

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

==== *Rapport pour les écoles ayant participé au projet de recherche* ====

Université Laval, Québec, Novembre 2012

Jonas Masdonati, Geneviève Fournier et Sarah Boisvert
Avec la collaboration de Émilie Allen, Mathieu Pinault et Valéry Saucier.



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté des sciences de l'éducation
Département des fondements
et pratiques en éducation



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

Table des matières

Introduction.....	3
1. Les participant·e·s	5
2. Le rapport au travail.....	6
2.1 L'importance du travail	7
2.2 Les valeurs accordées au travail	11
3. Le regard sur la formation	15
3.1 Le choix de programme.....	16
3.2 Le choix de filière scolaire.....	19
3.3 La satisfaction envers la formation	21
4. Vue d'ensemble	24
Perspectives	26
Références.....	27

Introduction

Le présent rapport consiste en une synthèse des principaux résultats intermédiaires de la recherche «L'évolution du rapport au travail de jeunes adultes en phase de transition école-emploi». Ce projet est mené au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), de l'Université Laval, à l'aide de la contribution financière du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH). Il est approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (No d'approbation 2010-186/09-11-2010) et est dirigé par les professeur·e·s Jonas Masdonati (chercheur principal), Geneviève Fournier et Louise St-Arnaud (cochercheures). Participent ou ont participé à l'étude quatre auxiliaires de recherche: Émilie Allen, Sarah Boisvert, Mathieu Pinault et Valéry Saucier.

L'objectif de la recherche est d'analyser la manière dont évolue le rapport au travail des jeunes adultes entre la fin de leur formation professionnelle ou technique et l'entrée sur le marché du travail. Le rapport au travail se caractérise par trois variables: l'importance absolue que les jeunes attribuent au travail, son importance comparative aux autres sphères de vie et les valeurs que les jeunes cherchent à réaliser par le travail (Mercure & Vultur, 2010; Paugam, 2000; Sverko, B., Babarovic, T., & Sverko, 2008). En particulier, nous nous intéressons aux éventuels écarts entre les attentes vis-à-vis du travail et la réalité de l'insertion professionnelle. D'autres éléments sont également étudiés, tels que le regard des jeunes sur leur formation et leur construction identitaire dans la sphère du travail.

Cette recherche se déroule en deux temps. Le premier temps a démarré en janvier 2011 et s'est terminé en avril 2012. Il a consisté à rencontrer, en entrevue, une centaine de finissant·e·s de la formation professionnelle (DEP) et technique (DEC). Le deuxième temps de l'étude est actuellement en cours et se terminera à l'automne 2013. Il consiste à recontacter les mêmes personnes rencontrées au Temps 1, 12 à 18 mois après leur diplomation, afin de les interroger sur leur insertion professionnelle.

Dans ce qui suit, nous dressons un portrait d'ensemble des résultats généraux du premier temps de l'étude qui est destiné aux écoles ayant participé au projet. Il propose d'abord un survol du profil de formation des participant·e·s et des écoles et programmes concernés (Section 1). Ensuite, nous faisons état de la manière dont les participant·e·s nous ont parlé des différents aspects de leur rapport au travail (Section 2) et du regard que les finissant·e·s rencontré·e·s portent sur leur formation professionnelle ou technique (Section 3). Dans ces sections, les principaux résultats sont présentés dans des tableaux, dans lesquels est indiqué le nombre de personnes concernées et sont proposés des extraits «représentatifs» des cas de figure en question, appelés énoncés paradigmatiques. Une rapide vue d'ensemble conclut le rapport (Section 4).

Signalons encore que la recherche dont il est question dans le présent rapport est de type exploratoire et adopte jusqu'à présent une méthodologie qualitative. De ce fait, les résultats présentés dans le rapport ne se veulent pas représentatifs de la population des étudiant·e·s en formation professionnelle et technique au Québec. Les chiffres indiqués ne constituent donc qu'une information pour le lecteur ou la lectrice, l'objectif de l'étude n'étant pas de quantifier les thématiques retenues, mais plutôt de rendre compte des différents types de rapports au travail et à la formation et de qualifier la manière dont les jeunes nous en parlent. Enfin, ce qui suit est le fruit de ce qui, en recherche qualitative, est qualifié d'analyse de contenu par catégories conceptualisantes (Paillé & Mucchielli, 2010). Ce type d'analyse vise à catégoriser et à décrire les témoignages des sujets afin de créer des typologies de manifestations d'un thème donné. Les thèmes retenus ici sont donc le rapport au travail (prospectif) et le regard sur la formation (rétrospectif).

1. Les participant·e·s

Au total, 102 finissant·e·s de la formation professionnelle ou technique, 49 femmes et 53 hommes, ont été rencontré·e·s, en deux cohortes, entre janvier 2011 et avril 2012. Leur âge variait entre 17 et 25 ans, l'âge moyen étant de 21 ans. Les entrevues ont duré entre 45 et 90 minutes et ont été entièrement retranscrites et rendues anonymes.

Parmi ces finissant·e·s, 56 (26 femmes et 30 hommes) fréquentaient une formation professionnelle dans 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 dispensés dans l'un des centres de formation professionnelle suivants, qui ont accepté de participer à l'étude : Centre de formation professionnelle (CFP) Fierbourg, CFP de Québec, CFP Maurice-Barbeau, École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (EMOICQ), École hôtelière de la Capitale, CFP de Neufchâtel.

Les 46 autres participant·e·s (23 femmes et 23 hommes) étaient en fin de formation collégiale technique dans l'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.

Les écoles qui ont participé à l'étude sont le Campus Notre-Dame-de-Foy, le CÉGEP de Lévis-Lauzon et le CÉGEP de Sainte-Foy.

2. *Le rapport au travail*

Les participant·e·s ont été questionné·e·s sur divers aspects liés au travail et à leurs anticipations de l'avenir professionnel. Deux éléments nous permettent de juger de leur rapport avec le monde du travail, tel qu'elles et ils se le représentent : les raisons de l'importance que ces personnes attribuent au travail (Section 2.1) et les valeurs qu'elles ambitionnent de réaliser en travaillant (Section 2.2). Les principales questions posées pour investiguer ces deux éléments étaient les suivantes : «Quelle importance attribuez-vous au travail? Comment expliquez-vous cela?» et «Que recherchez-vous dans votre futur travail? Qu'est-ce qu'un bon travail, pour vous?»

