

# Le GÔÛT DU TRAVAIL

L'ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL DE JEUNES ADULTES  
EN PHASE DE TRANSITION ÉCOLE-EMPLOI

Jonas Masdonati  
Geneviève Fournier  
Sarah Boisvert

Avec la participation de Émilie Allen, Cloé Cabana, Imane Zineb Lahrizi,  
Mathieu Pinault, Valéry Saucier et Louise St-Arnaud.

RAPPORT POUR  
LES PARTICIPANT·E·S  
AU PROJET  
DE RECHERCHE

Université Laval, Québec  
Septembre 2014



CRIEVAT  
Centre de recherche et d'intervention  
sur l'éducation et la vie au travail



UNIVERSITÉ  
LAVAL



TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	3
Les jeunes rencontré-e-s .....	6
Les fonctions du travail et son importance dans la vie .....	8
Les valeurs de travail .....	12
Le parcours d'insertion .....	15
L'évolution du rapport au travail .....	22
Conclusion .....	25

# 1

## INTRODUCTION

Au fond, pourquoi travailler? Cette question, en apparence bizarre, renvoie à un sujet fondamental lorsqu'il s'agit de faire un choix professionnel et que l'on s'apprête à entrer dans le marché du travail. En effet, on se rend compte que chaque individu, lorsqu'il y réfléchit en profondeur, a sa propre manière d'y répondre, car chacun-e d'entre nous a un « rapport au travail » qui lui est spécifique. Le rapport au travail est un concept qui invite à se demander quelle importance a pour nous le fait de travailler, quelle est la fonction, la place que joue le travail dans notre vie, mais aussi quelles sont les valeurs que l'on cherche à réaliser en travaillant. Or, il semblerait que ce rapport au travail dépende de plusieurs facteurs, dont la génération à laquelle on appartient, mais aussi de nos propres expériences professionnelles. Du côté de la génération, les médias estiment par exemple que les « Y » auraient une manière d'y répondre bien particulière. Mais est-ce prouvé? On sait aussi que cette question est importante lors de la transition entre l'école et le monde du travail. Mais en quoi est-elle si importante?

Faut vraiment que  
tu te démarques, puis...  
c'est ça l'affaire,  
c'est un "challenge".  
C'est vraiment [...]   
comme des gladiateurs:  
faut se battre.

(PART. 46, F, 21 ANS, DEC EN GRAPHISME)



Peu d'études s'y sont penchées de manière approfondie dans les dernières années. Le présent projet vise donc à remédier à ce manque et, plus précisément, à combler trois grosses lacunes au niveau de la recherche. D'abord, si on connaît le rapport au travail des jeunes qui fréquentent une voie universitaire et de celles et ceux qui décrochent du système scolaire, aucune étude québécoise ne s'est penchée sur le nombre grandissant de jeunes qui se situent entre ces deux extrêmes, comme c'est le cas pour les élèves de la formation professionnelle et technique. Ensuite, peu de recherches ont véritablement permis aux direct-e-s intéressé-e-s de s'exprimer en long et en large sur cette question. En effet, on a souvent tendance à faire passer des questionnaires à choix de réponses, mais rares sont les études qui prennent le temps de permettre aux jeunes de vraiment s'exprimer sur cette question. Enfin, bien que l'on sache que la transition de l'école à l'emploi est un moment clé pour la construction du rapport au travail des jeunes, rares sont les recherches qui ont analysé minutieusement comment celui-ci évolue et change durant cette phase de vie.

Le but du présent projet était donc de combler ces lacunes. Pour ce faire, nous nous sommes intéressé-e-s au rapport au travail des finissant-e-s de la formation professionnelle et technique, de même qu'à la manière dont celui-ci évolue lors de leur insertion sur le marché du travail. Afin de parvenir à saisir ce rapport au travail de manière précise et nuancée, nous avons opté pour une méthode de recherche qui donne la parole aux jeunes concerné-e-s. Ainsi, l'essentiel de nos résultats est issu d'entrevues approfondies avec ces personnes, durant lesquelles celles-ci ont pu librement nous parler de leur manière unique de répondre à la question : « au fond, pourquoi est-ce que tu travailles? »

Cette brochure s'adresse principalement aux participant-e-s de l'étude susmentionnée, mais aussi aux élèves de niveau secondaire, postsecondaire, aux jeunes en transition vers l'emploi, à leurs parents et aux professionnel-le-s qu'elles et ils peuvent côtoyer. Elle dégage les résultats d'une étude réalisée entre 2010 et 2014 dans la région de Québec, pour le Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) de l'Université Laval. Nous exposerons ici les principaux résultats de l'étude, qui portent sur la place qu'occupe le travail dans la vie des jeunes, le sens qu'ils lui confèrent, ainsi que leur parcours d'insertion dans le marché du travail.

The image features a watercolor-style background with shades of blue and green. Two large, light-colored silhouettes of human heads are positioned facing each other, their profiles overlapping in the center. The text 'tête -à- tête' is written across the middle of the image, with 'tête' on the left, '-à-' in the center, and 'tête' on the right. The text is in a blue, serif font.

*tête -à- tête*



## LES JEUNES RENCONTRÉ·E·S

Cent deux jeunes ont été rencontré·e·s au premier temps de l'étude (Temps 1), c'est-à-dire au moment où ils étaient en fin de scolarité. Soixante-quatre de ces jeunes ont été rencontré·e·s une deuxième fois, environ un an après la fin de leur formation (Temps 2).

Au Temps 1, 49 femmes et 53 hommes ont été rencontré·e·s. L'âge moyen des participant·e·s était de 21 ans et variait entre 17 et 25 ans. Parmi ces finissant·e·s, 56 fréquentaient un programme de formation professionnelle et 46 fréquentaient un programme de formation collégiale technique.

Les participant·e·s qui terminaient des études au niveau professionnel fréquentaient l'un des 11 programmes suivants :

- > Assistance technique en pharmacie
- > Boucherie
- > Carrelage
- > Dessin en bâtiment
- > Pâtisserie de restaurant
- > Peinture en bâtiment
- > Plâtrage
- > Soudage-montage
- > Soutien informatique
- > Vente-conseil
- > Vente de voyages

Ces programmes étaient offerts dans l'un des centres de formation professionnelle suivants :

- > Centre de formation professionnelle (CFP) Fierbourg
- > CFP de Neufchâtel
- > CFP Maurice-Barbeau
- > CFP de Québec
- > École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (ÉMOICQ)
- > École hôtelière de la Capitale

Celles et ceux qui poursuivaient des études au niveau collégial fréquentaient un des neuf programmes suivants :

- > Commercialisation de la mode
- > Conseil en assurances et en services financiers
- > Graphisme
- > Techniques d'éducation à l'enfance
- > Techniques d'intégration multimédia
- > Techniques de design de présentation
- > Techniques policières
- > Technologie forestière
- > Sécurité incendie : prévention en sécurité incendie

Ces programmes étaient offerts dans un des trois collèges suivants :

- > Campus Notre-Dame-de-Foy
- > CÉGEP de Lévis-Lauzon
- > CÉGEP de Sainte-Foy

Au deuxième temps de l'étude, 30 femmes et 35 hommes ont été rencontré·e·s. Trente-trois sont passé·e·s par un programme de formation professionnelle et 32 par un programme de formation collégiale technique, alors que deux jeunes n'avaient pas encore obtenu leur diplôme.



**Le Travail:  
un peu,  
beaucoup,  
à la**



**FOLiE**



# 3

## LES FONCTIONS DU TRAVAIL ET SON IMPORTANCE DANS LA VIE

### *Quelle importance le travail a-t-il pour moi, en général?*

Nous avons observé sous plusieurs angles l'importance que les jeunes accordent au travail. D'abord, nous souhaitons connaître son degré d'importance générale; est-il important, moyennement important ou peu important? Le tiers des jeunes y accorde une **haute importance** (34 %): pour elles et eux, le travail contribue à la satisfaction de vie générale, de telle sorte qu'elles et ils seraient motivé-e-s à travailler même si elles et ils pouvaient s'en passer financièrement.

