



UNIL | Université de Lausanne

UNIVERSITE DE LAUSANNE  
FACULTE DES SCIENCES SOCIALES  
ET POLITIQUES  
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

Session d'hiver 2021

# La conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es qui travaillent à côté de leurs études

Mémoire de Maîtrise Universitaire ès Sciences en psychologie, Psychologie du conseil et de l'orientation

Présenté par : Jordane Zmoos  
Directrice : Eva Clot-Siegrist  
Experte : Stefania D'Onofrio



## **Résumé**

Cette recherche vise à présenter la manière dont les étudiant·es qui travaillent en parallèle de leurs études concilient leurs différentes sphères de vie. Le travail proposé ci-dessous s'articule autour de cinq questions principales. Il tentera de déterminer quels sont les enrichissements qui interviennent entre les différentes sphères de vie des personnes interrogées, mais également quels sont les conflits qui surviennent dans la conciliation de leurs sphères de vie. De même, ce travail essaiera de comprendre quelles sont les ressources internes et externes sur lesquelles les étudiant·es interrogé·es peuvent s'appuyer lors de la conciliation de leurs sphères de vie, mais également à quels obstacles ils·elles doivent faire face. Finalement, il sera question de présenter les stratégies que cette population met en place pour concilier ses sphères de vie. Les données récoltées par le biais d'entretiens semi-structurés ont révélé que les conflits s'articulaient autour de quatre thèmes principaux : le temps, l'argent, l'énergie et la charge mentale. Les enrichissements, quant à eux, venaient surtout de la sphère sociale sur les autres sphères. Plusieurs obstacles et ressources, internes et externes, ont pu être nommés et ont montré un impact sur la conciliation des sphères de vie. Finalement, les étudiant·es interrogé·es ont déployé un éventail assez varié de stratégies pour les aider dans la conciliation de leurs sphères de vie.

**Mots-clés** : conciliation, étudiant·es, obstacles internes et externes, ressources internes et externes, stratégies, conflits, enrichissements, sphères de vie

## **Remerciements**

Je tiens à remercier en premier lieu Mme Eva Clot-Siegrist pour sa supervision et son soutien tout au long de la réalisation de ce mémoire. Ses conseils et ses ajustements m'ont grandement aidé à structurer mes idées et à traiter la problématique choisie.

Je souhaiterais également remercier Mme Stefania D'Onofrio pour avoir accepté le rôle d'experte lors de ma soutenance, ainsi que pour l'intérêt qu'elle a porté à mon travail.

Je remercie également toutes/tous les participant-es qui m'ont consacré du temps et qui ont accepté de se livrer sur leur situation.

Bien sûr, je remercie également ma famille et mes proches, qui m'ont soutenue (et probablement un peu supportée) pendant la réalisation de ce travail. Merci à elles et à eux pour leurs encouragements et pour leurs conseils dans les moments difficiles.

Finalement, j'aimerais remercier mon compagnon pour son soutien et sa relecture.

Introduction .....	1
Chapitre 1 : Problématique.....	2
1. Le système universitaire selon le processus de Bologne.....	3
2. Impact du travail rémunéré des étudiant·es sur les études .....	4
3. Profil de l'étudiant·e salarié·e .....	6
4. Proportion d'étudiant·es salarié·es .....	6
5. Motifs de l'activité rémunérée .....	6
6. Situation financière des étudiant·es.....	7
7. Questions de recherche.....	9
Chapitre 2 : Cadre théorique .....	10
1. Le life design .....	11
2. La conciliation des sphères de vie.....	13
2.1. Conflits de rôles .....	14
2.2. Enrichissements entre rôles .....	15
2.3. Drainage et répercussions.....	16
3. Stratégies et techniques de coping .....	16
4. Ressources à disposition.....	17
4.1. Ressources externes/ obstacles externes .....	17
4.2. Ressources internes/obstacles internes .....	18
5. Synthèse .....	20
Chapitre 3 : Méthode.....	20
1. Méthode qualitative.....	20
2. Techniques et outils d'entretien .....	21
2.1. Entretien semi-structuré .....	21
2.2. Outil des cercles des rôles de vie.....	22
2.3. Canevas .....	23
3. Participant·es et récolte de données .....	25
3.1. Critères de sélection .....	25
3.2. Recrutement .....	25
3.3. Population.....	26
3.4. Passations .....	26
4. Analyse thématique .....	27
4.1 Une analyse en six étapes.....	28
Chapitre 4 Résultats .....	29
1. Conflits rencontrés dans la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es qui travaillent.....	30
1.1 Conflits d'argent.....	30

1.2.	Conflits de temps.....	32
1.2.1.	Conflits des sphères études et travail avec les autres sphères de vie .....	32
1.2.2.	Conflits entre les sphères travail et études.....	33
1.2.3.	Conflits entre la sphère travail et les autres sphères de vie .....	35
1.2.4.	Conflits entre la sphère études et les autres sphères de vie .....	36
1.3.	Conflits engendrant une charge mentale .....	37
1.4.	Conflits d'énergie.....	37
1.4.1.	Conflits des sphères études et travail avec les autres sphères de vie .....	37
1.4.2.	Conflits entre les sphères travail et études .....	38
1.4.3.	Conflits entre la sphère travail et les autres sphères de vie .....	39
2.	Enrichissements rencontrés dans la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es qui travaillent.....	40
2.1.	Enrichissement en énergie.....	40
2.2.	Diminution de la charge mentale .....	41
2.3.	Enrichissement financier .....	42
2.4.	Compétences .....	43
3.	Ressources internes évoquées par les étudiant·es .....	44
3.1.	Les ressources intellectuelles .....	45
3.1.1.	Capacités cognitives .....	45
3.1.2.	Connaissances diverses .....	46
3.2.	L'intérêt.....	46
3.3.	Investissement .....	46
3.4.	Adaptabilité .....	47
3.5.	Résistance au stress .....	47
3.6.	Énergie .....	48
3.7.	Sentiment de maîtrise .....	48
4.	Obstacles internes évoqués par les étudiant·es salarié·es .....	48
4.1.	Obstacles dans la sphère études.....	50
4.1.1.	Besoin d'intérêt pour apprendre .....	50
4.1.2.	Difficultés scolaires .....	50
4.1.3.	Procrastination.....	51
4.2.	Difficultés à gérer le stress .....	51
4.3.	Difficultés à demander de l'aide .....	51
4.4.	Difficultés à prendre soin de soi.....	52
4.5.	Sentiment d'efficacité personnelle bas.....	52
4.6.	Exigences élevées envers soi-même.....	53
4.7.	Problèmes de planification .....	53

4.7.1.	Mauvaise organisation.....	53
4.7.2.	Difficultés à établir des limites.....	54
5.	Ressources externes rencontrées par les étudiant-es .....	54
5.1.	Ressources dans la sphère universitaires.....	56
5.1.1.	Soutien du personnel universitaire .....	56
5.1.2.	Le soutiens des pairs .....	57
5.1.3.	Le soutien du système universitaire .....	57
5.2.	Sphères personnelles .....	58
5.2.1.	Le soutiens des ami-es.....	58
5.2.2.	Le soutien de la famille .....	59
5.2.2.1.	Le soutien matériel .....	59
5.2.2.2.	Le soutien moral.....	59
5.2.3.	Soutien du partenaire.....	60
5.3.	Sphère professionnelle .....	60
5.3.1.	Soutien des collègues .....	60
5.3.2.	Conditions de travail .....	61
5.3.2.1.	Horaires .....	61
5.3.2.2.	Salaire.....	61
5.4.	Déplacements .....	62
5.5.	Professionnel·les de la santé .....	62
6.	Obstacles externes rencontrés par les étudiant-es .....	63
6.1.	Obstacles dans la sphère études.....	63
6.1.1.	Système universitaire .....	64
6.1.2.	Manque de soutiens des pairs.....	64
6.2.	Sphère personnelle .....	65
6.2.1.	Obstacles rencontrés dans la sphère famille.....	65
6.2.1.1.	Manque de soutien matériel .....	65
6.2.1.2.	Manque de soutien moral .....	65
6.2.2.	Manque de soutien des amis.....	66
6.2.3.	Manque de soutien du·de la partenaire .....	66
6.3.	Obstacles rencontrés dans la sphère professionnelle.....	67
6.3.1.	Conditions de travail .....	67
6.3.2.	Incompréhension des collègues.....	67
6.4.	Déplacements .....	68
6.5.	Peu de soutiens étatiques.....	68
7.	Quelles sont les stratégies utilisées par les étudiant-es .....	69
7.1.	Démarches proactives .....	70