2.1 L'IMPORTANCE DU TRAVAIL

Comme l'indique le Tableau 1, la plupart des finissant·e·s rencontré·e·s attribuent une importance au moins moyenne au travail, alors que huit personnes estiment que le travail ne compte pas pour elles. On peut donc affirmer que le travail semble prendre une place relativement grande dans la vie des personnes interviewées.

Tableau 1. Degré d'importance du travail

DEGRÉ	ÉNONCÉ PARADIGMATIQUE	NOMBRE DE RÉPONDANT·E·S		
		DEP	DEC	Total
Haut	<i>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.</i> (P. 2, F, DEP, Assistance technique en pharmacie)	19	14	33
Moyen	<i>C'est sûr que lorsque ça va bien au travail, c'est sûr que ça fait du bien. [...] Sauf que s'il m'arrive un pépin à la job, ça ne déteint pas sur toutes mes autres... mes amis, mon copain, tout ça, ma famille. Ça ne déteint pas là-dessus, puis c'est ça. Ça l'occupe quand même une place importante, parce que... Mais ce n'est pas parce que je réussis mon travail que je réussis ma vie.</i> (P. 16, DEC, Techniques d'éducation à l'enfance)	31	30	61
Faible	<i>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!</i> (P. 11, DEP, Soudage-montage)	6	2	8

Au-delà du degré d'importance, les jeunes rencontré·e·s ont été questionné·e·s au sujet des raisons qui expliquent cette importance plus ou moins grande du travail. Cinq types de raisons résultent de nos analyses (Tableau 2).

Tableau 2. Raisons de l'importance du travail

RAISON	ÉNONCÉ PARADIGMATIQUE	NOMBRE DE RÉPONDANT·E·S		
		DEP	DEC	Total
Gagner de l'argent	<i>On dit souvent que l'argent ne fait pas le bonheur, mais moi, je crois plus ou moins à ça. C'est vrai que ça ne t'apportera pas le bonheur mais ça va aider. Ça va aider, ça va aider beaucoup.</i> (P. 32, H, DEC, Sécurité incendie: prévention en sécurité incendie)	47	33	80
Structurer le quotidien	<i>C'est un rythme de vie, c'est un moyen de s'occuper, dans le fond.</i> (P. 40, H, DEC, Sécurité incendie: prévention en sécurité incendie)	29	22	51
Se développer	<i>[Le travail est important] pour être accompli, dans le fond. [...] 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.</i> (P. 24, F, DEC, Techniques policières)	20	24	44
Contribuer à la société	<i>En même temps, tu aides les gens. Dans quelque milieu que tu sois, c'est utile selon ce que tu fais. C'est ça, la société a besoin de ça pour fonctionner.</i> (P. 1, F, DEP, Assistance technique en pharmacie)	14	14	28
Socialiser	<i>Beaucoup les amis que tu vas avoir, les contacts, les collègues... Tout ça va être dans le travail. C'est sûr que c'est pour les contacts avec les gens.</i> (P. 15, F, DEC, Techniques d'éducation à l'enfance)	6	10	16

Note. Le total des répondant·e·s excède le nombre de participant·e·s à l'étude, car celles- et ceux-ci pouvaient évoquer plusieurs raisons de l'importance du travail. Les catégories ne sont donc pas mutuellement exclusives.

Les jeunes qui estiment que le travail est important parce qu'il permet de **gagner de l'argent** visent, par le salaire, à réaliser des «projets» en dehors du travail. Ces «projets» sont de trois types. D'abord, par l'argent que leur procure le travail, 36 jeunes visent à devenir autonomes. Cette indépendance n'est pas seulement financière, mais aussi affective et symbolique. Par exemple, l'argent peut être valorisé parce qu'il permet de vivre seul-e, de ne plus dépendre des parents pour sa subsistance, ce qui peut sanctionner l'entrée dans l'âge adulte. Il a donc une valence symbolique forte, qui comporte une temporalité à court/moyen terme. Ensuite, 30 répondant·e·s valorisent l'argent que procure le travail parce que celui-ci leur permet de réaliser, ou du moins d'anticiper, des projets de vie s'étalant dans le long terme. Ces projets peuvent par exemple consister en l'achat d'une maison ou en le désir de fonder et d'entretenir une famille. La valence symbolique est ici forte et la temporalité s'inscrit dans le long terme. Enfin, 29 participant·e·s visent l'accès à la consommation de biens matériels immédiats (acheter une voiture, se payer des voyages ou financer ses loisirs). Cette consommation s'inscrit dans le court terme, n'est pas liée à des projets de vie et n'a pas de forte valence symbolique.

Le travail constitue également un moyen de **structurer le quotidien**. En effet, chez 51 jeunes interrogé·e·s, le travail tient lieu de repère dans le quotidien, car il cadence les rythmes de vie, et ce, de deux manières. D'une part, pour 38 d'entre elles et eux, le travail permet d'éviter le désœuvrement, d'être occupé·e, actif et active, de «ne pas rien faire», indépendamment de ce qu'elles ou ils font dans le travail. Cette raison peut être liée à une question d'identité sociale «par la négative», c'est-à-dire par la peur, en ne travaillant pas, d'être jugé comme fainéant, chômeur ou assisté. Elle peut aussi être liée à une peur d'ordre psychologique : celle de sombrer, d'adopter des comportements à risque afin de remplir le temps laissé vide par l'inactivité professionnelle. D'autre part, 18 répondant·e·s perçoivent le travail comme étant une façon de combler l'espace temporel. Pour ces individus, le travail est important simplement parce qu'il occupe beaucoup de temps dans une journée et dans une vie. Son importance semble ainsi une évidence, du fait qu'une activité qui occupe du temps (quantitativement) doit inévitablement être importante.

Cela dit, 44 répondant·e·s considèrent que le travail est important parce qu'il permet de **se développer**. Pour ces derniers, c'est par le travail que la personne arrive à donner un sens à sa vie, à se réaliser, à s'accomplir. Elle peut aussi relever des défis importants tout en augmentant son estime de soi et sa fierté vis-à-vis d'elle-même.