«C'est sûr que si je ne travaille pas, je trouve que je m'ennuie. Je suis un peu folle sur les bords, je pourrais dire "workaholic". J'aime ça me dépasser dans mon horaire.» ~ (P. 2, F, 23 ANS, DEP, ASSISTANCE TECHNIQUE EN PHARMACIE)

La majorité des jeunes (53 %) accorde une **importance moyenne** au travail. Soit la personne lui porte un jugement neutre, soit elle est ambivalente, c'est-à-dire que son importance fluctue selon le moment et le contexte.

«Lorsque ça va bien au travail, c'est sûr que ça fait du bien. [...] Mais ce n'est pas parce que je réussis mon travail que je réussis ma vie.» ~ (P. 16, F, 19 ANS, DEC, TECHNIQUES D'ÉDUCATION À L'ENFANCE)

Pour une minorité des participant-e-s (7 %), le travail est de **faible importance** et ne joue donc pas un rôle central dans leur vie. Ces personnes affirment travailler parce qu'elles y sont obligées et s'en passeraient aisément si elles pouvaient se le permettre.

«Si je pouvais me permettre de me payer une grosse piaule avec un spa dans la cour, une piscine, puis pas travailler en plus... puis... aller jouer au golf tous les jours, je le ferais, là! Je travaillerais pas, ça c'est officiel! Il y a trop de choses à faire dans la vie!» ~ (P. 11, H, 23 ANS, DEP, SOUDAGE-MONTAGE)

### *Quelle importance le travail a-t-il comparativement à mes autres sphères de vie?*

Les jeunes ont ensuite été amené-e-s à réfléchir à la place qu'occupait le travail comparativement à d'autres sphères de vie, soit la famille, le couple, les amis et les loisirs. Nous avons ainsi constaté que l'importance générale accordée au travail n'était pas nécessairement liée à son importance lorsqu'elle est comparée à d'autres sphères de vie. Par exemple, une personne qui accorde une haute importance au travail ne classe pas systématiquement cette sphère de vie au premier rang parmi les autres. Cela dit, pour 18 % des participant-e-s, le travail est identifié comme étant l'activité **la plus importante**.



«C'est sûr que la majorité du temps qu'on va consacrer c'est au travail. Fait que je le placerais en premier, parce que je trouve que c'est important. Je pense que c'est très important. Il y aurait le travail. Il y aurait mes amis, famille, puis le sport. Vie de couple entrerait en deuxième aussi.» ~ (P. 33, H, 20 ANS, DEP, VENTE-CONSEIL)

Pour 29% des répondant-e-s, le travail est clairement considéré **prioritaire**, sans toutefois se retrouver au premier rang. Il est classé soit au deuxième rang, ou bien ex æquo avec d'autres sphères d'activité jugées aussi importantes.

«C'est sûr que là présentement le travail c'est pas mal en premier, peut-être ex æquo avec la relation avec ma blonde, ma famille puis après les amis.» ~ (P. 42, H, 24 ANS, DEC, TECHNIQUES POLICIÈRES)

Le travail occupe une **place intermédiaire** pour plus d'un tiers (35%) des participant-e-s, c'est-à-dire que cette sphère d'activité n'est ni clairement priorisée, ni classée en dernier. Dans certains cas, une sphère de vie autre que le travail est placée au premier rang et celles qui restent forment un tout que la personne veut équilibrer, ou encore la personne arrive difficilement à classer en ordre d'importance les sphères de sa vie, de sorte qu'aucune ne semble réellement priorisée.

«Je pense que tout est de valeur égale, bien presque de valeur égale, pis il faut savoir balancer les choses pour que ça aille bien [...] Pas dire que ça, il ne faut pas absolument que ça soit priorisé avant ça, mais c'est, toute une question d'équilibre.» ~ (P. 27, H, 22 ANS, DEC, TECHNIQUES POLICIÈRES)

Enfin, un-e participant-e sur cinq (19%) désigne le travail comme étant la sphère d'activité **la moins importante**, sans forcément être dénigrée ou non souhaitée. Dans certains cas, le travail peut être vu comme une activité dont la personne se passerait si ses ressources financières le lui permettaient ou si la société ne jugeait pas négativement les personnes qui ne travaillent pas.

«Moi, je ne suis pas née à la bonne époque! J'aurais été bien d'être à la maison avec mes 15 enfants. J'aurais vraiment été bien là-dedans. Mais de nos jours, ça ne se fait pas. Je veux quand même quatre, six enfants. [...] Je veux une grosse famille. Pour moi, c'est important.» ~ (P. 31, F, 25 ANS, DEC, TECHNIQUES D'ÉDUCATION À L'ENFANCE)

### *Quelles fonctions le travail joue-t-il dans ma vie?*

Enfin, au-delà du degré d'importance attribué au travail, nous souhaitons connaître les fonctions que les jeunes lui attribuent, soit le sens qu'il prend dans leur vie. Celui-ci est loin d'être univoque, puisque cinq fonctions distinctes du travail émergent. Soulignons que la majorité des répondants lui attribuent plusieurs fonctions à la fois.

D'abord, le trois quarts des jeunes (75%) est motivé à travailler dans le but de **gagner de l'argent**. Derrière cette motivation se trouvent différents besoins, comme celui d'acquérir une certaine autonomie, de se procurer des biens de consommation, ou encore de réaliser des projets de vie à long terme.

Si tu ne travailles pas,  
tu n'as comme pas de vie.  
Tu n'as pas le choix,  
c'est une base fondamentale  
si tu veux avoir une famille,  
une maison puis tout plus tard:  
il faut que tu aies une job.  
~ (P. 12, H, 21 ANS, DEP,  
SOUDAGE-MONTAGE)



Pour la moitié des participant-e-s (51 %), le travail sert aussi à **structurer le quotidien**. D'une part, l'importance du travail peut sembler évidente en raison du temps qui y est consacré dans une journée et dans une vie. D'autre part, il permet d'éviter le désœuvrement, de ne pas être inactif.

«C'est sûr que si je travaille pas je vais virer folle. [...] Je vais m'ennuyer. J'ai besoin que ça roule. Je suis tout le temps occupée, j'ai tout le temps quelque chose à faire. [...] Pas travailler, je le sais pas si j'y arriverais!» ~ (P. 2, F, 23 ANS, DEP, ASSISTANCE TECHNIQUE EN PHARMACIE)

Le travail permet aussi, pour 38 % des personnes interrogées, de **se développer**. Par le travail, elles arrivent à donner un sens à leur vie, à se réaliser, à s'accomplir. Le fait de relever des défis leur permet également d'augmenter leur estime de soi.

«[Le travail est important] pour être accomplie, dans le fond. Moi je veux faire ce que j'aime. Je veux être fière de ce que j'ai accompli. [...] Je n'ai pas besoin d'avoir plein de grades pour être accomplie. Aimer ce que je fais puis être bonne dans ce que je fais.» ~ (P. 24, F, 22 ANS, DEC, TECHNIQUES POLICIÈRES)

Le tiers des participant-e-s (33 %) travaille afin de **contribuer à la société**. Si certain-e-s le font pour répondre à une norme sociale, parce qu'« il faut » travailler, d'autres ont plutôt le désir de faire avancer la société, d'être reconnu-e-s par leurs pairs et considéré-e-s comme des membres à part entière de la communauté.

«Moi, ce qui me motive, c'est de venir en aide aux personnes. [...] Juste faire un petit quelque chose qui va changer une journée d'une personne ou qui va l'améliorer là... Le monde [est] content quand tu arrives, fait que juste ça c'est le fun.» ~ (P. 36, H, 19 ANS, DEC, SÉCURITÉ INCENDIE : PRÉVENTION EN SÉCURITÉ INCENDIE)

Enfin, pour 15 % des répondant-e-s, le travail permet de **socialiser**. Il représente un lieu privilégié pour rencontrer des gens et pour entretenir des contacts sociaux quotidiens.