7.1.1.	Négocier ses horaires de travail.....	70
7.1.2.	Limiter ses engagements .....	71
7.2.	Prendre soin de soi, écouter ses besoins .....	71
7.3.	Organisation .....	72
7.3.1.	Stratégie de choix de cours.....	72
7.3.2.	Gestion de l’agenda .....	72
7.3.2.1.	Les techniques de planification des horaires .....	72
7.3.2.2.	To do list.....	73
7.4.	Les techniques de Coping .....	73
7.4.1.	Relativiser.....	73
7.4.2.	Se focaliser sur le présent .....	74
7.4.3.	Se projeter dans un avenir meilleur .....	75
7.5.	Demander de l’aide .....	75
7.5.1.	Demande d’aide à l’université.....	75
7.5.2.	Demande d’aide thérapeutique et médicale.....	76
7.5.3.	Demander de l’aide aux proches .....	76
7.6.	Bonne gestion de l’argent.....	77
7.7.	Optimisation du temps .....	77
Chapitre 5 : Discussion des résultats .....		78
1.	Rappel du cadre théorique.....	78
2.	Mise en lien des résultats obtenus avec les éléments théoriques. ....	80
2.1.	Conflits .....	80
2.1.1	Conflits de temps.....	80
2.1.2	Conflits d’argent.....	81
2.1.3	Énergie et charge mentale .....	82
2.2.	Enrichissements.....	82
2.3.	Ressource et obstacles internes .....	83
2.4.	Ressources et obstacles externes .....	85
2.5.	Stratégies .....	87
2.6.	Caractéristiques de la conciliation des sphères de vie des étudiant-es.....	88
2.7.	Liens avec la théorie et apports nouveaux .....	90
2.8.	Limites.....	91
Chapitre 6 : Conclusion.....		93
Références .....		95
Annexes .....		I

## Introduction

Une étude de l'Office fédérale de la statistique parue en 2016 fait état de la situation des étudiant·es qui exercent une activité rémunérée à côté de leurs études. Dans cette recherche, les étudiant·es interrogé·es rapportent une légère augmentation des difficultés liées à la conciliation des études et du travail par rapport à ce qui avait été observé dans une précédente étude de l'OFS parue en 2013. Elle souligne en effet que le temps hebdomadaire dont les étudiant·es disposaient en 2013 était supérieur à celui disponible en 2016. La diminution de cette ressource limitée pouvait donc générer des problèmes dans la conciliation de leurs différents domaines de vie, comme les études et le travail, la sphère familiale ou encore les tâches ménagères. Les raisons derrière cette diminution du temps à disposition sont en partie expliquées par la recherche de l'OFS de 2016, qui démontre que les hauts taux d'occupation (40% et plus) sont en augmentation chez les étudiant·es qui travaillent. Parallèlement à la question de l'emploi, c'est aussi la structure des études elles-mêmes qui est remise en cause. Déjà en 2012, des voix s'élevaient pour dénoncer la surcharge de travail issue du système de Bologne (Schneider-Kell, 2012). De même, le site de l'Union des Etudiants de Suisse (UNES) rapportait en 2013 les effets néfastes du système de Bologne sur la santé des étudiants. Même si de nombreuses recherches sur les sphères de vie ont été réalisées, (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Meissner, 1971), très peu se sont penchées spécifiquement sur la population des étudiant·es employé·es à temps partiel et sur la manière dont les études et le travail s'équilibrent dans leur vie. C'est pourquoi ce travail vise à ouvrir la voie à de futures recherches et à rendre compte des conflits et des enrichissements inhérents à la conciliation des divers domaines de vie d'une population estudiantine, des obstacles qu'elle rencontre, des ressources à sa disposition mais également des stratégies qu'elle met en place au quotidien.

La recherche présentée ici comportera quatre chapitres. Le premier traitera de la problématique des étudiant·es qui travaillent et dressera un tableau du cadre universitaire suisse ainsi que des conditions dans lesquelles les étudiant·es exercent leur emploi. Ce chapitre présentera également les premiers éléments qui

ont motivé cette recherche. Le deuxième chapitre exposera le cadre théorique qui a permis l'élaboration de la présente étude. La troisième partie présentera les résultats obtenus et décrira, à l'aide d'exemples, les différents conflits, enrichissements, ressources, obstacles et stratégies qui jalonnent le parcours des étudiant·es employé·es à temps partiel. Finalement, une quatrième partie proposera de discuter les résultats à la lumière des éléments théoriques avancés précédemment. Avant de conclure, nous mentionnerons les principaux biais de l'étude, évoquerons de possibles futurs champs de recherche et proposeront une réflexion autour des implications pratiques dans le champ de l'orientation.

## Chapitre 1 : Problématique

Les études menées sur les étudiant·es qui travaillent ont montré des difficultés dans la conciliation des sphères de vies (OFS, 2016). Ces recherches ont notamment démontré que les étudiant·es qui travaillent ont moins de temps à disposition pour leurs études. Ils·elles y consacraient presque dix heures de moins que leurs homologues qui n'exercent pas de travail rémunéré. La conciliation des sphères de vie est un sujet de plus en plus mis en avant avec l'évolution de la manière de penser le travail de ces dernières années. En effet, l'importance de l'équilibre entre les sphères et de la prise en compte des domaines annexes au travail n'a cessé de croître dans les recherches en psychologie du conseil et de l'orientation. Par exemple, le nouveau paradigme du *life design* (Savickas et al., 2009) prend en compte tous les aspects de la vie d'une personne et souligne l'importance de chacun de ces domaines pour l'individu (Super, 1990) Dans le présent chapitre, nous allons tout d'abord passer en revue la situation des étudiant·es qui exercent une activité rémunérée en nous intéressant aux environnements dans lesquels ils·elles évoluent. Nous allons notamment explorer le système universitaire actuel, à savoir le système de Bologne, puis nous tenterons de déterminer quelles sont les caractéristiques du travail chez les étudiant·es. Ceci permettra d'avoir un aperçu des différentes sphères de vie des étudiant·es qui travaillent, et de se rendre compte de la manière dont elles peuvent interagir entre elles. Finalement, nous exposerons les questions de recherche qui ont guidé ce travail.

## 1. Le système universitaire selon le processus de Bologne

Le système universitaire suisse fonctionne depuis une vingtaine d'années sous le processus de Bologne. Il est séparé en trois cycles au terme desquels des diplômes sont obtenus. Le premier cycle se termine par l'obtention d'un Bachelor et se déroule généralement sur trois ans, le second s'achève par l'acquisition d'un Master et se fait généralement en deux ans. Le troisième est celui qui permet d'obtenir un doctorat au terme d'une période d'une durée variable mais généralement de quatre ans. A noter qu'il existe des possibilités de prolongation pour ces trois cycles (CSFO, s.d.). Le processus de Bologne a été mis en place en 1999 et a pour but d'harmoniser les diplômes ainsi que les examens à l'échelle européenne (SEFRI, s.d.). Chaque cours correspond à un nombre de crédits ECTS que les étudiant-es obtiennent en validant des enseignements, généralement par un examen oral ou écrit, ou par une évaluation continue. Les diplômes obtenus représentent respectivement 180 ECTS pour le Bachelor et entre 90 et 120 ECTS pour le Master (CSFO, s.d.).

Ainsi, le processus de Bologne présente de nombreux avantages de par l'harmonisation des diplômes décernés et des évaluations de cours. En effet, l'insertion sur le marché du travail européen est facilitée, mais la mobilité est également accrue entre les universités des différents pays de l'Union européenne. Cependant, l'adhésion au processus de Bologne par les universités suisses semble avoir contribué à augmenter la pression sur les étudiant-es, comme l'expliquait Brigitta Schneider-Kell, psychologue et enseignante à l'université de Fribourg. Lors d'une interview accordée à Swissinfo en 2012, elle laissait entendre que la multiplication des burnouts chez les étudiant-es n'est pas sans lien avec le nouveau découpage des cours :

« On parle beaucoup de l'influence du nouveau système du bachelor et du master. La réforme de Bologne a été mal comprise par la plupart des universités, où chaque cours est compté comme un module et exige un examen. Un étudiant qui veut suivre le rythme doit passer entre 10 et 15 examens par semestre. C'est trop ». (Schneider-Kell, 2012)

Même si aucune recherche scientifique n'a été effectuée pour mesurer concrètement les effets du processus de Bologne sur la manière dont les étudiant·es concilient leurs études avec les autres domaines de vie, de nombreuses prises de position semblent démontrer que la nouvelle organisation des hautes écoles suscite des inquiétudes, ou du moins des interrogations. En décembre 2012, le Conseil des Etats était pris à parti pour engager la discussion sur la santé des étudiant·es depuis l'entrée en vigueur du processus de Bologne (Glarey, 2013). Comme l'expliquait alors Mélanie Glarey sur le site de l'Union des Étudiants de Suisse (UNES) en 2013, les critiques vis-à-vis du processus de Bologne tournent souvent autour de la rigidification des études. La limitation de la durée des cursus ou encore les années propédeutiques ont restreint les possibilités pour les étudiant·es et Glarey soulignait déjà à l'époque que compresser sur trois ans une licence qui se faisait en quatre devenait très compliqué, surtout en considérant que 75% des étudiant·es travaillaient, déjà en 2012, à côté de leurs études. Ceci, sans compter qu'ils·elles doivent également gérer tous les autres aspects de leur vie.

Ce nouveau contexte universitaire semble rendre la conciliation du cursus universitaire avec l'exercice d'une activité rémunérée plus problématique pour les étudiant·es. Il pourrait alors être intéressant de voir, si les étudiant·es interrogé·e·s dans cette étude évoquent des conflits entre les sphères de vie induits par le système universitaire en place.