Le fait de **contribuer à la société** est un autre motif qui explique l'importance du travail aux yeux des jeunes répondant·e·s. Pour 28 d'entre elles et eux, le travail est important parce que tout le monde le fait ou doit le faire. Ainsi, 26 jeunes visent, par le biais du travail, à se sentir socialement reconnu·e·s et utiles. D'une part, elles et ils considèrent que le travail participe, dans une visée plus large, à la survie de la société et à son avancement en général. D'autre part, grâce à cette implication et ce sentiment d'utilité, la personne se sent reconnue par les autres et peut se considérer comme un membre à part entière de la société, ce qui contribue à renforcer son identité sociale. De plus, selon 11 participant·e·s, le travail permet de répondre à une norme, de satisfaire une attente sociale. Ainsi, pour ces derniers, il est peu utile de se poser véritablement des questions sur le sens ou sur la pertinence de son travail. La personne travaille puisque cela va de soi, car il faut le faire, puisque tout le monde le fait. Il est donc normal et automatique que tout le monde y mette du sien. De ce fait, cette contribution à la société se fait plus par la négative, ou est moins réfléchie qu'une contribution qui appelle à la reconnaissance sociale.

Enfin, l'importance du travail réside pour certains dans la possibilité de **socialiser**. C'est manifestement le cas pour 16 jeunes ayant participé à l'étude. Le travail constitue pour elles et eux un lieu de rencontre privilégié, qui favorise la création de contacts sociaux quotidiens, sur le lieu de travail. Ainsi, l'intérêt d'aller travailler s'inscrit dans la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes, de partager avec elles et eux, voire de se faire des ami·e·s.

Lorsqu'on compare les finissant·e·s de la formation professionnelle et de la formation technique du point de vue du degré et des raisons de l'importance attribuée au travail, il ne semble pas y avoir des différences majeures. Une tendance, qui serait à confirmer par des études à plus grande échelle, serait une certaine propension des jeunes en formation technique à justifier l'importance du travail par la possibilité que celui-ci donne de se développer et de socialiser. Ces deux raisons sont en effet évoquées par le 52 %, respectivement le 22 % des finissant·e·s de la formation technique, contre le 36 %, respectivement le 11 % des finissant·e·s de la formation professionnelle rencontré·e·s. À nouveau, ce constat n'indique qu'une tendance et ne peut pas être généralisé.

2.2 LES VALEURS ACCORDÉES AU TRAVAIL

Le Tableau 3 présente les valeurs que les jeunes accordent au travail et qu'elles ou ils chercheront à réaliser en travaillant. Les données présentées font ici référence aux aspects qui sont, pour les participant·e·s, représentatifs d'un bon travail. Quatre types de valeurs se dégagent du discours des participant·e·s.

Tableau 3. Valeurs accordées au travail

VALEUR	ÉNONCÉ PARADIGMATIQUE	NOMBRE DE RÉPONDANT·E·S		
		DEP	DEC	Total
Tâches	<i>C'est important aussi selon moi d'être heureux dans son travail, d'avoir un travail qui nous plaît. Je préfère... je ne sais pas... gagner moins d'argent, déménager, n'importe quoi que si c'est un travail qui me plaît.</i> (P. 60, F, DEC, Technologie forestière)	42	38	80
Relations	<i>Une bonne équipe de travail: il faut que tu t'entendes avec tes collègues parce que sinon... [...] Ça marche pas. [...] Tu peux pas être meilleur ami avec tout le monde dans la vie, mais tu sais...</i> (P. 68, F, DEC, Commercialisation de la mode)	38	29	67
Conditions	<i>C'est sûr: les conditions de travail. Moi je serais jamais capable de faire un travail de nuit, ça serait pas un bon travail pour moi. [...] Parce qu'encore là c'est l'équilibre, là, pis moi, oublie ça: si je dors pas la nuit, ça y va pas!</i> (P. 68, F, DEC, Commercialisation de la mode)	32	25	57
Accomplissement	<i>[Un travail] qui te permet d'avancer, dans le fond [...] Dépasser des limites là, ouin c'est ça. Développer. [...] Dans le fond, il y a des jobs qui peuvent te permettre de te dépasser [...] personnellement, pis ça, c'est «hot» là. Ça, c'est vraiment bien.</i> (P. 80, F, DEP, Vente de voyages)	20	28	48

Note. Le total des répondant·e·s excède le nombre de participant·e·s à l'étude, car celles- et ceux-ci pouvaient évoquer plusieurs valeurs de travail.

Selon nos résultats, l'essence «fondamentale» d'un bon travail relèverait des **tâches**, puisque 80 répondant·e·s y ont fait allusion. Pour apprécier leur travail, elles et ils estiment essentiel de tirer de la satisfaction dans l'acte professionnel en lui-même, dans l'exercice du travail et dans les gestes que le métier choisi permet d'accomplir. L'attrait pour les tâches s'observe sur deux niveaux. D'abord, 57 participant·e·s qui accordent de l'importance aux tâches ont fait référence aux contenus du métier. Pour ces personnes, un bon travail en est un que l'on aime faire, dont on aime les contenus. Sont évoqués ici des aspects propres au métier choisi, des tâches spécifiques et valorisées qui le caractérisent et qui le différencient des autres professions. Il est important, dans ce cas, d'avoir du plaisir et d'apprécier ce que le métier nous porte à faire. Ensuite, 49 participant·e·s ont évoqué le cadre général d'exercice du travail. Ici sont mises en avant les conditions dans lesquelles les tâches sont effectuées, du point de vue des caractéristiques d'une journée de travail. Il peut s'agir aussi de l'importance du type de tâches à réaliser au quotidien ou encore du cadre dans lequel sont exécutées ces tâches, indépendamment du métier exercé. Mentionnons par exemple la possibilité d'effectuer un travail varié, d'être autonome, d'avoir des responsabilités, de se dépasser, de se défouler, de se donner physiquement et de s'exprimer (non pas socialement, mais en termes de créativité).