«C'est pratiquement la moitié de mes amis qui travaille avec moi. C'est le plus important, même qu'il y en a qui me demandent: "Comment est-ce que tu fais pour arriver? Tu as l'école, le travail, puis ta vie sociale, tu la négliges." Mais moi en allant au travail, j'ai ma vie sociale.» ~ (P. 45, F, 19 ANS, DEC, GRAPHISME)

***Le coeur  
à l'ouvrage***



# 4

## LES VALEURS DE TRAVAIL

### *Qu'est-ce qu'un bon travail, pour moi?*

En interrogeant les jeunes à propos de leur conception du travail idéal, nous avons pu mettre en lumière leurs valeurs de travail, c'est-à-dire ce dont elles et ils ont besoin pour être satisfait-e-s professionnellement. L'idée d'un bon travail est loin d'être unanime, mais quatre aspects centraux se dessinent. Chacun-e des participant-e-s pouvait évoquer plusieurs aspects d'un bon travail, mais nous présenterons ici seulement celui qui leur semblait le plus important. Certain-e-s d'entre elles et eux n'ont pas identifié de valeur de travail dominante, ce qui explique que la somme des pourcentages n'égale pas cent pour cent.

D'abord, pour le tiers (33%) des jeunes, l'essence fondamentale d'un bon travail relève des **tâches** : c'est dans l'acte, le geste professionnel en lui-même que provient la satisfaction au travail. L'appréciation des tâches peut s'observer à deux niveaux. D'une part, plusieurs jeunes font référence au fait d'aimer le contenu des tâches spécifiques de leur métier. D'autre part, il peut être question du cadre général d'exercice du travail et des caractéristiques d'une journée de travail. Pensons par exemple au fait d'exercer des tâches variées, d'avoir des responsabilités, ou encore de travailler physiquement.



Moi, [ça me prend] du plein air. [...] Comme dirait un de mes potes de classe: "Toi ton bureau il fait 15 mètres carrés, ben 15 pieds carrés peut-être. Mais moi il en fait 700 000 kilomètres carrés mon bureau." Je pense que ça ne se compare pas. Pis moi, ça me prend du bois.  
~ (P. 58, F, 23 ANS, DEC, TECHNOLOGIE FORESTIÈRE)

La **qualité des relations** au travail est la valeur la plus importante pour le quart (26 %) des participant-e-s, et se traduit de deux façons. D'une part, est mis en avant le climat de travail. Cela peut désigner une ambiance générale agréable, ou encore de bonnes relations avec les collègues, les supérieur-e-s hiérarchiques et les client-e-s. D'autre part, de bonnes relations de travail dépendent de la possibilité de partager des valeurs personnelles et professionnelles fondamentales avec son entourage, comme le respect ou l'éthique professionnelle.

«Faut que tu t'entendes avec tes collègues, parce que sinon... Ça marche pas [...] Moi, il y a des gens que je serais pas capable de travailler avec eux, parce qu'ils travaillent pas bien ou vraiment pas comme moi. Des fois ça peut être complémentaire, des fois c'est juste nuisible.» ~ (P. 68, F, 20 ANS, DEC, COMMERCIALISATION DE LA MODE)

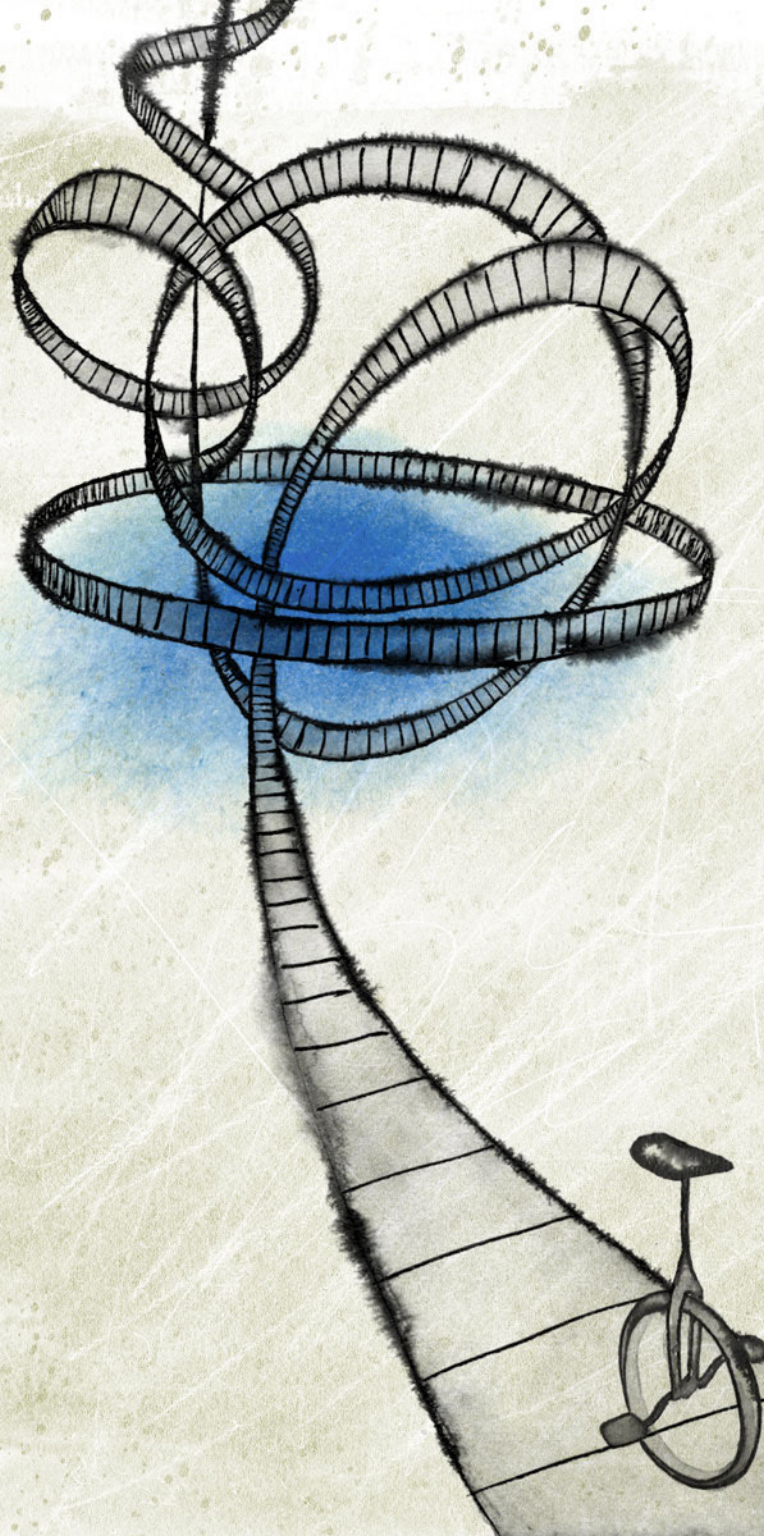
Onze pour cent des personnes interrogées voient dans le travail une occasion d'**accomplissement** personnel : un bon travail, c'est celui qui permet de se réaliser personnellement, de se développer, d'apprendre, de se sentir valorisé. L'accomplissement personnel revêt trois formes particulières. D'abord, les personnes peuvent faire référence au sentiment de compétence que leur confère le travail. Pour elles, un bon travail leur permet de progresser et de se sentir compétentes et efficaces, indépendamment du jugement d'autrui. Le sentiment d'accomplissement personnel peut aussi découler de la reconnaissance des autres. Ainsi, ce sont justement les manifestations de satisfaction de la part de l'entourage professionnel qui fournissent aux individus un sentiment de valorisation. Il peut s'agir autant de rétroactions positives provenant d'une personne pour qui l'individu a de la considération ou encore de l'impression d'avoir été utile aux « destinataires » du travail. Enfin, certain-e-s répondant-e-s recherchent un sentiment d'utilité sociale par le biais de leur travail.