## 2. Impact du travail rémunéré des étudiant·es sur les études

L'exercice d'une activité rémunérée chez les étudiant·es ainsi que la manière dont ils·elles la concilient avec leur cursus n'a pas fait l'objet de très nombreuses recherches. Pourtant, en 2009, Befy, Fougère et Maurel ont mis en évidence l'impact du travail salarié sur les chances de réussite des étudiant·es à leurs examens de fin d'université. En compilant des données récoltées par l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) entre 1992 et 2002, les auteurs ont démontré qu'un·e étudiant·e qui travaille en parallèle de ses études voyait ses chances de réussite significativement réduites en comparaison avec un·e étudiant·e qui n'exerce pas d'activité rémunérée. De même, une étude de Body, Bonnal et Giret (2014) a relevé qu'un emploi, exercé pendant plus de 16

heures par semaine, avait un effet significativement négatif sur les études. Les auteurs·trices soulignaient en outre que la nature du travail était également déterminante, les emplois situés dans le secteur public étant généralement plus facilement conciliables avec les études. Finalement, une thèse de doctorat soutenue par Body en 2014 ne laissait aucun doute sur l'impact du travail salarié à côté des études. En effet, l'autrice précise très clairement, en prenant la situation des étudiant·es non-salarié·e·s comme exemple, que le fait de ne pas travailler est le choix le plus raisonnable si l'on souhaite maximiser ses chances de réussir ses études. « En ce qui concerne la sous-population des étudiants non-salariés, nos résultats montrent qu'il est mieux pour eux de ne pas travailler. En effet, s'ils avaient travaillé en cours de formation, leur probabilité de réussite totale aurait diminué de 31 points. » (Body, 2014, p.222). Toutefois, malgré les effets constatés du travail sur le taux de réussite aux études, l'autrice souligne que ce n'est pas tant le travail en tant que tel qui pose problème, mais plutôt le temps que l'étudiant·e y consacre.

Pourtant, en dehors de l'impact négatif apparent du travail sur les études, il semble que de nombreux·euses étudiant·es y voient également des aspects positifs. En effet, Body (2014) souligne que l'exercice d'une activité rémunérée peut permettre de faire une expérience du monde du travail et renforcer les aptitudes au travail en groupe. De même, un·e étudiant·e qui a déjà travaillé sera probablement plus attractif·ve sur le marché du travail. Ces arguments se retrouvent dans l'étude de l'OFS (2016), puisque dans les raisons qui poussent les étudiant·es à travailler, hormis l'aspect économique, elle cite l'acquisition d'expérience et l'augmentation de l'employabilité comme des dimensions très importantes pour les personnes interrogées.

Maintenant que les effets du travail salarié sur les chances de réussite des étudiant·es ont été posées, le sous-chapitre suivant va présenter les caractéristiques de cette population.

### 3. Profil de l'étudiant·e salarié·e

Le profil type de l'étudiant·e salarié·e n'existe pas. Même si plus de 40% des étudiant·es sont issu·e·s d'une famille avec au moins un parent diplômé d'une haute école, tous les milieux socio-économiques sont représentés. De même, les étudiant·es de Suisse sont répartis entre les trois types de haute école, à savoir les HEU (hautes écoles universitaires), les HES (hautes écoles spécialisées) et les HEP (hautes écoles pédagogiques) et chacune de ces structures a été prise en compte dans le rapport de l'OFS sur les conditions de vie des étudiant·es des hautes écoles suisses (2016). Ainsi, les étudiant·es salarié·es sont réparti·es dans toutes les strates de la société mais également dans tous les types de formation supérieure.

Cependant, il est intéressant de relever que les étudiant·es issu·es d'une famille où les parents sont diplômés d'une haute école travaillent plus rarement à un taux supérieur à 40%. Ces différences sont en partie expliquées par les moyens financiers des parents.

### 4. Proportion d'étudiant·es salarié·es

Le taux d'étudiant·es suisses occupant une activité rémunérée en parallèle de leurs études a légèrement baissé depuis 2005, passant de 78% à 75%. Cependant, il est important de relever que le taux d'occupation de ces étudiant·es a également subi des changements. En effet, même s'il y a en moyenne moins d'étudiant·es qui travaillent en dehors de leurs études, on peut constater qu'ils·elles sont plus nombreux·euses à occuper un poste entre 40% et 80% (OFS, 2016).

### 5. Motifs de l'activité rémunérée

Selon Body (2014), plusieurs éléments peuvent justifier l'exercice d'un travail salarié en cours d'études. Premièrement, l'auteur·rice présente l'aspect économique du travail, qui est très souvent justifié par le financement des frais d'études, mais également par un désir d'émancipation financière. Le deuxième point soulevé par Body est en lien direct avec l'augmentation de la population estudiantine. Selon l'auteur·rice, la multiplication des personnes diplômées sur le marché du travail a fait baisser la valeur même des diplômes décernés. Le fait de pouvoir afficher une

expérience professionnelle rendrait donc cette population plus compétitive sur le marché de l'emploi. Troisièmement, l'autrice relève que les caractéristiques personnelles des étudiant·es jouent aussi un rôle. L'origine socioéconomique des étudiant·es et les moyens financiers des parents sont un facteur déterminant. En outre, le genre semble jouer un rôle, puisque les filles travaillent en moyenne plus souvent que les garçons pendant leurs études.

Selon le rapport de l'OFS (2016), les raisons qui poussent à exercer une activité salariée peuvent être justifiées selon trois grands motifs. Par ordre d'importance, le rapport introduit le motif économique, à savoir le confort de vie ou simplement le fait de subvenir à ses besoins, le motif professionnel, à savoir l'expérience pratique du monde du travail, et finalement les autres motifs, à savoir l'enrichissement personnel ou encore l'intégration obligatoire d'une activité professionnelle dans le cursus choisi. Ce rapport, contrairement à la recherche menée par Body (2014) ne fait pas état du rôle que joue la nature du marché du travail et l'accessibilité des emplois pour les étudiant·es.

Sans surprise, le fait que le travail soit indispensable pour vivre était un motif plus important chez les étudiant·es vivant en dehors du domicile familial. Également, les étudiant·es les plus âgé·es mettaient plus souvent ce motif en avant lorsqu'on leur demandait les raisons de leur travail. De même, les personnes dont les parents appartenaient à des classes socioéconomiques plus élevées étaient moins concernées par ce motif que les autres.

## 6. Situation financière des étudiant·es

Lorsqu'on approche la question de la situation des étudiant·es, et plus spécifiquement des raisons qui les poussent à travailler, l'aspect financier ressort inévitablement. Comme vu plus haut, le motif économique est celui que les étudiant·es mettent le plus en avant lorsqu'on leur demande pourquoi ils·elles choisissent d'exercer une activité rémunérée en plus de leurs études.

La précarité étudiante, bien que n'étant pas forcément représentative de la majorité, est un fait établi. Déjà en 2006, Charles Kleiber (Swissinfo, 2006) alors secrétaire d'État à l'éducation, faisait remarquer dans un article publié par

Swissinfo que la situation sociale des étudiant·es était en baisse. Il remarquait en outre que les transformations dans la structure des études les rendaient « plus concentrées et souvent plus lourdes » et affirmait qu'il serait alors plus compliqué pour les étudiant·es d'exercer une activité rémunérée. Cette prédiction a en l'occurrence pu être vérifiée par le biais du rapport publié par l'OFS en 2009, dans lequel presque la moitié des étudiant·es employé·es à plus de 30% déclaraient avoir de la peine à concilier études et travail. Cette situation fait écho au rapport, cette fois-ci publié en 2016 par l'OFS, et qui atteste que les taux élevés d'occupation (40% et plus) avaient augmenté au sein de la population estudiantine.

Même si la précarité des étudiant·es n'a pas été réellement approchée sous l'angle de la recherche scientifique, ce sujet a néanmoins été relayé régulièrement depuis le début des années 2000. Un exemple évident est fourni par l'OFS, qui démontrait qu'en 2016, 40% des étudiant·es de 18 à 24 ans ne pouvaient pas faire face seul·es à une dépense imprévue de 2500 francs. En outre, déjà en 2009, 47% des étudiant·es déclaraient que leur travail était indispensable pour vivre. Encore en novembre 2019, le cas d'un étudiant français qui s'était immolé par le feu devant un bâtiment du Crous, un réseau de bâtiments publics de l'État français visant à offrir de meilleures conditions de vie aux étudiant·es des écoles supérieures, à Lyon, avait fait beaucoup de bruit. En cause, les conditions de vie et de logement de cet étudiant, qui vivait avec moins de 500 euros par mois et qui venait de voir son droit à une bourse annulé. En Suisse, l'émission Temps Présent présentait en 2017 un reportage sur la précarité des étudiant·es et relayait les chiffres fournis par l'OFS selon lesquels un·e étudiant·e salarié·e sur cinq n'avait pas le choix de travailler pour financer ses études. Dans les cas les plus extrêmes, certaines étudiantes étaient même réduites à monnayer leur corps pour subvenir à leurs besoins.