L'importance des **relations** au travail est également manifeste. En effet, 67 répondant·e·s ont évoqué cet aspect. Ici, la personne estime que pour être bon, un travail doit permettre d'établir des relations de qualité avec les membres de l'environnement professionnel immédiat. Il s'agit spécifiquement des interactions quotidiennes directes et concrètes avec les collègues, les client·e·s ou les supérieur·e·s hiérarchiques. Cela dit, les relations au travail s'observent sur différents plans. Au premier plan, on retrouve le climat du milieu de travail, évoqué par 64 des personnes interrogées. La relation interpersonnelle et le climat sont valorisés en tant que tels, et non pas en tant que sources de reconnaissance ou de partage de certaines valeurs. La «bonne ambiance» est donc une fin en soi et non pas un moyen de refléter d'autres valeurs ou de se sentir compétent. Au second plan, le partage de valeurs se révèle être une autre composante garante des bonnes relations au travail, puisque 11 répondant·e·s y ont fait allusion. La personne cherche un cadre de travail dans lequel les autres personnes (les collègues, les supérieur·e·s, les client·e·s) partagent certaines valeurs professionnelles et personnelles fondamentales pour elle. Ce n'est donc pas tellement l'ambiance générale qui compte, mais plutôt la conscience de travailler avec des gens qui pensent comme elle. Ces valeurs qu'elle souhaite partager sont de différents types, tels que la collaboration ou la coopération, le respect mutuel, la réciprocité, l'entraide, l'éthique professionnelle (les règles de l'art du métier), l'égalité, la justice

ou l'équité, etc. Cela, indépendamment de sa position hiérarchique dans le milieu de travail. À signaler que ces éléments ressortent souvent par la négative, c'est-à-dire par la volonté d'éviter des milieux ne respectant pas ces valeurs centrales.

En outre, 57 répondant·e·s recherchent de bonnes **conditions** de travail dans leur futur emploi, au sens strict du terme. Cela inclut notamment les aspects relatifs au salaire, à la stabilité et à la sécurité d'emploi. Le travail revêt donc ici une fonction plus instrumentale : indépendamment de ce que fait l'individu et du plaisir retiré de l'acte de travailler, ce sont les conditions pour le faire qui ont le plus d'importance. Sous cette catégorie, se classe la rémunération, à laquelle 41 répondant·e·s accordent une grande valeur. La satisfaction au travail est donc, pour celles- et ceux-ci, intimement liée à l'argent reçu en échange du travail fourni. Ce qui est valorisé, c'est l'apport matériel du travail et ce que cet apport permet de faire en dehors du travail. Le travail est donc un moyen et non pas une fin en soi : par sa rémunération, il permet la réalisation de projets dans d'autres sphères de vie. Ces projets sont décrits de façon plus exhaustive dans la Section 2.1, qui traite des raisons de l'importance du travail. Au-delà du salaire, selon 36 jeunes interrogé·e·s, d'autres conditions de travail peuvent être mises en avant et garantir une certaine satisfaction. Mentionnons par exemple un emploi qui permet de se réaliser dans d'autres

sphères de vie, par exemple grâce à la possibilité de trouver un équilibre travail-famille au moyen d'horaires flexibles ou d'une proximité géographique entre les deux, ou encore des horaires de travail convenables, une sécurité physique sur le lieu de travail, de même qu'une sécurité d'emploi permettant de se projeter dans le long terme.

Enfin, l'**accomplissement** personnel revêt une grande valeur selon 48 personnes interrogées. Selon elles, le travail doit permettre de se réaliser personnellement, de s'épanouir, de grandir, de se développer, d'apprendre, de développer ses compétences, de se sentir valorisées, d'être fières de ce qu'elles font. L'accomplissement personnel revêt trois formes particulières. D'abord, 32 jeunes participant·e·s font référence au sentiment de compétence. Dans ce cas, le sentiment d'accomplissement provient du travail lui-même : la personne estime que le travail doit permettre de se sentir compétent et efficace, de donner l'impression d'accomplir quelque chose d'estimable et de valorisant, de se réaliser personnellement ou de progresser, d'apprendre sans cesse. Est source de fierté un travail que la personne elle-même considère de bonne qualité, indépendamment des jugements d'autrui. Au demeurant, certaines personnes interrogées accordent une valeur particulière à la reconnaissance d'autrui. C'est le cas de 13 d'entre elles. Ainsi, l'accomplissement personnel est d'ordre interactionnel et psychosocial : la personne se réalise et se sent reconnue par les manifestations de

satisfaction, les rétroactions, les commentaires positifs, encourageants, formateurs ou valorisants qu'elle reçoit de la part de l'entourage professionnel. D'une part, est évoquée ici une fierté d'avoir fourni un travail reconnu comme étant de bonne qualité par des personnes de référence, perçues comme étant importantes et compétentes par l'individu (supérieur·e·s et collègues expérimenté·e·s). D'autre part, cette fierté et ce sentiment de reconnaissance de son travail peuvent aussi provenir de la sensation d'avoir été utile aux «destinataires» du travail, à savoir les client·e·s. Enfin, presque autant de répondant·e·s recherchent un sentiment d'utilité sociale par le biais de leur travail. Effectivement, pour 12 d'entre elles et eux, le sentiment d'accomplissement est lié à l'impression plus globale de contribuer à l'évolution de la société. Ainsi, le travail permet de se sentir utile socialement, non pas vis-à-vis d'une clientèle réelle, quotidienne, observable, mais de manière relativement abstraite et large. La fierté ressentie par le fait de travailler est donc ici liée à la sensation de contribuer, ne serait-ce que minimalement, à la vie en société et à son progrès.

Comme pour l'importance du travail, la comparaison des valeurs de travail des jeunes en formation professionnelle et des jeunes en formation technique ne montre pas de différences majeures entre ces deux groupes. Autrement dit, les valeurs que les jeunes recherchent dans le travail ne semblent pas dépendre de la filière fréquentée. Les valeurs d'accomplissement pourraient toutefois constituer une exception. On constate en effet que le pourcentage des finissant·e·s de la formation technique qui visent un accomplissement par le travail est presque le double que celui des finissant·e·s de la formation professionnelle (61 % contre 36 %). Il se peut ainsi qu'une formation technique soit perçue comme étant davantage en mesure de garantir un accomplissement personnel par le travail appris et exercé qu'une formation professionnelle. À nouveau, comme pour l'importance du travail (Section 2.1), signalons que cette tendance mériterait d'être confirmée par des études à plus large échelle.

— 3. *Le regard sur la formation* —

Les participant·e·s ont également été interrogé·e·s à propos de l'opinion qu'elles et ils manifestent à l'égard leur formation respective. Cet aspect a été exploré sur trois plans, soit sur leur choix de programme d'études en lui-même (Section 3.1), sur leur choix de filière scolaire (Section 3.2) ainsi que sur leur satisfaction au regard de la formation suivie (Section 3.3). Les principales questions posées visant à mieux connaître leur regard vis-à-vis de leur formation étaient les suivantes: «Quelles étaient vos motivations à choisir cette formation?», «Qu'est-ce qui vous a incité à choisir une formation professionnelle? Une formation technique?», et «Quel est votre degré de satisfaction par rapport à votre formation?»

