Editorial Teseo, Buenos Aires (Argentine), 2010.

LONGO M. E., *Le passé et l'avenir dans le rapport au travail. Une étude sur les parcours professionnels de jeunes Français*, Mémoire de master 2 de recherche en sociologie, université de Provence, 2006.

LONGO M. E., « Claves para el análisis de las trayectorias profesionales de los jóvenes: multiplicidad de factores y de temporalidades », *Revista Estudios del Trabajo*, ASET, n° 38, premier semestre 2009.

LONGO M. E., « Entrer dans la vie professionnelle dans un contexte social incertain. Le cas des jeunes en Argentine », *Temporalités*, n° 11, mis en ligne 5/7/2010, <http://temporalites.revues.org/index1232.html>

LONGO M.E., MENDEZ A., TCHOBANIAN R. « Le découpage temporel du processus : l'analyse par séquences », in MENDEZ A. (dir.), *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Academia Bruylant, coll. « Intellection », Louvain-la-Neuve (Belgique), 2010, pp. 33-89.

MENDEZ A. (dir.) *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Academia Bruylant, coll. « Intellection », Louvain-la-Neuve (Belgique), 2010, chap. n° 1, part. 2,

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

MINI C., « Emploi et chômage des jeunes de 15 à 29 ans en 2005 », *Premières informations. Synthèses*, n° 07.3, février 2007.

NICOLE-DRANCOURT C., « Mode de socialisation et rapport à l'activité », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, avril-juin 1992, pp. 71-83.

NICOLE-DRANCOURT C. « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, n° 35-1, 1994, pp. 37-68.

NICOLE-DRANCOURT C., Roulleau-Berger, *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Presses universitaires de France, coll. « Sociologie d'aujourd'hui », Paris, 2001.

OBERTI A. (coord.), « Politiques publiques de jeunesse en Europe », *Agora débats/jeunesses*, n° 42, 4^e trimestre 2006.

PASSERON J.-C., « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, n° 31-1, janvier-mars 1990, pp. 3-22.

PAUGAM S., *Le salaridé de la précarité*, Presses universitaires de France, Paris, 2000.

RECOTILLET I., ROUAUD P., RYK F., « Sur les rails de la stabilisation dans l'emploi après dix ans de vie active », *Bref*, n° 285, mai 2011.

ROBERTS, K. CLARK C., WALLACE C., « Flexibility and individualization: a comparison of transitions into employment in England and Germany », *Sociology. Journal of the British Sociological Association*, n° 1, 1994. pp. 31-54.

ROSE J., *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer, Paris, 1998.

SENNETT R., *La Corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelone (Espagne), 2000.

SEWELL W. Jr, « Three temporalities: Toward an eventful sociology », in MCDONALD TERRENCE J. (dir.), *The Historic Turn in the Human Sciences*, The University of Michigan Press, Ann Arbor (États-Unis), 1996, pp. 245-280.

SINGLY DE F., *Le Soi, le couple et la famille*, Nathan, Paris, 1996.

SPREW, *Generational approach to the social patterns of relation to work*, Final synthesis report, Fondation Travail-Université, Namur (Belgique), 2008.

THERY I., *Couple, filiation et parenté aujourd'hui. Le droit face aux mutations de la famille et de la vie privée*, Odile Jacob, Paris, 1998.

Distribution des jeunes du panel selon leur type de RAPPORT A L'EMPLOI pendant les quatre vagues d'entretiens

Critères du rapport à l'emploi	Jeunes femmes et hommes du panel
Continuité de la stabilité	
Continuité de l'instabilité	
Continuité du salaire	
Continuité de la tâche	
Continuité du temps travail	
Continuité de la carrière	
Évolution : de la stabilité vers d'autres critères d'emploi	
Évolution : d'autres critères d'emploi vers la tâche ou le temps travail	
Évolution : d'autres critères d'emploi vers la stabilité ou la sécurité	

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)

L'INJEP, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, est un établissement public national placé sous la tutelle du ministre chargé de la jeunesse, qui a pour mission :

- d'observer et d'analyser les pratiques et les attentes des jeunes, ainsi que les politiques et les actions qui leur sont destinées ;
- de participer à leur évaluation ;
- de réaliser et de diffuser des études et des analyses conduites dans ces domaines aussi bien sous forme papier que numérique ou dans le cadre de conférences, séminaires, colloques ou rencontres ;
- de contribuer à la connaissance et à l'analyse des politiques en faveur de la jeunesse des autres pays, particulièrement de l'Union européenne ;
- d'exercer une veille documentaire et de constituer un centre de ressources pour les acteurs de jeunesse et d'éducation populaire ;
- de proposer, en cohérence et en complémentarité avec ces missions, des activités de formation, d'études et de conseil, ou sa participation à l'organisation de manifestations en faveur de la jeunesse.

L'INJEP fonctionne ainsi comme un centre d'expertise et un laboratoire d'idées au service des politiques de jeunesse.

L'INJEP a, en outre, été désigné comme l'agence de mise en œuvre du programme européen Jeunesse en action qui complète dans le champ de l'éducation non formelle les programmes européens de formation initiale et de formation tout au long de la vie.

L'INJEP, enfin, fait partie du groupement d'intérêt public constituant l'Agence du service civique.



Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

Établissement public sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative

95, avenue de France. 75650 - Paris Cedex 13

Standard INJEP : 01 70 98 94 00/Standard AFPEJA : 01 70 98 93 50 – www.injep.fr