Reste la possibilité de faire une demande de bourse, pour laquelle les conditions d'octroi sont différentes pour chaque canton. La valeur médiane de ces bourses était en 2018 de 5750 francs par année et par bénéficiaire en Suisse (OFS, 2020) Pourtant, même si ce chiffre peut représenter une aide non négligeable, il demeure très insuffisant pour couvrir tous les frais inhérents à la poursuite d'études

supérieures. En outre, l'obtention d'une bourse est soumise à des conditions très strictes. Sont pris en compte les revenus des parents ainsi que les charges (taxes semestrielle, supports de cours, etc.) relatives à la formation de la personne demandeuse. Ensuite, si le résultat du calcul montre que les parents ont les moyens de prendre en charge les études de leur enfant, alors la demande est refusée.

Néanmoins, l'octroi des bourses en Suisse a diminué de deux points de pourcentage depuis 2013, et 75% des étudiant·es n'ont pas le choix de travailler pour compléter l'aide familiale qu'ils·elles reçoivent. En outre, 12% des étudiant·es sont entièrement dépendant·es de leur travail pour couvrir leurs besoins. Par ailleurs, alors qu'en 2005 ou en 2009, 90% des étudiant·es suisses bénéficiaient d'une aide parentale, ce chiffre est tombé à 83% en 2016.

En résumé, il apparaît donc qu'une majorité d'étudiant·es sont pris·es en tenaille entre un système d'études rigide et condensé qui rend difficile l'exercice d'une activité rémunérée à un pourcentage élevé, et la nécessité de travailler de plus en plus pour subvenir à leurs besoins en raison, notamment, d'une diminution des octrois de bourses et de l'aide parentale.

## 7. Questions de recherche

Au vu de ce qui vient d'être présenté, cette recherche s'intéresse à la thématique de la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es et vise à répondre à plusieurs questions en lien avec cette dernière. La première interroge les conflits entre domaines de vie auxquels sont confronté·es les étudiant·es salarié·es pendant leur parcours universitaire. Comme il nous paraît important de ne pas uniquement se focaliser sur les influences négatives entre les sphères, la deuxième question concerne l'investigation des enrichissements (quand les expériences vécues dans une sphère profitent à une autre sphère) expérimentées par les participant·es à l'étude. En troisième lieu, nous souhaitons mieux connaître les stratégies mises en place par les participant·es pour concilier leurs différentes sphères de vie. Finalement, cette recherche visera à répondre à la question des ressources et obstacles, internes et externes, et leurs influences sur la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es qui exercent un emploi.

## Chapitre 2 : Cadre théorique

Ce travail aura pour toile de fond le paradigme du *life design* proposé par Savickas et al. (2009). En tant que nouveau paradigme de l'orientation professionnelle, le *life design* propose de comprendre comment les individus construisent leur carrière à travers leur contexte social, leur vision personnelle d'une carrière épanouie, mais également en prenant en compte leurs diverses sphères de vie et les interdépendances entre ces dernières. Ce paradigme a vu le jour car les carrières du 21<sup>ème</sup> siècle sont très changeantes et leur construction se fait en constante interaction avec les autres dimensions de la vie des individus. Dans le *life design*, Savickas (2009) souligne l'importance des sphères de vie pour l'équilibre d'une personne, et par extension pour sa carrière. Par ailleurs, le *life design* comprend une dimension narrative car il souligne l'importance de bien comprendre le récit que les individus font de leur parcours. La compréhension du vécu des individus permet ainsi de bien saisir leur situation actuelle.

Ce travail s'appuiera également sur les travaux réalisés dans le cadre de la conciliation des sphères de vie. Dans un article publié en 2012, Greenhaus et Kossek proposaient le concept de *work-home perspective*. Les auteurs·trices avançaient l'idée que les carrières actuelles pouvaient être mieux comprises si on prend en compte la manière dont la sphère professionnelle et les autres aspects de la vie des individus s'influencent mutuellement. Par *home*, Greenhaus et Kossek font référence à des domaines de vie non-professionnels, tels que la famille, mais également les loisirs, les amis ou encore l'engagement dans des activités communautaires. Ce modèle d'analyse de la carrière contemporaine sera utilisé dans la présente recherche afin de comprendre comment les sphères de vie des étudiants qui travaillent interagissent entre elles. Parallèlement à l'article de Greenhaus et Kossek (2012, plusieurs auteurs se sont penchés sur la question de la conciliation des sphères de vie, notamment du travail et de la vie familiale (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Greenhaus & Powell, 1985 ;2006 ; Edwards & Rothbard, 2000), et ont fait ressortir les différentes interactions qui caractérisaient leur relation. Sur la base des recherches effectuées par ces auteurs·trices, nous tenterons donc de déterminer quelles sont les différentes interactions qui apparaissent entre toutes les sphères de vie des étudiant·e·s qui travaillent à côté

de leurs études. La conciliation entre les sphères de vie peut générer des enrichissements (Greenhaus & Powell, 2006) et des conflits (Greenhaus & Powell, 1985). Edwards et Rothbard (2000) relèvent, pour leur part, des effets de répercussion d'une sphère à l'autre, mais également de drainage des ressources à disposition (temps, énergie).

Afin de mieux comprendre comment les étudiant·es concilient leurs sphères de vie, ce travail présentera également les stratégies qu'ils/elles mettent en place. Les ressources et obstacles internes et externes présents dans leur vie seront également examinés. Les ressources et les obstacles internes cités par les étudiant·es seront analysés sous l'angle de la théorie de l'adaptabilité de carrière de Savickas (1977) d'une part, et à la lumière des ressources adaptatives mentionnées par Hirschi, Hermann et Keller (2015). Les ressources et obstacles externes seront relevés et permettront de voir sur quels éléments les étudiant·es peuvent s'appuyer, et lesquels viennent, au contraire, compliquer la conciliation de leurs différentes sphères de vie.

## 1. Le life design

La manière dont les gens construisent leur carrière au 21<sup>ème</sup> siècle a nécessité la création d'un nouveau modèle de compréhension. En effet, les carrières ne sont plus linéaires et sont souvent marquées par des changements de poste, des emplois à temps partiel ou encore des contrats à durée déterminée (Kallenberg, Reskin & Hudson, 2000). Savickas et al. (2009) expliquent que les demandes envers les travailleurs·euses ont changé par rapport au 20<sup>ème</sup> siècle et qu'il devient nécessaire de faire preuve d'adaptabilité en étant capable, par exemple, d'acquérir de nouvelles connaissances en permanence ou de maîtriser de nouveaux outils. Savickas et al. soulignent également que les carrières, et par extension le conseil de carrière, prennent une dimension internationale et qu'il était donc nécessaire de trouver un nouveau modèle explicatif pour la construction de carrière. Ainsi, les auteurs·trices proposent le paradigme du *life design*, issu de la théorie de la construction de carrière (Savickas et al., 2009).

Dans leur article, les auteurs partagent leur vision d'une expérience de vie dans laquelle les préoccupations professionnelles font partie d'un tout et où les différentes sphères de vie, telles que la famille ou encore les loisirs, s'articulent les unes avec les autres. En effet, les différentes formes de travail émergentes, comme le travail à temps partiel ou temporaire, obligent les travailleuses et travailleurs à organiser leurs différentes sphères de vie et à en faire un de leurs principaux défis. Appelé « *life design* », ou « *construire sa vie* », ce paradigme propose donc de considérer la manière dont les individus sont acteurs et actrices de la construction de leur vie à travers cinq propositions. Premièrement, il prend en compte l'idée que chaque individu se fait d'une vie épanouie. Deuxièmement, les parcours professionnels actuels sont divers et variés dans leur forme et leur contenu et ne se font plus forcément au sein d'une seule et même entreprise. Troisièmement, ces nouvelles formes de parcours professionnels poussent les gens à vouloir trouver une harmonie au sein de leurs nombreux rôles sociaux. Quatrièmement, personne ne peut être extrait de son environnement social, avec lequel chacun·e interagit activement. Cinquièmement, toute transition appelle à une prise en compte des ressources de la personne ainsi que des possibles stratégies adaptatives existantes.

Dans ce travail, il a été choisi d'utiliser le paradigme du *life design* comme cadre général pour étudier la situation des étudiant·es qui travaillent. En effet, ce paradigme souligne qu'il est important de s'intéresser à toutes les dimensions de la vie d'une personne pour comprendre comment celle-ci construit sa vie. Il comporte notamment trois éléments très intéressants pour cette recherche et qui permettent de se questionner sur la manière dont les sphères de vie sont conciliées. Premièrement, à travers sa dimension holistique (Savickas et al., 2009), le « *life design* » propose de voir la situation des individus comme un tout qui ne gravite pas exclusivement autour du domaine professionnel. Les autres sphères de vie sont considérées tout autant, leur importance est prise en compte et l'attention peut être portée sur les interactions entre les différentes sphères. Deuxièmement, ce paradigme est défini comme étant contextuel, dans le sens où l'importance de l'environnement est prise en considération pour expliquer le parcours d'un individu. Finalement, le *life design* indique que la narration du parcours des individus est très importante pour comprendre leur situation actuelle. La manière

dont ils vivent les événements de leur vie et comment ils les racontent doivent être pris en compte. Ce dernier élément a d'ailleurs influencé le choix d'une méthodologie qualitative et d'un outil qualitatif pour la récolte des données.