3.1 LE CHOIX DE PROGRAMME

Interrogés à propos des raisons sous-jacentes à leur choix de programme d'études, les jeunes rencontré·e·s ont fourni un éventail de réponses assez varié. Ces réponses peuvent être classées sous cinq grandes catégories de motivations (Tableau 4).

Tableau 4. Raisons du choix du programme

RAISON	ÉNONCÉ PARADIGMATIQUE	NOMBRE DE RÉPONDANT·E·S		
		DEP	DEC	Total
Intérêt pour le métier	<i>J'avais beaucoup « gossé » sur un ordinateur, si je peux dire ça de même. Déjà qu'au secondaire [...] on avait des cours qui ressemblaient à ça, pis j'avais « tripé raide », fait que je me suis dit : « pourquoi pas, j'veins l'essayer ! »</i> (P. 62, H, DEC, Techniques d'intégration multimédia)	38	34	72
Influence de l'entourage	<i>J'ai parlé avec d'autres carreleurs, pis ils me disaient : « regarde, ça c'est super, c'est [...] une job qui a de l'avenir [...] »</i> Fait que tsé, moi, c'est sûr qu'en parlant avec eux autres j'ai « tripé » là. J'ai fait : « ah ben OK, ça serait une bonne idée. » (P. 90, H, DEP, Carrelage)	16	14	30
Sentiment d'efficacité	<i>J'avais commencé à travailler dans une boutique. Pis là je me suis rendu compte que je trouvais ça super intéressant, j'étais allée faire des achats, j'aidais la madame qui venait faire les vitrines, je faisais la mise en marché, le patron m'a montré comment fonctionnait vraiment la gestion, tout ça.</i> (P. 67, F, DEC, Commercialisation de la mode)	15	15	30
Conditions de travail favorables	<i>Enfin je me suis rendu à l'évidence que c'était un travail prestigieux, du moins que je trouve prestigieux. Qui paie bien. Que tu as une assurance d'emploi puis des avantages sociaux.</i> (P. 56, H, DEC, Techniques policières)	13	7	20
Bonnes chances d'insertion	<i>Ça l'ouvre plus de portes que si j'allais en jeux vidéos par exemple. De toute façon, en jeux vidéo c'est juste l'industrie des jeux vidéo. Tandis qu'en graphisme, tu peux faire à peu près tout. Tu peux soit aller en bande dessinée ou en illustration. Tu peux faire du graphisme dans la pub de la télé, des trucs de même.</i> (P. 51, F, DEC, Graphisme)	11	3	14

Note. Le total des répondant·e·s excède le nombre de participant·e·s à l'étude, car celles- et ceux-ci pouvaient évoquer plusieurs motivations relativement à leur choix de formation. Donc, une même personne pouvait faire part de plus d'une motivation l'ayant incitée à faire un choix de formation.

L'intérêt pour le métier en lui-même ou le domaine d'activités est la raison du choix de programme qui a été relatée le plus souvent, soit par 72 répondant·e·s. Elle se révèle ainsi être au cœur des raisons pouvant inciter un·e jeune à effectuer un choix de formation. Il s'agit ici de participant·e·s qui mentionnent avoir arrêté leur choix sur une formation qui les intéresse, principalement parce qu'elles et ils ont envie d'effectuer ce métier plus tard. Ces personnes manifestent ainsi un intérêt tangible pour les tâches qui y sont associées et estiment qu'elles auront du plaisir à travailler dans ce domaine. Cette catégorie regroupe également les participant·e·s qui choisissent une formation pour les conditions de travail au sens large, c'est-à-dire pour le contexte d'exercice du travail. Ainsi, une personne peut choisir une formation en vue d'exercer son travail à l'extérieur, ou bien parce qu'elle y exercera un métier varié, créatif, etc.

L'influence de l'entourage est une autre catégorie de raisons qui a motivé le choix de la formation. Contrairement à la catégorie précédente, elle n'est pas liée aux caractéristiques intrinsèques du métier auquel conduit la formation. De fait, 30 répondant·e·s ont mentionné s'être fait recommander cette formation, ou en avoir simplement entendu parler par une ou plusieurs personnes de leur entourage, ou encore avoir été influencés par de la publicité ou par des activités de promotion effectuées par les centres de formation. D'autre part, l'influence de l'entourage peut se manifester de manière moins explicite ou directe, c'est-à-dire par l'observation de gens occupant l'emploi en question.

Autant de répondant·e·s (30) ont fait mention d'un **senti-ment d'efficacité** personnelle élevé pour la profession. Dans cette catégorie de raisons, on retrouve des personnes qui anticipent qu'elles seront compétentes pour effectuer le métier pour lequel elles souhaitent être formées. Elles peuvent soit percevoir qu'elles possèdent les qualités requises pour exercer tel ou tel métier, soit avoir des expériences antérieures de travail qui les portent à croire qu'elles pourraient être « bonnes » dans le domaine choisi.

Selon 20 répondant·e·s, l'attrait pour des **conditions de travail favorables** a constitué la principale raison qui a motivé le choix du programme. Il s'agit de tout ce qui «ceinture» le métier choisi et qui ne concerne pas la nature du travail en soi, contrairement à la première catégorie de raisons. La personne mentionne ainsi choisir cette formation (et, par extension, ce métier) principalement pour les bénéfices qu'elle compte en retirer, que ce soit au niveau du salaire ou de la sécurité d'emploi auquel son diplôme lui permettra d'accéder. Il est ainsi question, dans cette catégorie de raisons, des conditions de travail, au sens strict du terme – donc différente des conditions au sens large du premier cas de figure.

Dans une moindre proportion, 14 répondant·e·s ont affirmé avoir effectué leur choix de formation en vue d'augmenter leurs **chances d'insertion** sur le marché du travail. La personne met ainsi en premier plan l'importance de son diplôme pour postuler dans différents emplois. Cette catégorie regroupe aussi les participant·e·s qui visent avant tout la possibilité de se faire des contacts en cours de formation, ce qui pourrait les aider dans leur insertion sur le marché du travail. Finalement, les gens qui choisissent une formation en raison de ses hautes perspectives d'emploi se classent également sous cette catégorie.

Signalons enfin que la comparaison DEP-DEC quant au choix du programme ne montre aucune tendance à une différence entre ces deux filières de formation. Il se peut que les élèves de la formation professionnelle soient davantage enclins à choisir cette filière du fait des bonnes chances d'insertion sur le marché du travail (20 % contre 7 % des finissant·e·s de la formation technique), mais le nombre absolu des personnes dans ce cas de figure (11, respectivement 3) est trop petit pour une quelconque généralisation de cette tendance.