Dans ce cas, le sentiment d'accomplissement est lié à l'impression plus globale de contribuer à l'évolution et au progrès de la société.

«C'est un métier aussi qui est quand même gratifiant. Qui est bien vu par la société. [...] Des fois l'action mettons de sauver une personne, ça vaut quasiment plus que ton salaire là. Ça vient tellement te chercher en dedans [...] Quand on parle de sauver une vie, là, c'est rendu... c'est sûr que là ça dépasse le salaire.» ~ (P. 40, H, 20 ANS, DEC, SÉCURITÉ INCENDIE : PRÉVENTION EN SÉCURITÉ INCENDIE)

En dernier lieu, 10 % des participant-e-s pense qu'un bon travail se doit d'abord d'offrir de bonnes **conditions de travail**. On parle donc d'une valeur instrumentale du travail, l'accent étant mis sur les conditions d'exercice de l'emploi, indépendamment du métier choisi. L'aspect le plus régulièrement soulevé à l'égard des conditions de travail est la rémunération. Un bon travail, c'est alors celui qui permet de concrétiser des projets dans d'autres sphères de vie, comme l'achat de biens matériels, la réalisation de projets à plus long terme ou encore l'acquisition d'autonomie. D'autres conditions peuvent être considérées comme tributaires d'un bon travail, comme la possibilité de trouver un équilibre travail-famille au moyen d'horaires flexibles ou d'une proximité géographique entre les deux, des horaires de travail convenables, une sécurité physique sur le lieu de travail ou une bonne sécurité d'emploi.

«Puis aussi l'argent, c'est sûr. Avoir des bonnes conditions de vie, je trouve cela ben important. Pour ensuite avoir de quoi pour fonder une famille, puis d'être confortable et de ne pas avoir tout le temps à regarder si tu peux combler tes fins de mois.» ~ (P. 22, F, 24 ANS, DEC, TECHNIQUES POLICIÈRES)



*sur  
La  
route*

# 5

## LE PARCOURS D'INSERTION

### *Quel cheminement ai-je parcouru depuis ma diplomation ?*

Soixante-quatre participant-e-s ont été rencontré-e-s au deuxième temps de l'étude... et autant de parcours d'insertion se profilent. De manière générale, deux critères peuvent être retenus pour juger de l'insertion professionnelle de façon objective : le lien entre l'emploi ou les emplois occupés tout au long du parcours et le domaine de formation, ainsi que le régime de travail adopté durant cette même période, soit à temps plein ou non (p. ex. à temps partiel, ou par cumul d'emplois). Une fois ces deux critères combinés, trois cas de figure se dessinent. D'abord, le modèle de parcours **idéal** se caractérise par le fait d'avoir toujours travaillé à temps plein dans un emploi en lien avec le domaine de formation. Vingt-deux pour cent des répondant-e-s se classe sous cette catégorie. En second lieu, la moitié de l'échantillon (47 %) présente un modèle de parcours **intermédiaire**, qui se décline en deux cas de figure. Ces personnes ont soit toujours travaillé dans leur domaine d'études, mais pas toujours à temps plein, ou bien, à l'inverse, n'ont pas toujours occupé un

emploi en lien avec leur domaine d'études, mais ont toujours travaillé à temps plein. Enfin, le parcours **précaire**, qui s'éloigne le plus du modèle de parcours idéal, est celui où les répondant-e-s n'ont pas toujours occupé un emploi en lien avec leur domaine d'études et n'ont pas non plus toujours travaillé à temps plein. Cette situation concerne 31 % des personnes rencontrées.

### *Satisfait-e, insatisfait-e... pourquoi ?*

En plus de nous relater leur parcours d'insertion, les participant-e-s se sont également prononcés sur leur degré de satisfaction à cet égard. Parmi elles et eux, 66 % se disent satisfait-e-s, 19 % se disent moyennement satisfait-e-s et 9 % prétendent être insatisfait-e-s. À la lumière des résultats, nous pouvons affirmer que tous les répondant-e-s qui s'inscrivent dans le modèle de parcours idéal se montrent satisfait-e-s à cet effet. Cependant, l'inverse n'est pas nécessairement vrai : près de la moitié des participant-e-s qui témoignent d'un parcours précaire se montrent malgré tout satisfait-e-s. Ce constat indique qu'il peut y avoir un écart entre la situation objective d'insertion et la perception subjective qu'en a la personne.

Au-delà de la forme du parcours d'insertion, nous avons donc cherché à mieux comprendre la perception qu'en avaient les principaux intéressés. Autrement dit, quels éléments font en sorte qu'un-e jeune se montre plus ou moins satisfait-e vis-à-vis de son entrée dans le monde du travail ?

En nous appuyant sur le discours des jeunes, nous avons identifié trois facteurs tributaires de leur satisfaction à l'égard de leur insertion professionnelle. Notons d'ailleurs qu'une personne pouvait faire part d'autant de facteurs de satisfaction et d'insatisfaction qu'elle le souhaitait. C'est d'abord, et de façon marquée, l'**efficience de la recherche d'emploi** qui est mise de l'avant, puisque 45 % des participant-e-s l'ont mentionnée. Il est donc question de la période se situant entre la fin de la formation et l'entrée en emploi. Pour certain-e-s participant-e-s, la satisfaction est due au simple fait d'avoir réussi à dénicher un emploi, que cela ait été facile ou non. Pour d'autres, celle-ci provient spécifiquement du fait que le processus de recherche d'emploi a été facile et rapide. Enfin, certaines personnes étaient contentes des démarches de recherche d'emploi effectuées en raison des entrevues d'embauches qui se sont bien déroulées.

«Quand j'ai été diplômée, versus mon entrée sur le [marché du travail], j'ai pratiquement pas eu de recherche à faire, les offres sont arrivées d'elles-mêmes. Je pouvais commencer quand bon me semblait. J'ai gradué puis tout de suite j'ai eu un emploi.» ~ (P. 7, F, 27 ANS, DEP, ASSISTANCE TECHNIQUE EN PHARMACIE)

La satisfaction à l'égard de l'insertion peut aussi être liée aux **expériences positives** vécues au sein du nouvel emploi, comme le témoignent 31 % des participant-e-s. Il est donc question des premiers pas de la personne suivant son entrée en emploi. Ces expériences positives peuvent avoir trait à l'intégration professionnelle, par exemple le fait d'avoir été bien accueilli par ses collègues, d'avoir développé des relations de qualité avec ses pairs, ou plus

largement d'évoluer dans un milieu où règne une bonne ambiance de travail. En plus de se sentir accepté-e-s dans l'équipe, certains participant-e-s affirment qu'elles ou ils ont aussi réussi à gagner la confiance de leurs pairs, ce qui favorise l'accroissement de leur sentiment de compétence. D'autres personnes qui disent éprouver un fort sentiment de compétence pensent que celui-ci provient plutôt du fait qu'elles se sentaient bien préparées pour exercer leur travail.

«L'espèce de fraternisation là. Tsé je m'attendais même pas à ça. Mettons je m'attendais oui à avoir un support, mais jamais à ce [genre-là]. [...] On dirait que tout le monde devient ton ami [dès] la première fois. Tsé c'est vraiment, tout le monde se tient, fait que c'est ben le fun.» ~ (P. 26, H, 24 ANS, DEC, TECHNIQUES POLICIÈRES)

Enfin, pour 17 % des jeunes, la satisfaction à l'égard de l'insertion découle principalement de la **qualité de l'emploi** déniché. Ces personnes se montrent donc heureuses d'avoir pu décrocher un poste dans une entreprise spécifique ou, plus largement, dans le domaine souhaité. Si certaines manifestent leur contentement à l'égard des conditions générales de travail, comme le statut d'emploi obtenu, d'autres sont plutôt satisfaites parce que leur emploi s'inscrit dans leur projet de carrière.