## 2. La conciliation des sphères de vie

Comme on l'a vu avec le « life design », l'ensemble des sphères de vie d'une personne doivent être prises en compte lorsqu'on cherche à comprendre sa situation. Les sphères de vie sont très variées et diffèrent en fonction des gens, mais celles les plus souvent citées sont : la sphère sociale (amis, famille), la sphère professionnelle (travail, études), la sphère du couple (au sens large du terme et en fonction des aspirations de chacun·e), la sphère des loisirs et finalement la sphère des obligations (ménage, courses, factures, etc.). Ces sphères de vie interagissent et peuvent, le cas échéant, entrer en conflit (Greenhaus & Beutell, 1985). Dans ce cas, l'équilibre global peut être chamboulé et des répercussions sur les autres sphères peuvent être constatées. Ces répercussions sont susceptibles d'avoir des effets sur la vie de tous les jours, et notamment sur le bien-être. Cependant, l'interaction entre les sphères de vie peut également être propice à un enrichissement de l'un ou l'autre des domaines par le biais d'événements survenant dans une autre sphère (Greenhaus & Powell, 2006). Les auteurs soutiennent qu'un enrichissement est possible quand la situation vécue dans une sphère peut améliorer l'expérience d'une autre sphère. De même, en cas de difficultés dans une sphère (par exemple sur le plan professionnel), les autres sphères (amis, couple, etc.) peuvent se révéler être de précieux soutiens pour faire face à la situation problématique.

Meissner (1971) avait déjà proposé que l'impact du travail sur la vie des gens ne s'arrêtait pas au moment où ils finissaient leur journée. Il faisait référence au « long arm of work » pour exprimer comment le travail pouvait déborder sur la sphère privée, précisant que les pressions rencontrées sur le lieu de travail ne disparaissaient pas miraculeusement lorsqu'on rentrait chez soi. La plupart des études réalisées dans le domaine des sphères de vie se sont intéressées à la relation travail-famille, avec quelques variations faisant parfois intervenir le fait d'être parent ou non, ou encore l'appartenance à un genre spécifique, comme par exemple dans Greenhaus et Beutell (1985) ou encore Poelmans, Stepanova et

Masuda (2007). Dans toutes ces études, les différents rôles que jouent l'individu étaient passés au crible et les chercheurs·euses tentaient de déterminer les mécanismes et les techniques qui permettaient de tous les concilier. En 1996, Marks et MacDermid proposaient de se pencher sur la manière dont les individus équilibrent les différents rôles. Les auteurs relevaient alors que les recherches effectuées dans ce domaine tendaient jusque-là à considérer qu'une hiérarchisation des rôles se mettait en place et assurait le bon fonctionnement du système. N'ayant pas réussi à prouver le bien-fondé de cette théorie dans leur recherche, Marks et MacDermid soulignent cependant que les personnes qui arrivent à équilibrer correctement leurs rôles de vie seront moins sujettes à la dépression, entre autres, et auront par exemple une meilleure image d'elles-mêmes, sans pour autant avoir un système de hiérarchisation qui se met en place.

## 2.1. Conflits de rôles

Greenhaus et Beutell (1985) se sont attelés à déterminer à quel moment un conflit entre deux rôles pouvait apparaître. Dans leur étude, les auteurs proposent de considérer trois éléments propices à la formation d'un conflit de rôles. Premièrement, un conflit peut apparaître lorsque le temps investi dans une sphère empêche l'accomplissement des tâches présentes dans une autre sphère. Dans le cas des étudiant·es qui travaillent pendant leurs études, on peut imaginer que l'exercice d'un travail salarié peut créer un conflit de temps avec les demandes venant des études. Deuxièmement, la pression issue d'une sphère peut mettre à mal la réalisation des tâches dans une autre sphère. Ici, on peut considérer la situation d'un·e étudiant·e qui occupe un poste à un pourcentage élevé et qui peine à se départir de la fatigue accumulée, finissant par délaisser une autre partie de sa vie, que ce soit ses études ou sa sphère sociale. Notons que cette relation peut évidemment apparaître dans l'autre sens et l'étudiant·e peut délaisser son travail au profit de ses études. Finalement, Greenhaus et Beutell (1985) proposent qu'un conflit de rôles peut apparaître lorsque des attitudes spécifiques à un rôle empêchent de remplir les attentes d'un autre rôle. Les auteurs prennent l'exemple d'un homme occupant une fonction de cadre et qui pourrait avoir tendance à être directif et un peu dur dans l'exercice de ses fonctions et qui ne serait pas capable de modifier son comportement pour remplir son rôle d'époux et/ou de père une

fois de retour dans la sphère familiale. Même si ce cas de figure est difficilement imaginable pour un·e étudiant·e, on peut imaginer que certains comportements liés aux études seraient difficilement acceptables dans la sphère professionnelle. En effet, les règles du monde du travail sont souvent plus dures que celle en vigueur dans les hautes écoles, et il est possible que si un·e étudiant·e ne parvient pas à quitter son rôle une fois dans son travail, des conflits apparaissent au sein de la sphère travail.

## 2.2. Enrichissements entre rôles

Selon Greenhaus et Powell (2006), les enrichissements entre deux rôles, ou entre deux sphères de vie, surviennent lorsque les expériences dans une sphère ont un effet positif sur celles d'une autre sphère. Les auteurs identifient trois cas de figure dans lesquels on peut considérer qu'il y a un enrichissement. Premièrement, le fait d'avoir plusieurs rôles est bénéfique à l'état général des individus. Nordenmark (2004) reprendra cette idée en soulignant que l'engagement dans de multiples sphères résulterait dans une multiplication des ressources sociales et économiques, et améliorerait donc le bien-être. Deuxièmement, Greenhaus et Powell (2006) proposent que le fait d'avoir une sphère où on a une situation satisfaisante aidera à supporter une autre sphère où les conditions seraient difficiles. En ce qui concerne les étudiants interrogés pour la présente recherche, on peut par exemple s'imaginer qu'une sphère sociale solide et soutenante permettra de mieux absorber le stress issu des études ou du travail. Finalement, les auteurs considèrent qu'un événement positif dans une sphère peut profiter à une personne car elle lui donnera la motivation, l'énergie nécessaire pour s'engager dans d'autres sphères. En effet, une session d'examens réussie pourra renforcer la confiance en soi d'un·e étudiant·e et ainsi lui donner de l'énergie à investir dans d'autres sphères. Ce dernier élément fait écho à la théorie « expansionniste » de l'énergie de Marks (1977) ou la théorie des rôles multiples de Sieber (1974). Sur la base de cette définition, un des objets de cette étude est de déterminer quels sont les enrichissements qui peuvent intervenir dans la conciliation des sphères de vie des étudiant·es qui travaillent. D'après le rapport de l'OFS sur les conditions d'études et de vie dans les hautes écoles suisses (2016), de nombreux·euses étudiant·es considéraient que l'exercice d'une activité salariée leur permettait d'étudier plus efficacement car ils repéraient ce qui était le plus important dans leurs cours.

Autrement dit, le fait d'avoir moins de temps à disposition les poussait à être plus efficaces. Par ailleurs, les étudiant·es interrogé·es soulignaient, pour une bonne partie d'entre eux·elles, que le fait de travailler les stimulait dans leurs études.

### 2.3. Drainage et répercussions

En parallèle des notions de conflit et d'enrichissement, il est important de relever deux concepts amenés par Edwards et Rothbard (2000). Le premier consiste en une répercussion, ou « *spillover* », et survient lorsque des choses vécues, des sentiments, des compétences sont transférées d'une sphère à une autre. Le second, appelé drainage, ou « *ressource drain* », survient lorsque des ressources comme par exemple le temps ou l'énergie sont drainées d'une sphère par une autre. Notons que le drainage de la ressource « temps » a été mis en évidence par l'enquête menée par l'OFS en 2016. En effet, cette enquête apporte la notion de « budget-temps » pour exprimer de manière chiffrée le nombre d'heures que les étudiant·es consacrent hebdomadairement à chaque sphère durant le semestre.

## 3. Stratégies et techniques de coping

Dans le cas où la conciliation des sphères de vie se révèle compliquée, il peut s'avérer nécessaire de mettre en place des stratégies afin de tirer le meilleur parti de la situation. Ce travail propose d'étudier les diverses stratégies élaborées par les étudiant·es sous l'angle des techniques de coping. Lorsqu'on parle de « coping », ou de « stratégie de coping », on fait généralement référence à tout un éventail de comportements ou de réactions dont un individu fait preuve pour affronter une situation qui génère du stress (Folkman & Lazarus, 1980). Par la suite, Folkman et Lazarus (1984) ont proposé de considérer la réaction des individus face à une situation stressante comme un processus en deux temps. Tout d'abord, les personnes sous stress vont évaluer si la situation vécue est potentiellement dommageable pour le bien-être, puis dans un second temps, elles vont décider à quel point elles sont en mesure de gérer ce qu'il se passe.