3.2 LE CHOIX DE FILIÈRE SCOLAIRE

Les participant·e·s ont aussi été questionné·e·s de manière plus générale au sujet des motifs les ayant incité·e·s à choisir un type de filière scolaire particulier, c'est-à-dire la formation professionnelle ou la formation technique collégiale. Trois grandes catégories de raisons de ce choix ont émergé des réponses fournies par les répondant·e·s (Tableau 5).

Tableau 5. Raisons du choix de filière scolaire

RAISON	ÉNONCÉ PARADIGMATIQUE	NOMBRE DE RÉPONDANT·E·S		
		DEP	DEC	Total
Pédagogie spécifique	<i>Je ne suis pas capable de trouver la motivation pour me plonger dans les livres [...]. C'est sûr, il n'y a aucun autre cours que tu vas passer la moitié de ta journée dans une «shop» et l'autre moitié à étudier.</i> (Part. 12, H, DEP, Soudage-montage)	26	11	37
Domaine professionnel	<i>Au début, je voulais vraiment une formation universitaire, pis finalement, pour l'application de job de police, ça prend vraiment la technique pour pouvoir rentrer dans la police fait que...</i> (Part. 27, H, DEC, Techniques policières)	13	17	30
Insertion sur le marché du travail	<i>D'habitude le monde qui sortent d'une technique vont déjà sur le marché du travail. Ils sont prêts pour le marché du travail. C'est pour ça que je suis allée là-dedans.</i> (Part. 46, F, DEC, Graphisme)	14	13	27

Note. Ici, bien que les répondant·e·s aient parfois fourni plus d'une réponse quant aux motivations les ayant incité·e·s à faire un choix de filière, seule la motivation dominante est présentée. De plus, le total des répondant·e·s n'égal pas le nombre de répondant·e·s ayant participé à l'étude, puisque certain·e·s n'ont pas su répondre à la question.

L'intérêt pour la **pédagogie spécifique** est un critère central pour le choix de filière scolaire chez les jeunes. C'est du moins l'avis de 37 participant·e·s, qui valorisent le format spécifique de la formation, ses caractéristiques uniques. Celles qui sont mises de l'avant – surtout en formation professionnelle –, sont la courte durée de la formation, son caractère ciblé vers un métier, ses contenus pratiques et peu abstraits, ainsi que la présence, dans certains cas, d'enseignant·e·s qualifié·e·s qui sont elles et eux-mêmes des professionnel·le·s du métier et qui disposent d'un réseau de connaissances dans leur domaine. L'opportunité très répandue de faire des stages qui mettent l'étudiant·e en contact direct avec le marché du travail est également un facteur de motivation non négligeable. Les discours sur la formation professionnelle – surtout – et technique – en partie – tenus par les répondant·e·s semblent sous-entendre que celles-ci sont des solutions pragmatiques et rapides à la nécessité d'une qualification dans la société québécoise.

Trente participant·e·s ont quant à elles ou eux effectué un choix de filière en vue d'exercer un métier ou de travailler dans un **domaine professionnel** spécifique. Ce n'est donc pas la voie professionnelle ou technique qui est valorisée en elle-même, mais plutôt le fait qu'elle constitue le meilleur – voire le seul – moyen d'accéder au domaine ou au métier visé. Ainsi, le choix de la formation professionnelle est une suite logique d'un véritable choix d'orientation, vocationnel.

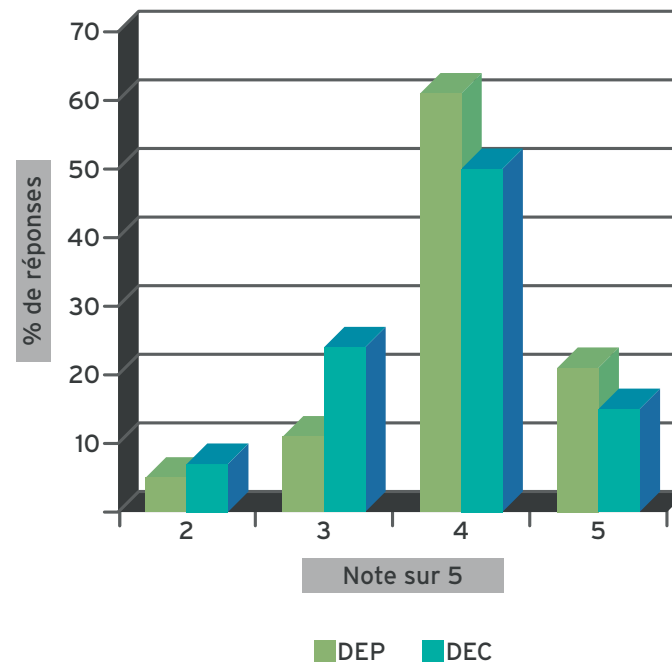
Du reste, 27 participant·e·s ont fait part de leur intérêt pour leur filière en raison des perspectives avantageuses d'**insertion sur le marché du travail** qu'elle leur procurerait. Ainsi, l'attrait principal de la formation est relié aux bonnes chances que celle-ci offre de s'insérer de manière satisfaisante sur le marché du travail. Un diplôme de la formation professionnelle ou technique représente en effet une condition, voire une garantie, pour trouver un emploi et accéder à un bon salaire. Dans certains cas, les jeunes font état d'un véritable souci de rentabilité de leur formation, celle-ci étant donc d'autant plus valorisée qu'elle est courte. De plus, les personnes dans cette catégorie valorisent la formation professionnelle ou technique en général, en tant que voie de formation et indépendamment du métier choisi, ce qui les différencie clairement des jeunes de la catégorie précédente.

Enfin, lorsqu'on compare les témoignages des finissant·e·s du DEC avec ceux des finissant·e·s du DEP, on constate une différence intéressante quant aux raisons expliquant le choix de leur filière respective. En effet, d'une part, les jeunes en fin de formation professionnelle nous disent avoir choisi cette filière surtout pour ses spécificités pédagogiques (46 %, contre 23 % pour le domaine et 25 % pour l'insertion). D'autre part, les jeunes en formation technique se répartissent de manière plus équilibrée dans les trois raisons du choix de filière (24 % pour la pédagogie, 37 % pour le domaine, 28 % pour l'insertion). De ce fait, elles et ils sont proportionnellement plus nombreuses et nombreux que les finissant·e·s de la formation professionnelle à avoir choisi cette filière parce qu'elle permettait d'accéder au métier ou au domaine professionnel visé (37 % contre 23 %). Bien que cette tendance reste à confirmer, elle pourrait être révélatrice d'une différence intéressante entre ces deux filières quant à leurs attraits respectifs, tels que perçus par les jeunes lors de leur choix de formation.