«C'est que moi je voulais un emploi ici [en région], puis j'ai vraiment trouvé dans mon domaine, puis c'est dans une entreprise locale. Puis à long terme, [...] moi je vise à devenir propriétaire, fait que c'est comme parfait comme endroit pour moi.» ~ (PART. 67, F, 26 ANS, DEC, COMMERCIALISATION DE LA MODE)



Ces trois thèmes ont également été abordés sous leur pendant négatif. D'abord, lorsque des participant-e-s ont témoigné de leur insatisfaction à l'égard de leur insertion professionnelle, il était principalement question de leur **recherche d'emploi infructueuse**, tel qu'en témoigne 28% des répondant-e-s. Si les uns ont jugé qu'il était long et laborieux de trouver un emploi dans leur domaine, d'autres n'en avaient toujours pas déniché un au Temps 2. Les jeunes expliquent cela par le manque d'ouverture du marché du travail, par le recrutement de personnel qui se fait de façon malhonnête, ou encore par des échecs vécus durant le processus d'embauche. Ces situations ont souvent généré chez les participant-e-s un sentiment d'injustice ou d'inquiétude.

«Sûreté du Québec, ça a comme tout le temps été mon premier choix. Puis là, présentement, je fais des appels, j'essaye de savoir [où est rendu] mon dossier mais ils me disent mon dossier est rendu sur la table des enquêteurs, font une enquête de réputation sur moi. Mais, j'ai pas de nouvelles. Fait que c'est comme bloqué.» ~ (P. 42, H, 25 ANS, DEC, TECHNIQUES POLICIÈRES)

Si la plupart des participant-e-s a finalement trouvé un travail, celui-ci se révèle parfois être un **emploi de mauvaise qualité**, un facteur d'insatisfaction évoqué par 11% des jeunes interrogé-e-s. Par exemple, certain-e-s participant-e-s qui n'ont pas réussi à décrocher un dans leur domaine d'études ont dû se rabattre sur un emploi dans un tout autre domaine. Au-delà de la nature de l'emploi obtenu, des participant-e-s peuvent se montrer insatisfait-e-s en raison de mauvaises conditions générales de travail. Cela peut les amener à vivre de l'insécurité financière, à sentir qu'elles ou ils stagnent sur le plan professionnel ou encore à vivre de l'incertitude face à leur avenir.

«Je suis complètement insécure, j'ai aucune idée dans deux semaines, ce que je vais faire. J'ai pas de poste, j'ai pas rien. Je me lève le matin, puis je sais jamais si je vais être appelée, fait que quand je suis pas appelée, ben c'est poche. L'argent rentre pas, puis ça stresse.» ~ (P. 31, F, 27 ANS, DEC, TECHNIQUES D'ÉDUCATION À L'ENFANCE)

Enfin, neuf pour cent des participant-e-s laisse paraître une certaine déception découlant d'**expériences négatives** vécues dans leur milieu de travail. Par exemple, elles et ils peuvent se montrer insatisfait-e-s de leur intégration professionnelle, notamment en raison d'un mauvais climat de travail, de mauvaises relations avec leurs pairs et de la difficulté à gagner leur confiance. Cette intégration éprouvante peut aussi s'expliquer par une difficulté d'adaptation aux nouvelles tâches, ou encore par une confrontation à des valeurs qui ne correspondent pas aux leurs.



[Je suis] tombée sur une personne qui était très exigeante, puis tsé j'avais le désir de m'améliorer puis tout ça mais en même temps, sa façon d'être là, c'était, elle me rabaisait [...] Je me sentais comme de la merde finalement. [...] J'ai essayé de travailler fort sur ça puis de m'améliorer, puis tsé, je finissais jamais par avoir des bons commentaires.» ~ (P. 18, F, 22 ANS, DEP, PEINTURE)

## Entre attentes et réalité

Tout compte fait, la satisfaction des jeunes à l'égard de leur situation professionnelle ne dépend pas uniquement de la réalité objective de leur travail, mais résulte plutôt d'une combinaison de trois variables plus « subjectives » :

1. Les **valeurs de travail**, qui représentent la situation professionnelle idéale du point de vue de l'individu ;
2. Les **attentes vis-à-vis du travail**, c'est-à-dire ce qui est espéré et attendu de son emploi ;
3. La **réalité du travail**, soit l'emploi actuel et le jugement, plus ou moins positif, que la personne porte sur sa situation professionnelle.

Nous avons observé chez les participant-e-s cinq types d'attitudes à l'égard de leur situation professionnelle et témoignant de leur plus ou moins grande satisfaction : l'épanouissement, le contentement, l'insatisfaction transitoire, la frustration partielle et le désengagement.

Chez les 42% des personnes qui font montre d'**épanouissement**, il existe une correspondance élevée entre le travail qu'elles occupent, leurs attentes et leurs valeurs de travail. Autrement dit, elles se sentent épanouies et comblées, car leur emploi correspond à leur idéal. Il leur permet de satisfaire la plupart de leurs principales valeurs de travail et leur procure un haut degré de satisfaction professionnelle. Ces personnes ne songent donc aucunement à changer d'emploi, puisqu'elles le jugent parfait ou presque.



«Ça correspond tout à fait. Parce que j'ai un bon salaire, j'ai des très bonnes conditions aussi. [...] J'ai pas de stress excessif, il fait jamais trop chaud, il fait jamais trop froid, il fait jamais trop humide, il y a jamais de poussière! Le café est pas cher. La chaise s'ajuste dans tous les sens, c'est important quand tu passes huit heures assis dessus. [...] Ça va bien, je travaille avec du bon matériel, puis je suis à l'aise.»  
~ (P. 53, H, 21 ANS, DEP, SOUTIEN INFORMATIQUE)

Vingt-quatre pour cent des répondant-e-s témoignent de **contentement**, c'est-à-dire qu'elles et ils sont satisfaits de leur travail, mais que celui-ci ne correspond pas tout à fait à leur idéal. Ainsi, il existe un écart entre leurs valeurs de travail et la réalité vécue, mais cet écart ne compromet pas leur niveau de satisfaction professionnelle. Cela, parce que ces personnes ont révisé leurs attentes : conscientes de ne pas pouvoir atteindre leur travail idéal, elles redéfinissent leurs attentes pour qu'elles correspondent à leur emploi effectif. Elles préservent ainsi leur degré de satisfaction, tout en estimant qu'il est normal de ne pas pouvoir atteindre une situation idéale, par exemple parce que la formation suivie ne donne pas accès à ce type d'emploi. La satisfaction professionnelle, qui s'inscrit dans la résignation et l'acceptation de leur sort comme étant forcément imparfait, n'est pas compromise. De ce fait, ces personnes s'accommodent de leur situation et ne songent pas non plus à changer de milieu de travail ou à une éventuelle réorientation professionnelle.