Folkman et Lazarus (1984) considèrent que c'est uniquement après cette première phase que les stratégies de coping apparaissent, et ils proposent de les séparer en deux grands groupes : d'une part, les stratégies orientées vers le problème, qui

visent à apporter une solution à la situation problématique, et d'autre part les stratégies orientées vers les émotions, qui visent à réduire la sensation de stress. Suite aux travaux de Folkman et Lazarus (1980), une tentative d'inventorisation des stratégies de coping est apparue sous la forme du Ways Of Coping Checklist (WCCL). Cette échelle a ensuite été réévaluée par Vitaliano et al. (1985). L'échelle proposée par Vitaliano et al. (1985) est intéressante pour le regroupement des items auquel les auteurs ont procédé. Ainsi, au lieu des 70 items présents dans sa version de base, la liste des stratégies de coping proposée par Vitaliano et al. (1985) n'en comporte que 42, répartis dans cinq catégories : 1) la focalisation sur le problème ; 2) l'auto-blâme ; 3) la pensée désidérative (autrement dit le fait d'agir ou de réfléchir sur la base de ce qu'on aimerait être vrai et non sur ce qui l'est réellement) ; 4) la recherche de soutien social ; 5) l'évitement.

L'utilisation d'une liste des techniques de coping est intéressante pour la présente recherche car elle permet de faire ressortir les techniques utilisées par les étudiant·es pour gérer la conciliation de leurs différentes sphères de vie. Bien entendu, il est possible que des stratégies n'appartenant pas à cette liste de techniques de coping apparaissent dans les comportements relatés par les étudiant·es. Un des intérêts de cette recherche est donc d'avoir un aperçu de toutes les solutions ou stratégies que les étudiant·es mettent en place pour gérer l'organisation de leurs sphères de vie.

#### 4. Ressources à disposition

En parallèle des techniques de coping et des stratégies utilisées par les étudiant·es, cette recherche va également se focaliser sur les ressources à disposition des étudiant·es. Les ressources externes, telles que les aides matérielles ou les supports moraux, seront bien évidemment compilées puis réparties en catégories, mais les ressources internes feront également l'objet d'une étude attentive.

##### 4.1. Ressources externes/ obstacles externes

Les ressources externes sont très personnelles et propres à chacun·e. Dans ce travail, aucun cadre théorique ne pourra soutenir l'étude des ressources externes,

puisque ces dernières consisteront majoritairement en des aides financières, du soutien de la part des proches ou encore des aménagements possibles dans le travail des étudiants ou dans leurs horaires de cours. Néanmoins, le rapport publié en 2016 par l'OFS offre un bon aperçu des différents types de soutiens et de ressources dont les étudiant·es bénéficient. Il sera donc intéressant de comparer les éléments présents dans ce rapport avec ceux amenés par les étudiant·es interrogé·es dans la présente étude.

En ce qui concerne les obstacles externes, à nouveau, aucun cadre théorique ne peut venir apporter un éclairage sur leur nature. Comme pour les ressources externes, ce travail permettra avant tout de rendre compte des obstacles rencontrés par les étudiant·es interrogé·es. On peut cependant s'attendre à ce que les obstacles externes surviennent dans les mêmes domaines que les ressources externes. En effet, l'aménagement de l'emploi du temps ou le soutien financier faisaient partie des éléments cités dans le rapport de l'OFS publié en 2016.

#### 4.2. Ressources internes/obstacles internes

Afin d'analyser les ressources internes dont disposent les étudiant·es, nous avons recours à deux apports théoriques. Premièrement, on fera appel à l'adaptabilité de carrière, décrite dans la théorie de la construction de carrière (Savickas et al. 2009 ; Savickas, 2013). Ce concept comporte quatre points (ou 4C): le « *concern* », qui représente l'aptitude à être conscient·e de son parcours professionnel et à le prendre en main, le « *control* », qui représente l'autonomie et la maîtrise perçues par un individu face à sa carrière, la « *curiosity* », par laquelle un individu va explorer les possibilités qui s'offrent à lui, et finalement la « *confidence* », l'attitude qui permet de se sentir capable de relever des défis. Le travail présenté ici propose de transférer l'adaptabilité au domaine des études afin d'observer en quoi elle peut se révéler utile dans la conciliation des sphères de vie des étudiant·es salarié·e·s. Hirschi, Hermann et Keller (2015) proposent, quant à eux, de différencier l'adaptabilité de carrière, à savoir les quatre C de Savickas (2013) (concern, curiosity, confidence, control), des ressources d'adaptabilité, lesquelles sont en fait les dispositions de chacun·e à gérer les changements et les différentes pressions lors d'une modification de carrière.

En outre, le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1977) sera également utilisé pour comprendre comment les dispositions personnelles des étudiant·es peuvent les aider à concilier leurs sphères de vie. En effet, dans sa théorie, Bandura explique que le sentiment d'efficacité personnelle, ou « *perceived self-efficacy* », d'un individu est sa croyance en son aptitude à atteindre un objectif. En d'autres termes, à quel point il se sent capable de réaliser quelque chose. Ce sentiment, en fonction de son intensité, va déterminer l'implication et la persévérance d'une personne. On peut dès lors y voir un lien avec les dimensions de la théorie de la construction de carrière proposée par Savickas (2013).

Il sera donc intéressant de déterminer si, parmi les ressources internes que les étudiant·es disent utiliser pour concilier leurs différentes sphères de vie, il est possible de retrouver des éléments communs avec ceux présents dans les outils théoriques présentés ci-dessus.

En ce qui concerne les obstacles internes, il semble pertinent de supposer que, si l'adaptabilité de carrière et les dispositions adaptatives peuvent se révéler de précieuses alliées dans la gestion des sphères de vie multiples, des complications peuvent apparaître lorsque ces dernières font défaut. De plus, la personnalité des participant·es pourrait également jouer un rôle. En effet, Komarraju et Karau (2005) soulignaient que les étudiant·es présentant un degré de névrosisme élevé avaient tendance à adopter un comportement d'évitement vis-à-vis de leurs études, certainement motivé par leur peur de l'échec. Maatta, Nurmi, and Stattin (2007) ont cependant constaté que la confiance en soi était un critère clé pour les étudiant·es qui avaient un haut niveau de névrosisme (Costa & McCrae, 1992). En effet, à conditions qu'ils·elles aient confiance en eux·elles, les étudiant·es avec un haut niveau de névrosisme pouvaient être motivé·e·s. Il semblerait donc que le niveau de névrosisme soit un facteur important dans le comportement des étudiant·es vis-à-vis de leurs études, mais qu'un haut sentiment d'efficacité personnelle puisse contrer la tendance à l'évitement des étudiant·es présentant un haut niveau de névrosisme.

## 5. Synthèse

Au vu du cadre théorique exposé ci-dessus, il apparaît que la recherche effectuée jusqu'à présent dans le domaine de la conciliation des sphères de vie n'a que peu pris en compte le cas des étudiant·es qui exercent une activité salariée en parallèle de leurs études, comme le soulignaient déjà Buda et Lenaghan (2005). Les recherches se sont majoritairement penchées sur les conflits de rôle du type *travail-famille*, et les rares études qui ont mentionné plusieurs rôles, dont celui d'étudiant·e, n'ont pas considéré la possibilité d'être à la fois engagé dans le rôle d'étudiant·e et celui de travailleur·se salarié·e. La présente étude propose donc de considérer ce cas de figure. D'autre part, les études sur la conciliation des sphères de vie et des rôles inhérents ont majoritairement mis l'accent sur les enrichissements ou les conflits que la gestion des rôles pouvait générer, ainsi que sur leur effet sur le bien-être.

Même si l'impact de la conciliation des sphères de vie sur le bien-être a aussi été pris en compte dans la présente recherche, ce n'est pas sa vocation principale. Les buts poursuivis par cette étude sont de déterminer quels sont les enrichissements et les conflits rencontrés par les étudiant·es salarié·e·s, quelles sont les ressources externes et internes à leur disposition mais également quels sont les obstacles internes et externes qui rendent plus difficile l'aménagement des domaines de vie. Dans ce travail, il sera considéré qu'un équilibre entre les sphères de vie existe si deux conditions sont respectées : Premièrement, il doit être possible pour les étudiant·es de répondre à toutes les demandes de chaque sphère sans que cela n'empiète sur le fonctionnement des autres sphères. Deuxièmement, le fait de répondre aux demandes de leurs différentes sphères ne doit pas provoquer un sentiment négatif chez les étudiant·es interrogé·es.

## Chapitre 3 : Méthode

### 1. Méthode qualitative

La méthode qualitative a été choisie car elle présente certaines caractéristiques qui s'accordent très bien avec le sujet traité.

Premièrement, comme le soulignent Sofaer (1999), les méthodes qualitatives conviennent très bien à la création d'hypothèses. Ainsi, leur utilisation pourrait

permettre de guider les futures recherches en faisant ressortir des problématiques intéressantes à approfondir. Comme la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es n'a pas encore été beaucoup abordée, il nous semblait pertinent de mener tout d'abord une recherche exploratoire dans ce domaine.

Deuxièmement, la complexité du système analysé dans cette étude nécessitait de pouvoir explorer en détail chaque dimension de la vie des individus interrogés. Ainsi, le recours à une approche qualitative semblait pertinent car elle permet non seulement l'utilisation de techniques non-directives avec des questions ouvertes, mais également, comme souligné par Miles et Huberman (1994), une vue complète, « holistique », de ce que les personnes expérimentent. Une recherche quantitative n'aurait par exemple pas permis de rendre compte des ressentis et de l'expérience intime de chaque personne dans l'organisation de ses sphères de vie.