3.3 LA SATISFACTION ENVERS LA FORMATION

Le Graphique 1 indique le degré de satisfaction des répondant·e·s par rapport à la formation suivie. Il leur était en effet demandé de déterminer leur degré de satisfaction sur une échelle de 1 à 5, 1 étant très insatisfaisant et 5, très satisfaisant.

Graphique 1. Satisfaction envers la formation professionnelle (DEP) ou technique (DEC) (en %)



Les étudiant·e·s de la **formation professionnelle** ayant participé à l'étude semblent globalement satisfaits de leur formation, puisque plus de 80 % d'entre eux ont donné une note égale ou supérieure à 4 sur 5. Les principaux motifs de satisfaction relèvent de la qualité de l'enseignement qui leur a été prodigué. Les étudiant·e·s font part de leur satisfaction devant la compétence, l'accessibilité, l'implication et la passion de leurs enseignant·e·s. Comme ces derniers sont le plus souvent des professionnel·le·s dans leur domaine, la matière enseignée est conforme aux demandes du marché du travail. Plusieurs étudiant·e·s ont apprécié la diversité, la pertinence et le caractère complet du contenu de la formation. D'aucuns ont notamment souligné que la structure des cours et de la formation en général favorisait grandement leurs apprentissages. L'ambiance de travail à l'intérieur des classes est également un élément qui semble avoir été fortement apprécié des élèves. Celles- et ceux-ci ont fait mention de la « chimie » qui régnait entre elles et eux, de même qu'entre les élèves et le corps enseignant. L'atmosphère générale est qualifiée d'agréable et de propice à l'entraide.

Toutefois, l'appréciation devant la matière enseignée ne semble pas faire l'unanimité. Effectivement, la principale faiblesse de la formation professionnelle soulignée par les répondant·e·s a trait à la pondération des contenus. Autrement dit, les étudiant·e·s jugeaient que l'accent était souvent mis davantage sur des contenus considérés comme inutiles, peu pertinents ou désuets, aux dépens d'une matière estimée plus utile. D'ailleurs, certain·e·s ont jugé la formation comme étant trop courte, trop condensée, ce qui gênait l'approfondissement de certaines notions et causait des lacunes au niveau de connaissances spécifiques. À l'inverse, certain·e·s étudiant·e·s considéraient plutôt la formation comme étant trop longue et redondante. Ceux-ci auraient au contraire souhaité cheminer plus rapidement, soit en condensant les cours ou en réduisant le temps de formation. Enfin, quelques-uns ont insisté sur un certain manque de discipline et de rigueur exigées des étudiants, de même que sur des évaluations jugées trop faciles.

Bien que de manière légèrement moins marquée que la formation professionnelle, la **formation technique** a également satisfait de manière générale les étudiant·e·s interrogé·e·s, puisque 65 % d'entre elles et eux ont donné une note égale ou supérieure à 4 sur 5. Près du quart des répondant·e·s ont plutôt donné une note de 3 sur 5,

témoignant d'une satisfaction modérée. À l'instar de la formation professionnelle, le point de satisfaction le plus saillant a trait à l'appréciation des enseignant·e·s. Les étudiant·e·s les tiennent en haute estime en raison de leur connaissance approfondie du métier enseigné, ce qui s'explique en grande partie du fait qu'ils sont eux-mêmes des professionnels du métier. Les enseignants connaissent ainsi la matière «sur le bout de leurs doigts» et partagent leur expérience pratique dans le milieu. Ils fournissent des informations à jour et pertinentes, puisqu'ils se tiennent à l'affût des nouveautés dans leur domaine professionnel. La qualité et la quantité de l'apprentissage effectué en cours de formation sont également considérés comme étant des points forts de la formation technique, selon les jeunes interrogé·e·s. Celles- et ceux-ci considèrent que la matière enseignée est intéressante et complète, et que la formation favorise le développement de compétences propres au métier, de telle sorte qu'elles et ils se sentent compétent·e·s et prêt·e·s à exercer leur métier à la sortie de l'école. Enfin, plusieurs ont souligné le fait que la formation est axée sur la pratique et l'application concrète des apprentissages. Si cet aspect pratique est mis de l'avant en classe, il l'est d'autant plus par la réalisation de stages, intégrés au programme de formation. La possibilité de faire des stages est grandement prisée, puisque ceux-ci permettent de mettre en pratique les apprentissages effectués en cours de formation, de même que de prendre conscience de la réalité du marché du travail.

Cela dit, bien que les enseignant·e·s détiennent des connaissances d'actualité, certain·e·s répondant·e·s remettent en question la pertinence de certains cours mis au calendrier scolaire. Elles et ils considèrent que certains contenus du programme ne suivent pas d'assez près les fluctuations du marché du travail, et qu'ainsi certains apprentissages sont désuets et gagneraient à être condensés, voire supprimés, au profit d'autres notions considérées comme fondamentales. Selon certains jeunes interrogé·e·s, les contenus de cours sont pour ainsi dire plus ou moins bien équilibrés; si la matière est parfois perçue comme étant redondante, elle semble dans d'autres cas insuffisamment abordée, ou encore être présentée de façon trop condensée. En outre, bien que les répondant·e·s se montrent dans une bonne proportion satisfait·e·s de l'aspect pratique de la formation technique, une part d'entre elles et eux estime pourtant que ce volet est insuffisant. Ces personnes jugent que la quantité d'exercices pratiques et de simulations est encore trop faible, au profit des cours théoriques, qui soulèvent souvent moins d'intérêt. Finalement, la formation est perçue par certain·e·s comme étant trop onéreuse, lorsqu'elles et ils tiennent compte de certaines lacunes qui amoindrissent sa qualité.