«C'est sûr que une trentaine de collègues, tu peux pas nécessairement t'entendre bien avec tout le monde. Mais heu, vraiment la plupart là, ça va super bien. À part ça, ben côté payant, c'est quand même, ça a de l'allure. [...] Idéalement ça serait mieux un petit peu plus, mais ça a quand même ben du bon sens. [...] Mais en général, je suis satisfaite, puis je laisserais pas mon travail. Des fois [je le laisserais tomber] mais je le ferai pas. Parce que c'est quand même... J'aime assez ça pour rester.» ~ (P. 1, F, 24 ANS, DEP, ASSISTANCE TECHNIQUE EN PHARMACIE)

Vingt pour cent des personnes font état d'une **insatisfaction transitoire**, c'est-à-dire qu'il n'y a qu'une correspondance partielle entre le travail qu'elles occupent, leurs attentes et leurs valeurs de travail. Autrement dit, elles ne peuvent satisfaire qu'une partie de leurs valeurs de travail dans leur occupation actuelle. Cependant, leurs attentes ne sont pas revues à la baisse, si bien que l'écart entre les valeurs et la réalité affecte négativement leur niveau de satisfaction. Ces personnes n'entrevoient pas pour autant quitter leur emploi dans l'immédiat. Bien que les valeurs et les attentes ne soient pas entièrement comblées, la situation est supportable parce que l'individu considère son travail comme une transition vers un meilleur emploi. Ainsi, l'insatisfaction est perçue comme provisoire, dans l'espoir que le travail actuel ne soit qu'un passage obligé permettant d'accéder à l'emploi idéal, où la ou le travailleur-e pourra enfin s'épanouir.

«Pas à long terme. Ben la gratification c'est correct, ma boss vient me voir, elle me dit souvent que je suis super bonne, puis "qu'est-ce que je ferais sans toi", mais. Mais qu'est-ce que tu ferais, sans moi, je le sais pas, à la limite je trouve ça stressant parce que, ça ne me donne plus envie de partir, tsé je sais qu'elle m'aime tellement, puis je fais tellement de la bonne job, mais. Crime moi je me réalise pas. Je la réalise elle, c'est ça qui arrive là!» ~ (P. 68, F, 21 ANS, DEC, COMMERCIALISATION DE LA MODE)

Seulement six pour cent des personnes vit une **frustration partielle** et considère que son emploi actuel est plutôt insatisfaisant, car certaines de ses valeurs de travail ne s'y retrouvent pas. Comme ces travailleur-e-s ne revoient pas leurs attentes à la baisse, un sentiment d'insatisfaction subsiste en raison de l'écart entre la situation idéale et la situation réelle, d'autant plus qu'elles et ils ne se prononcent pas nécessairement sur leur espoir d'atteindre éventuellement une plus grande satisfaction. Bien qu'une partie de leur travail corresponde à leurs valeurs et à leurs attentes, ces personnes dirigent plutôt leur attention sur celles qu'elles ne retrouvent pas et font donc une lecture du présent en termes de « verre à moitié vide ».

« [Ça correspond] à pas grand chose dans le fond je te dirais. [...] Ce à quoi j'aspirais, je suis content de savoir que ça va probablement arriver bientôt, mais en ce moment, dans la situation présente, il y a pas vraiment grand chose là que j'aurais pu prévoir que ça serait comme ça. [...] Tse on sait jamais quand qu'on va avoir des nouvelles, on sait pas si on va en avoir, parce qu'il y a beaucoup beaucoup de demandes dans toutes les villes. Fait que c'est un peu d'incertitude. »  
~ (P. 57, H, 21 ANS, DEC, TECHNIQUES POLICIÈRES)

Finalement, huit pour cent des personnes sont en position de **désengagement**. Elles font état d'une faible correspondance entre le travail qu'elles occupent, leurs attentes et leurs valeurs de travail. Autrement dit, elles ne peuvent satisfaire aucune valeur de travail dans leur activité actuelle, sans pour autant revoir à la baisse leurs attentes. Elles manifestent donc une insatisfaction professionnelle, qui peut donner lieu à un détachement, à un faible sentiment d'appartenance, à un désinvestissement de l'emploi actuel et au désir de quitter leur travail aussitôt que l'occasion se présente.

« Ben c'est du travail très manuel, répétitif [...] Il y a personne qui va te lancer des fleurs. Quand, si quelqu'un vient te voir, c'est parce que tu as fait de quoi de pas correct. C'est pas parce que tu fais bien ta job là. [...] Vu que les employés s'entendent comme pas bien avec les patrons, ben là on dirait qu'ils se "bitchent" aussi entre eux autres, parce qu'ils sont de mauvaise humeur, à la place d'essayer de bien s'entendre ensemble pour que ça aille mieux, je sais pas trop. C'est vraiment une ambiance... désagréable. » ~ (P. 65, F, 22 ANS, DEC, DESIGN DE PRÉSENTATION, AU MOMENT DE L'ENTREVUE, EMPLOYÉE DANS UNE ENTREPRISE DE LAVAGE INDUSTRIEL DE VÊTEMENTS)

Un dernier résultat intéressant concernant la relation entre attentes et réalité est le constat qu'il existe un lien significatif entre cette relation et le parcours d'insertion décrit plus haut. En effet, la probabilité de s'épanouir ou de se contenter du point de vue de la relation attentes-réalités est 3,5 fois plus élevée lorsque la personne a exercé des emplois en lien avec son domaine de formation, soient-ils à temps plein ou non. Autrement dit, la probabilité de rencontrer, partiellement ou entièrement, ses attentes est plus élevée lorsque la personne arrive à travailler dans des emplois en lien avec son domaine de formation.

***un peu, beaucoup, à la folie...***



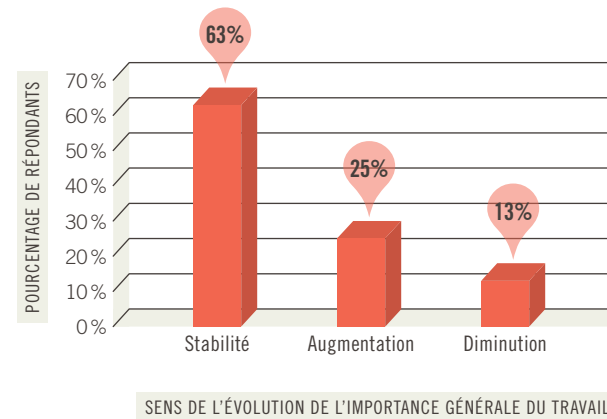
***un an plus tard***

# 6

## L'ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL

Précédemment, nous avons observé l'importance que les jeunes accordent au travail et ce que représente pour elles et eux un bon travail. Mais qu'en est-il lorsqu'on compare les représentations des jeunes au premier temps de l'étude, alors qu'elles et ils étaient étudiant-e-s, et celles dont elles et ils font état au deuxième temps, une fois acquis le statut de travailleur? Dans la section qui suit, nous observerons comment la transition des jeunes entre le monde étudiant et le monde du travail a fait évoluer leur rapport au travail.

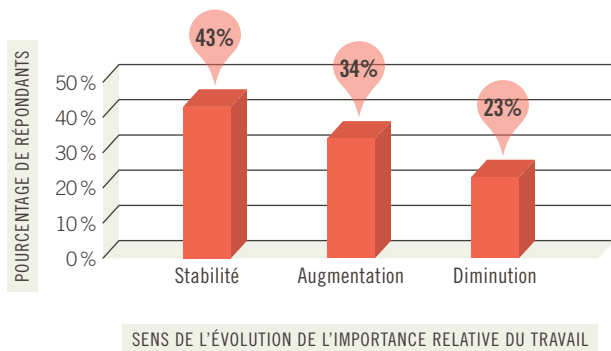
### 6.1 Évolution de l'importance générale du travail



Note. Ce calcul a été réalisé à partir des réponses des 56 participant-e-s ayant répondu à cette question aux deux Temps de l'étude.