## 2. Techniques et outils d'entretien

Pour récolter les données, la technique de l'entretien semi-directif a été appliquée. Cependant, afin d'accéder à une image globale de l'organisation des sphères de vie des participant·es avant de leur poser les questions, l'outil des cercles des rôles de vie a été mobilisé (Brott, 2001, 2004). Ces deux éléments vont être détaillés ci-dessous.

### 2.1. Entretien semi-structuré

Parmi toutes les possibilités de récolte de données dans les méthodes qualitatives, c'est l'entretien semi-structuré qui a été retenu. En effet, cette étude nécessitait de pouvoir explorer librement la manière dont les étudiants concilient leurs sphères de vie et il fallait donc privilégier les questions ouvertes. Comme le souligne Bryman (2008), des questions trop directives détériorent la diversité et la qualité des réponses obtenues.

L'entretien semi-directif prend la forme d'un échange entre le·la chercheur·euse et la personne interviewée, dans lequel le·la chercheur·euse laissera son interlocuteur·trice évoluer de manière relativement libre. Le·la chercheur·euse aura néanmoins préparé en amont un canevas dans lequel il·elle aura organisé et préparé sous forme de questions les thèmes qu'il·elle souhaite aborder.

Contrairement à l'entretien directif, le·la chercheur·euse ne posera pas ses questions à la suite dans un ordre prévu à l'avance (Bryman, 2008), ni de façon « fermée », afin d'éviter les réponses de type « oui » ou « non » (Horton, Macve & Struyven, 2004). Il·elle pourra de temps à autres recentrer la discussion sur certains points de son canevas d'entretien, mais reste néanmoins flexible dans sa démarche.

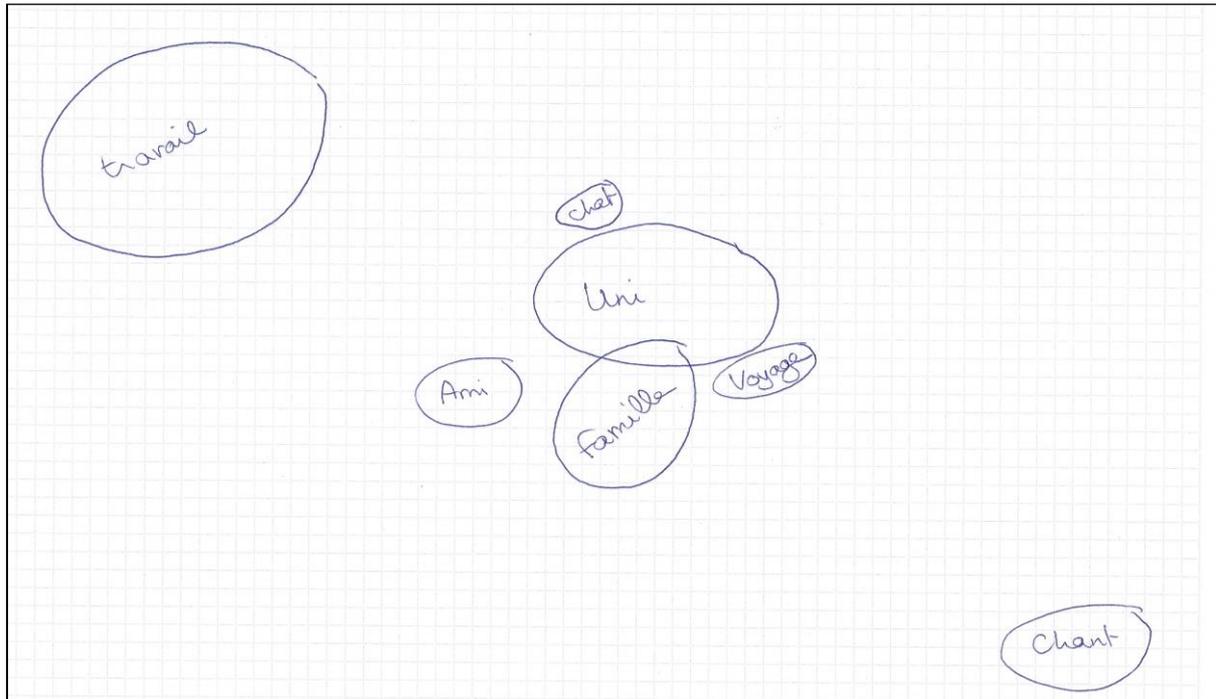
## 2.2. Outil des cercles des rôles de vie

Le deuxième outil théorique mobilisé pour rendre compte de l'organisation des sphères de vie de la population étudiée est l'outil des « cercles des rôles de vie ». Créé par Brott (2001, 2004) sur la base d'un exercice initialement proposé par Brown et Brooks (1991), cet outil qualitatif est généralement utilisé dans le domaine de l'orientation professionnelle pour favoriser une compréhension holistique des sphères de vie des personnes accompagnées et d'appréhender l'impact des changements apparus ou souhaités dans leur vie sur chacune des différentes sphères ainsi que leur équilibre.

Dans le cadre de cette étude, l'outil des cercles des rôles de vie devait simplement servir à faire un état des lieux et à représenter graphiquement les différentes sphères de vie des personnes interrogées et des interactions qui existent entre elles. Lors de son exécution, la personne interrogée doit représenter les différents domaines de sa vie par des cercles (cf. Figure 1). La taille du cercle atteste de la quantité de temps qui y est investie ; la position du cercle par rapport aux autres démontre comment les rôles s'articulent entre elles ; la centralité du cercle par rapport à la feuille reflète l'importance de la sphère dans la vie des gens.

**Figure 1**

Exemple d'exercice des cercles des rôles de vie de la participante A



### 2.3. Canevas

Comme expliqué plus haut, l'entretien semi-structuré nécessite malgré tout l'utilisation d'un canevas (voir Annexe 1) afin de s'assurer que tous les thèmes choisis soient abordés (Dunn, 2005), dans le but d'obtenir le plus d'éléments en lien avec les différentes questions de recherche. Il comportait cinq questions principales, chacune orientée vers une dimension de la problématique que ce travail cherche à éclaircir. Chaque question principale était adjointe de questions de relance afin de s'assurer que les participant·es répondaient de la manière la plus complète possible à chaque question.

La première question principale cherchait à comprendre l'organisation globale des sphères de vie des participant·es et à en faire ressortir les éventuels enrichissements et conflits. Pour cela, les consignes de l'exercice des rôles et sphères de vie étaient données. Les participant·es réalisaient l'exercice, puis l'expérimentatrice leur demandait de commenter et d'expliquer leurs dessins. Ces derniers servaient ensuite de référence pour répondre aux questions posées pendant l'entretien.

La seconde question était orientée vers le ressenti des participant·es. Le but de cette question était d'avoir un retour sur l'impact que la conciliation des sphères de vie pouvait avoir sur le bien-être. La proposition de base était posée comme suit : « Comment vivez-vous la conciliation entre vos différentes sphères de vie ? ». Les questions de relance allaient également dans ce sens. A noter que même si cette question a été posée, elle a finalement été écartée, les raisons de ce choix seront expliquées plus loin dans ce travail.

La troisième question principale était orientée vers les stratégies mises en place par les participant·es. Les questions de relance permettaient d'appréhender comment les participant·es évaluaient l'efficacité des stratégies qu'ils mettaient en place, mais également la manière dont ils·elles géraient leur temps et leur énergie. La question principale se présentait comme ceci : « Est-ce que vous pouvez me parler des stratégies que vous avez mis en place pour concilier vos sphères de vie ? ».

La quatrième question principale traitait des ressources et des obstacles internes des participant·es. L'idée était de voir quels éléments intrinsèques à chaque personne pouvaient impacter positivement ou au contraire négativement sur la conciliation de leurs sphères de vie. La question principale était : « Quelles sont les caractéristiques personnelles qui vous ont aidé ou qui vous ont desservi ? ». Les questions de relance traitaient, entre autres, des points forts et faibles, du sentiment de maîtrise et du sentiment de capacité à surmonter les obstacles.

La cinquième et dernière question principale du canevas portait sur les ressources et les obstacles externes des participant·es. Cette question visait à avoir une idée des soutiens, financiers, sociaux ou autres, mais également des obstacles externes qui jalonnaient le parcours des participant·es. La question principale était : « Sur quelles ressources externes avez-vous pu vous appuyer, et quels obstacles avez-vous rencontré ? ». Les questions de relance veillaient à ne laisser aucun domaine au hasard, que ce soit au niveau des ressources ou des obstacles.

À noter qu'avant chaque entretien, des données démographiques étaient récoltées. Il s'agissait de l'âge, du sexe, de la situation familiale (en couple, chez leurs parents, en colocation, avec ou sans enfants, etc.) et de la situation économique. Des questions étaient également posées au sujet de leur travail (lieu, nombre d'heures par semaine) et de leurs études (nombre d'heures de cours par semaine,

avancement dans la formation). Finalement, la question des trajets entre leurs principaux lieux de vie et d'activité était abordée.