4. *Vue d'ensemble*

Une vue d'ensemble de ces résultats montre d'abord que si le travail joue globalement un rôle important dans la vie des jeunes rencontré·e·s, leur propre rapport au travail, c'est-à-dire ce qui est recherché dans le travail et les raisons expliquant son importance, est toutefois plus différencié. Pour certain·e·s, le travail constitue en effet un moyen essentiel pour se réaliser personnellement (se développer, exécuter des tâches passionnantes, s'accomplir, etc.) et socialement (socialiser, contribuer à la société, développer des bonnes relations, etc.). À l'opposé, d'autres jeunes font état d'un rapport au travail plus pragmatique et plus « détaché », celui-ci étant parfois

simplement un moyen (par le salaire, par la garantie de certaines conditions de vie, par ses capacités de structurer la vie) pour être en mesure de réaliser des projets dans d'autres sphères de vie davantage centrales dans leur construction identitaire. Signalons également à ce niveau l'absence de différences évidentes, sur le plan du rapport au travail, entre jeunes issu·e·s de la formation professionnelle et jeunes issu·e·s de la formation technique, si ce n'est qu'une possible et légère tendance de ces derniers à davantage concevoir le travail comme un moyen de réalisation personnelle et sociale. Ceci dit, et au-delà de ces constats, toute généralisation serait ici imprudente, le matériel recueilli nous montrant clairement que chaque jeune présente une richesse et une variété de représentations du travail et ne pouvant pas se situer complètement dans l'un de ces cas de figure, qui sont plus de l'ordre du prototype.

Quant au regard que les jeunes rencontré·e·s portent sur leur propre formation, on constate également une variété des raisons ayant motivé les choix de filière et de programme. Une analyse prototypique – c'est-à-dire qui croise les différentes catégories d'analyses susmentionnées – pourrait suggérer une opposition entre des jeunes qui ont fait des choix scolaires centrés sur la vocation (sentiment d'efficacité, intérêt pour le métier, attrait pour un domaine professionnel, etc.) et des jeunes faisant état d'un choix plus pragmatique (conditions de travail, chances d'insertion professionnelle, spécificités pédagogiques, etc.). Il semblerait aussi que la formation professionnelle soit davantage choisie du fait de ses spécificités pédagogiques (une formation rapide, pratique, permettant de faire des stages, etc.). En revanche, les raisons de

l'attrait de la formation technique seraient plus variées et davantage liées au fait que celle-ci permet d'apprendre un métier intéressant. Toutefois, la prudence est également de mise relativement à ce constat, qui ne pourra être confirmé qu'après d'autres analyses plus approfondies. Enfin, il est à relever que les jeunes rencontré·e·s portent un regard globalement très positif sur la formation qu'elles et ils sont en train de terminer. De manière transversale, sont surtout mises de l'avant la qualité de l'enseignement (et en particulier des enseignant·e·s) et l'orientation pratique de la formation. Les seules critiques formulées nous paraissent moins fondamentales et portent sur certains choix de contenus et sur les rythmes d'apprentissage.

Perspectives

Comme cela a été signalé en introduction, la recherche dont il est question dans le présent rapport est actuellement en cours. Les prochaines étapes consistent à compléter la cueillette de données du «Temps 2», soit à interviewer les mêmes jeunes une deuxième fois, 12 à 18 mois après leur diplomation. Ces données nous permettront de répondre à l'objectif général de l'étude et de comprendre comment évolue le rapport au travail lors de la transition entre l'école et l'emploi. Indirectement, ces données permettront d'identifier et de qualifier les différentes formes que peut prendre le processus d'insertion socioprofessionnelle des diplômés de la formation professionnelle et technique.

Ce projet a donné et donnera lieu à différentes divulgations scientifiques : à ce jour, notre équipe a pu en présenter certains aspects à trois colloques scientifiques internationaux (Masdonati et Fournier, 2011 ; Masdonati, Fournier et Pinault, 2011 ; 2012) et elle travaille actuellement sur deux publications scientifiques, une dans une revue d'orientation scolaire et professionnelle (Masdonati, Fournier et Pinault, soumis), l'autre dans un ouvrage collectif international (Masdonati et Fournier, en préparation).

D'autres publications et communications sont prévues d'ici la fin du projet, tant dans des revues savantes anglophones et des colloques scientifiques que dans des revues professionnelles et auprès des milieux de la pratique (de l'orientation et de la formation). Dans ce cadre, nous sommes tout à fait ouvert·e·s et prêt·e·s à partager ces résultats, ainsi que les analyses portant sur la deuxième phase de l'étude, avec les institutions ayant participé à cette recherche. Cela pourrait par exemple se concrétiser dans des échanges et des rencontres avec les directeurs ou directrices d'établissement, les responsables de programme, les enseignant·e·s ou les élèves actuellement en formation.

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

[www.crievat.fse.ulaval.ca/membres/reguliers/
masdonati_jonas](http://www.crievat.fse.ulaval.ca/membres/reguliers/masdonati_jonas)

jonas.masdonati@fse.ulaval.ca

Références

- Masdonati, J., Fournier, G. (in preparation). Life design and young adults. In L. Nota & J. Rossier, *Handbook of the Life Design paradigm: From practice to theory, from theory to practice*.
- Masdonati, J., & Fournier, G. (2011). Le rapport au travail de jeunes adultes en transition école-emploi. *79^e congrès de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS), colloque de l'Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage (ÉRTA): Expériences plurielles dans le passage à l'âge adulte*, Sherbrooke, Canada.
- Masdonati, J., Fournier, G., & Pinault, M. (texte soumis). La formation professionnelle au Québec: regards d'élèves, regards croisés. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*.
- Masdonati, J., Fournier, G. (conférenciers invités), & Pinault, M. (2011). La formation professionnelle: Le regard des élèves. *Colloque international pluridisciplinaire. L'apprentissage: Vecteur d'insertion et d'égalité des chances... qu'en disent les chercheurs?* Albi, France.
- Masdonati, J., Fournier, G., & Pinault, M. (2012). Le rapport au travail de jeunes en voie d'insertion professionnelle. *17^e Congrès de l'Association internationale de psychologie de langue française (AIPTLF)*, Lyon, France.
- Mercure, D., & Vultur, M. (2010). *La signification du travail: Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec: PUL.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2010). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (2^e éd.). Paris: Armand Colin.
- Paugam, S. (2000). *Le salarier de la précarité*. Paris: PUF.
- Sverko, B., Babarovic, T., & Sverko, I. (2008). Assessment of values and role salience. In J. A. Athanassou & R. Van Esbroeck (eds). *International handbook of career guidance* (pp. 539-563). Dordrecht: Springer.