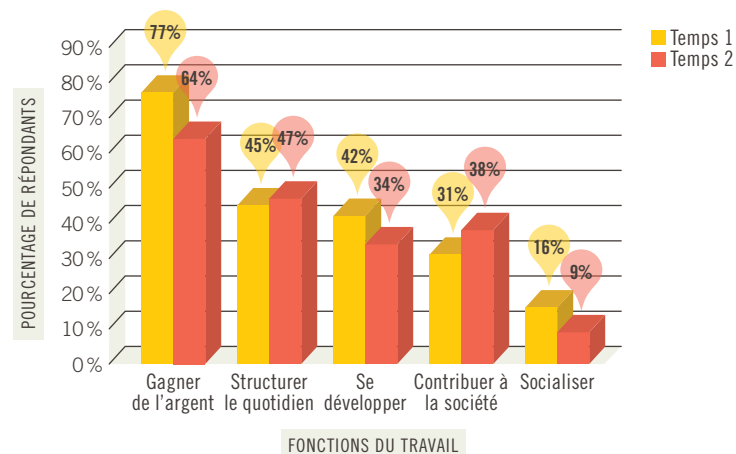
Pour la majorité des participant-e-s (63 %), l'importance générale du travail demeure stable, alors que pour le quart (25 %) d'entre elles et eux, elle augmente. C'est seulement dans une moindre proportion (13 %) que l'importance générale du travail diminue. Cela signifie que pour plus du tiers des jeunes, le fait d'entrer en contact avec le monde du travail affecte sensiblement l'importance qui lui est accordée.

## 6.2 Évolution de l'importance relative du travail



À l'instar de l'importance générale du travail, l'importance relative du travail, c'est-à-dire lorsqu'elle est comparée à d'autres sphères de vie (famille, amis, couple et loisirs) est aussi restée stable pour une bonne partie des participant-e-s, soit 43 % d'entre eux. Chez 34 % des personnes, l'importance relative du travail a augmenté, alors que chez 23 % des répondant-e-s, elle a plutôt diminué. Retenons donc que pour la majorité des participant-e-s, la place qu'occupe le travail dans leur vie tend à fluctuer lorsqu'elles et ils entrent en contact avec le monde du travail.

## 6.3 Évolution des fonctions du travail

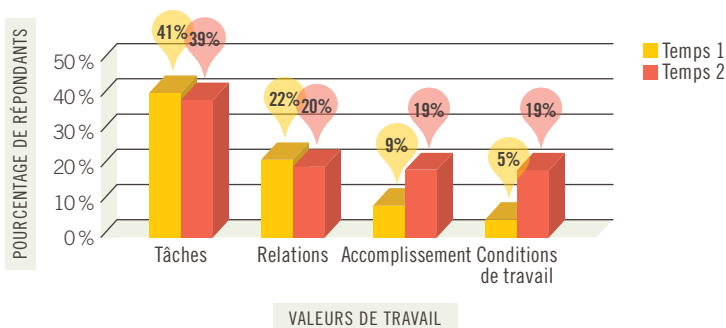


Note. Le total du pourcentage de répondant-e-s par Temps de l'étude excède 100 %, car ceux-ci pouvaient évoquer plusieurs fonctions du travail. Aussi, seulement les réponses des 64 personnes ayant participé aux deux Temps de la recherche ont été retenues pour comparer l'évolution des fonctions du travail.

Le classement des fonctions du travail demeure sensiblement le même au fil du temps, mis à part la fonction « contribuer à la société » qui, au Temps 2, devient plus importante que la fonction « se développer ». Il semble donc que le contact des jeunes avec le marché du travail modifie leur conception des fonctions du travail, au sens où celle-ci se précise et s'affine. Le fait de gagner de l'argent demeure la fonction du travail la plus souvent exprimée, mais sa fréquence d'évocation chute notablement. En effet, alors qu'elles étaient aux études, 77 % des personnes voyaient dans le travail une façon de gagner de l'argent, alors que seulement 64 % d'entre elles évoquent cette fonction au Temps 2. Le fait de structurer le quotidien demeure la fonction la plus stable dans le temps, puisqu'elle

est évoquée par 45 % des répondant-e-s au premier temps de l'étude et par 47 % d'entre elles et eux un an plus tard. En outre, au Temps 1, 42 % des répondant-e-s considéraient que le travail permettait de se développer, alors qu'elles et ils ne sont que 34 % à penser cela une année plus tard. Le fait de contribuer à la société est la fonction qui gagne le plus en importance, puisque 31 % des jeunes soulignaient cette fonction du travail au Temps 1, contre 38 % au Temps 2. Enfin, l'importance de socialiser demeure au dernier rang et seulement 9 % des participant-e-s en font mention au Temps 2, indiquant une diminution de 7 %.

#### 6.4 Évolution des valeurs de travail



Note. Seulement les réponses des personnes ayant participé aux deux temps de la recherche ont été retenues pour comparer l'évolution des valeurs de travail, pour un total de 64 répondants.

Le classement des valeurs de travail est assez stable à travers le temps. Au Temps 1, le fait d'accomplir des tâches intéressantes est la valeur de travail dominante la plus fréquemment évoquée, suivie de la qualité des relations, de l'accomplissement, et enfin, des bonnes conditions de travail. Au Temps 2, on observe sensiblement le même classement, mis à part pour les conditions de travail, qui

gagnent en importance et se rangent ex æquo avec la valeur d'accomplissement personnel. La fréquence d'évocation de certaines valeurs reste assez stable entre les deux moments de l'étude.

Par exemple, 41 % des participant-e-s considère la nature des tâches effectuées comme une valeur fondamentale au Temps 1, et 39 % d'entre elles et eux pense ainsi une fois inséré sur le marché du travail. L'importance des relations est stable elle aussi, puisque 22 % des individus la mentionne au Temps 1, alors que 20 % y font allusion un an plus tard. L'entrée sur le marché du travail semble toutefois influencer à la hausse la valeur d'accomplissement personnel, puisque 19 % des jeunes considère cette valeur comme fondamentale au Temps 2, alors qu'elles et ils n'étaient que 9 % à penser ainsi au Temps 1. Enfin, les conditions de travail semblent prendre de la valeur aux yeux des jeunes travailleuses et travailleurs, puisque 19 % l'évoquent au Temps 2, alors qu'elles et ils n'étaient que 5 % à y faire allusion un an plus tôt. Enfin, soulignons que seulement 3 % des personnes ne font pas mention d'une valeur de travail plus importante que les autres au Temps 2, alors qu'elles et ils étaient 23 % dans cette situation au Temps 1. L'insertion professionnelle des jeunes les porterait-elle à préciser leur hiérarchie de valeurs? La question mérite d'être posée.





## CONCLUSION

Par cette recherche, nous voulions donner la parole aux jeunes de la formation professionnelle et technique, afin qu'elles et ils nous parlent de ce que le travail représente à leurs yeux et de la manière dont leur insertion professionnelle influence ces représentations. En effet, peu d'études se sont intéressées de manière approfondie à cette population particulière et à leur transition vers l'emploi. De plus, les médias semblent dresser un portrait, souvent négatif, de cette fameuse « Génération Y », sans pour autant s'appuyer sur des données fiables.

Globalement, cette recherche montre que le travail joue un rôle important dans la vie des jeunes rencontré-e-s. Au-delà de tout discours sur les générations, le travail semble donc demeurer une valeur centrale de la vie. Cela dit, les réponses à la question « au fond, pourquoi travailler? », que nous posons en introduction, donne lieu à des réponses très variées. Nous constatons ainsi une forte diversification de rapports au travail : son importance par rapport aux autres sphères de vie, les valeurs que celui-ci permet ou devrait permettre de réaliser, ainsi que les fonctions qu'on lui attribue, varient énormément. Par exemple, pour certain-e-s, le travail doit permettre de se réaliser personnellement, de se développer, de faire des activités qui procurent du plaisir, de s'accomplir, etc. Pour d'autres, il est une source de réalisation sociale, car il permet de socialiser, de contribuer à la société, de développer des bonnes relations, etc. Pour d'autres encore, le travail joue un rôle plus « pragmatique » : par le salaire, par la garantie de certaines conditions, par ses capacités de donner une structure à la vie, le travail contribue dans ce cas à réaliser des projets dans d'autres sphères de vie qui sont considérées plus importantes. Toujours est-il que la prudence est de mise dans l'interprétation de nos résultats : le matériel recueilli nous montre d'abord et avant tout que chaque jeune présente sa propre manière de penser et d'investir le travail et ne peut pas se situer complètement dans l'un ou l'autre de ces cas de figure. Il est donc imprudent, voire erroné, de tenter de dresser un portrait général du rapport au travail d'une génération entière. C'est peut-être là le principal message qui émerge de la présente étude.

Comment évolue le rapport au travail après être entré en contact avec le marché de l'emploi? La relance des participant.e-s une année et demi après les avoir rencontré.e-s une première fois nous donne des éléments de réponse à cette question. Conformément aux recherches menées dans d'autres pays, nous constatons que la transition vers l'emploi tend à moduler le rapport au travail. D'une part, son importance et les valeurs que l'on priorise en travaillant sont bousculées pour la moitié des personnes rencontrées. De plus, il semblerait que le contact avec le monde du travail permette aux jeunes de préciser leurs attentes et de mieux cibler leurs priorités. Ces résultats pourraient indiquer que la rencontre du monde du travail porte les jeunes à être plus «réalistes» à cet égard – peut-être même plus terre-à-terre, moins ambitieux? Ceci en renonçant, par exemple, à certaines valeurs moins saillantes et en recherchant des valeurs plus essentielles et indispensables à leur satisfaction au travail. Voilà donc quelques constats transversaux concernant le rapport au travail des jeunes rencontré.e-s. Mais qu'en est-il de leur insertion professionnelle? Que deviennent-elles et -ils une fois sorti.e-s de l'école? Globalement, nous constatons que la plupart des jeunes réussissent leur insertion : elles et ils trouvent un emploi en lien avec leur domaine d'études et se déclarent satisfait.e-s de leur entrée sur le marché du travail. Toujours est-il que près du tiers des participant.e-s travaille dans un autre domaine et est moins satisfait de son insertion. Le bilan que l'on peut en faire est donc globalement positif, mais quand même mitigé pour ce tiers dont l'insertion professionnelle est plus compliquée. Une attention particulière doit donc être portée à ces personnes, car ne pas réussir à travailler dans le métier pour lequel elles ont été formées et vivre une insertion professionnelle insatisfaisante les situe dans une situation délicate, qui risque de compromettre la suite de leur parcours professionnel.

Nous avons par ailleurs constaté qu'une insertion réussie du point de vue «objectif», par exemple au regard du lien entre la formation apprise et l'emploi occupé, ne correspond pas automatiquement à une satisfaction «subjective». En effet, si quatre jeunes sur dix se sentent épanouis dans leur emploi, les autres font l'expérience d'un écart plus ou moins important entre les attentes qu'elles et ils avaient envers le monde du travail en sortant de leur formation et la réalité de l'emploi exercé une année et demie après. Cet écart entre attentes et réalité est questionnant. Il souligne d'abord l'importance de s'intéresser de près à la perception que les jeunes ont de leur situation professionnelle et de ne pas se fier exclusivement à des indicateurs trop grossiers et «extérieurs» concernant la qualité de leur insertion. Ensuite, il met en relief la nécessité de se préoccuper de ces contentements, insatisfactions, frustrations, voire même désengagements envers le monde du travail. En effet, ces états d'âme peuvent menacer la qualité du rapport au travail des jeunes et, en conséquence, miner leur investissement dans la sphère du travail, voire mettre en péril leur parcours professionnel futur.

**Pour faire court...** cette recherche met en évidence au moins trois éléments qui méritent d'être retenus, tant par les professionnel-le-s travaillant avec ou sur les jeunes en transition de l'école à l'emploi que par leur entourage (famille, pairs, etc.)

1. Le constat d'un écart entre éléments objectifs, observables de l'extérieur, et les perceptions subjectives des jeunes sur leur propre expérience incite à prêter plus d'attention, justement, au point de vue des personnes directement concernées par le défi de l'insertion professionnelle. Il est en effet essentiel, lorsque l'on côtoie ces personnes, de leur donner directement la parole – et, surtout, de l'entendre – afin de saisir le rapport unique que tout un chacun entretient avec le monde du travail, mais aussi afin de comprendre leur propre vécu de l'expérience d'insertion, dans toutes ses finesses, ses nuances, en respectant chaque individualité.
2. En conséquence, il s'agit d'éviter de porter un regard trop généralisant, voire jugeant, sur ce rapport des jeunes au travail. Par exemple, le travail n'est guère en perte de valeur et, contrairement à ce qu'on peut lire ailleurs à leur sujet, les jeunes ne semblent pas désinvestir cette sphère de vie. Bien au contraire, le travail reste important à leurs yeux, bien que pour des raisons variées. Si le contexte social et professionnel de la transition école-emploi est le même pour tou-te-s, chaque jeune y évolue en fonction de son expérience, son parcours, son propre contexte de vie. Au-delà des aspects subjectifs susmentionnés, lorsqu'on côtoie ces jeunes, il s'agit alors également de considérer les spécificités de chaque expérience et de chaque parcours.
3. Nous avons montré que les parcours d'insertion des jeunes sont, eux aussi, diversifiés et peuvent être plus ou moins « réussis » : certain-e-s arrivent à trouver rapidement un travail stable et dans

leur domaine d'étude, sont satisfait-e-s de leur parcours et de leur situation professionnelle et rencontrent leurs attentes; d'autres vivent une situation diamétralement opposée, faite d'emplois instables, sans lien avec leur formation, et sont confronté-e-s à des écarts parfois déstabilisants entre leurs attentes et la réalité du monde du travail. Or, on peut légitimement supposer que les jeunes dans ce deuxième cas de figure font l'expérience d'une insertion professionnelle laborieuse et sont confronté-e-s à une situation de vulnérabilité. Dans ces cas, il est essentiel de déployer des efforts afin, idéalement, de prévenir ces parcours laborieux ou, au moins, de mettre en place des mesures permettant d'éviter qu'une vulnérabilité se transforme en véritable exclusion sociale.

Quoi qu'en disent les médias, rappelons-nous qu'au-delà des écueils rencontrés, les jeunes font généralement preuve d'une motivation et d'un goût manifestes pour le travail, comme en témoigne leur investissement dans cette sphère de vie. Dans les prochains mois, des analyses plus approfondies seront réalisées en vue de comparer les résultats des femmes à celui des hommes, de même que ceux des deux filières concernées. D'autres analyses viseront également à examiner plus en détail l'évolution du rapport au travail des jeunes, afin de vérifier, par exemple, si certaines valeurs ou fonctions du travail tendent à émerger ou à s'éteindre après l'entrée sur le marché du travail.

En conclusion, nous tenons à remercier vivement les jeunes ayant accepté de participer bénévolement à cette recherche, ainsi que les écoles nous ayant permis de recruter les participant-e-s au sein de leur programme.



CRIEVAT  
Centre de recherche et d'intervention  
sur l'éducation et la vie au travail



UNIVERSITÉ  
LAVAL

Personne de contact :

**Jonas Masdonati**, Ph.D., professeur responsable du projet  
Université Laval, Département des fondements et pratiques en éducation  
Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT)  
2320, rue des Bibliothèques, local 612, Québec (Québec), Canada, G1V 0A6

Tél : 418-656-2131 poste 7628 | Fax : 418-656-7347  
jonas.masdonati@fse.ulaval.ca  
[http://www.crievat.fse.ulaval.ca/membres/reguliers/masdonati\\_jonas](http://www.crievat.fse.ulaval.ca/membres/reguliers/masdonati_jonas)

**Cochercheurs** : Geneviève Fournier et Louise St-Arnaud  
**Collaborateurs** : Émilie Allen, Sarah Boisvert, Cloé Cabana, Imane Zineb Lahrizi,  
Mathieu Pinault, Valéry Saucier.

Avec la participation financière du Conseil de recherches  
en sciences humaines (CRSH).  
Projet approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval.  
(No d'approbation 2010-186/09-11-2010)