### 3. Participant·es et récolte de données

#### 3.1. Critères de sélection

Quatre critères ont été retenus pour sélectionner la population. Pour remplir le premier critère, les étudiant·es sélectionné·e·s pour cette recherche devaient être inscrit·es auprès d'une université suisse. Les étudiant·es des autres hautes écoles (HES, EPFL, HEP, ...) ont été écarté·es par souci de cohérence dans les expériences vécues. La structure des études changeant sensiblement d'une institution à une autre, il a été décidé de ne se focaliser que sur les étudiant·es suivant un cursus universitaire. Ils·elles devaient également avoir une expérience suffisamment longue de la vie universitaire et des éventuelles difficultés que pouvait représenter la conciliation de leurs multiples sphères de vie. Ainsi, le second critère était d'être en fin de Bachelor ou en Master ou d'avoir fait au moins quatre semestres au sein d'une université. Le troisième critère nécessitait que les participant·es soient en études à plein temps (minimum 12 heures de cours par semaine). Finalement, les participant·es devaient remplir un quatrième critère, en étant employé·es à temps partiel en parallèle de leurs études (entre dix et trente heures par semaine). Ces deux derniers critères ont été retenus afin de s'assurer que les enquêté·es soient effectivement dans une situation nécessitant un investissement sérieux dans les sphères travail et études.

#### 3.2. Recrutement

Le recrutement des participant·es s'est fait par deux canaux. Dans un premier temps, des annonces décrivant la recherche ainsi que le profil souhaité ont été postées sur les pages Facebook de divers groupes d'étudiant·es des universités de Lausanne, Fribourg et Neuchâtel (voir Annexe B). Certain·es participant·es ont par la suite transmis eux·elles-mêmes le contact d'autres personnes susceptibles d'être intéressées par la recherche. Tous les contacts se sont faits par mail, via le système de messagerie de Facebook ou par Whatsapp. Parmi les personnes ayant

répondu à la diffusion du message, une a dû être écartée car elle était inscrite en HES.

### 3.3. Population

La population retenue pour la présente étude est composée de huit participant·es âgé·es de 22 à 35 ans (M=25) dont cinq femmes et trois hommes. Ils·elles remplissent tous les critères de sélection présentés plus haut.

**Tableau 1**

*Tableau récapitulatif des données socio-démographiques des participant·es*

Participant·es	Age	Sexe	Années d'études	Situation de vie	Finances
EA	35	F	5ème semestre de Master	Colocation	Seule
EB	24	F	3ème semestre de Master	Couple	Aides parentales
EC	24	F	8ème semestre de Bachelor	Colocation et parents	Aides parentales
ED	22	F	6ème semestre de Bachelor	Colocation	Aides parentales
EE	23	F	5ème semestre de Bachelor	Parents	Aides parentales
EF	25	H	3ème semestre de Master	Colocation	Aides parentales
EG	24	H	6ème semestre de Master	Parents	Aides parentales
EH	23	H	6ème semestre de Bachelor	Colocation	Aides parentales

### 3.4 Passations

Les cinq premiers entretiens se sont déroulés en partie à l'Université de Lausanne, dans une salle réservée de la BUCL, et en partie à l'Université de Neuchâtel, dans des salles isolées du bâtiment de la Faculté des Lettres. Les trois derniers entretiens se sont déroulés à distance en raison des mesures édictées par le Conseil Fédéral suite à la pandémie du SARS-COV 2. Ces derniers entretiens ont été réalisés via l'application Whereby. Pour les entretiens en présentiel, un seul enregistrement a été réalisé. Pour les entretiens à distance, deux enregistrements ont été réalisés, un par l'enquêtrice et un par les enquêté·e·s, afin d'avoir une bande son de qualité tant pour les questions que pour les réponses. Avant chaque

entretien, les participant·es à distance recevaient un formulaire d'information sur le but de la recherche et sur le déroulement des entretiens (Annexe C), ainsi qu'un formulaire de consentement (Annexe D) à signer à l'aide d'un lien permettant l'apposition d'une signature numérique. Une fois signé, le formulaire était directement renvoyé à l'enquêtrice et l'entretien pouvait commencer. Les participant·es rencontrés en présentiel lisaient et signaient les formulaires sur le moment. Après avoir recueilli les données démographiques de chaque participant·e, l'enquêtrice leur donnait les consignes d'exécution de l'exercice des cercles des rôles de vie (Brott, 2001, 2004), puis leur laissait tout le temps nécessaire à sa complétion. Une fois l'exercice achevé, l'enquêtrice débutait l'entretien. Les questions posées étaient orientées en fonction du canevas d'entretien établi au préalable, ainsi que de l'exercice réalisé par les participant·es. La durée de chaque entretien était variable; allant de 50mn et 35s pour le plus court à 1h 44mn et 9s pour le plus long. Pendant l'entretien, l'enquêtrice veillait à faire preuve d'écoute active et à ne pas perdre de vue l'objectif de la recherche. Elle relançait également régulièrement les participant·es, les incitant à approfondir ou préciser certains points lorsque nécessaire. A la fin des entretiens, l'enquêtrice procédait à une synthèse de ce qui avait été dit, puis demandait aux participant·es si ils·elles souhaitent ajouter quelque chose. Finalement, après les avoir remercié·es, elle en prenait congé.

#### 4. Analyse thématique

En nous basant sur Braun et Clarke (2006), l'analyse des données dans ce travail a été faite majoritairement de manière inductive. Cela signifie que le contenu des entretiens détermine la nature du code établi pour l'analyse. Ici, on considère qu'il s'agit "majoritairement" d'une démarche inductive car il demeure néanmoins impossible de ne pas appliquer, même de manière inconsciente, certaines connaissances préexistantes aux données récoltées et de passer par moment dans un format d'analyse déductif. Cependant, le sens donné aux expériences par les participant·es prédominera globalement dans l'analyse et il sera moins question d'expliquer leurs vécus à travers le cadre théorique. La comparaison avec la théorie se fera dans la discussion de cette recherche.

#### 4.1 Une analyse en six étapes

Braun et Clarke (2006) proposent six étapes pour mener à bien une analyse thématique. Dans un premier temps, les autrices préconisent de se familiariser avec les données récoltées. Suivant les indications données dans leur article, les entretiens réalisés ont été écoutés plusieurs fois, retranscrits minutieusement et mis en page de manière identique selon le guide établi par Rioufreyt (2016). Puis, chaque entretien a été relu à plusieurs reprises tout en prenant des notes et en élaborant les premières questions relatives au contenu.

Dans un second temps, des codes ont été établis afin de poursuivre l'analyse. Dans l'analyse thématique, les codes permettent de déterminer les éléments pertinents présents dans les données. En d'autres termes, ils servent à faire ressortir les parties des entretiens qui sont en lien avec la question de recherche. Lors de cette étape, les notes prises à l'étape 1 ont été très utiles car elles ont permis de définir plus rapidement les codes.

La troisième phase de cette analyse proposée par Braun et Clarke (2006) consiste à l'élaboration de thèmes. Le thème consiste en une étape plus précise dans le découpage des données, en comparaison avec le code. La création des thèmes résulte de l'étude des différents codes établis au préalable et de leur mise en commun, en fonction de ce qu'ils semblent mettre en évidence dans les données. Cette étape a été relativement longue, en raison notamment de la diversité des verbatims (ce qui a été dit) produits par les personnes interrogées. Même après les avoir rassemblés en thèmes, il restait de nombreux codes qui ont nécessité un nouvel examen afin de déterminer s'il était possible de les affilier à un thème.

La quatrième étape du processus d'analyse thématique consiste en ce que Braun et Clarke (2006) appellent un « examen des thèmes potentiels ». Après avoir défini une série de thèmes dans la phase 3, il convient de les vérifier en reprenant les entretiens réalisés et en les comparant aux thèmes choisis. Lors de cette étape, plusieurs remaniements ont été nécessaires car les thèmes choisis ne correspondaient pas exactement à ce que la recherche visait. Autrement dit, les thèmes ne faisaient pas suffisamment écho aux problématiques abordées par le

présent travail, et quelques ajustements ont été faits. L'intérêt était, ici, de vérifier la pertinence des thèmes choisis en fonction du but de la recherche.

Suite à la quatrième étape, les thèmes élaborés ont été discutés avec la directrice de mémoire, ce qui a permis d'en remanier certains. Une fois cette étape terminée, la cinquième phase consistait à définir précisément les thèmes et à les nommer. Lors de cette phase, une vérification minutieuse des verbatims choisis a été faite, et certains éléments trop peu représentés ou pas suffisamment pertinents pour la recherche ont été écartés. Durant cette étape, une représentation graphique des thèmes et des sous-thèmes finaux a été réalisée pour chaque question de recherche. Finalement, la dernière étape du processus est la production d'un rapport, autrement dit la mise par écrit des résultats obtenus et leur organisation. Puis, une discussion est proposée, dans laquelle les résultats des entretiens sont confrontés au cadre théorique et aux questions de recherche. Une réflexion est produite sur la base de ces résultats, visant notamment à identifier les éléments les plus intéressants pour la présente recherche, mais également pour de futurs travaux sur ce sujet. Cette dernière étape est mis en mots dans les chapitres qui suivent.

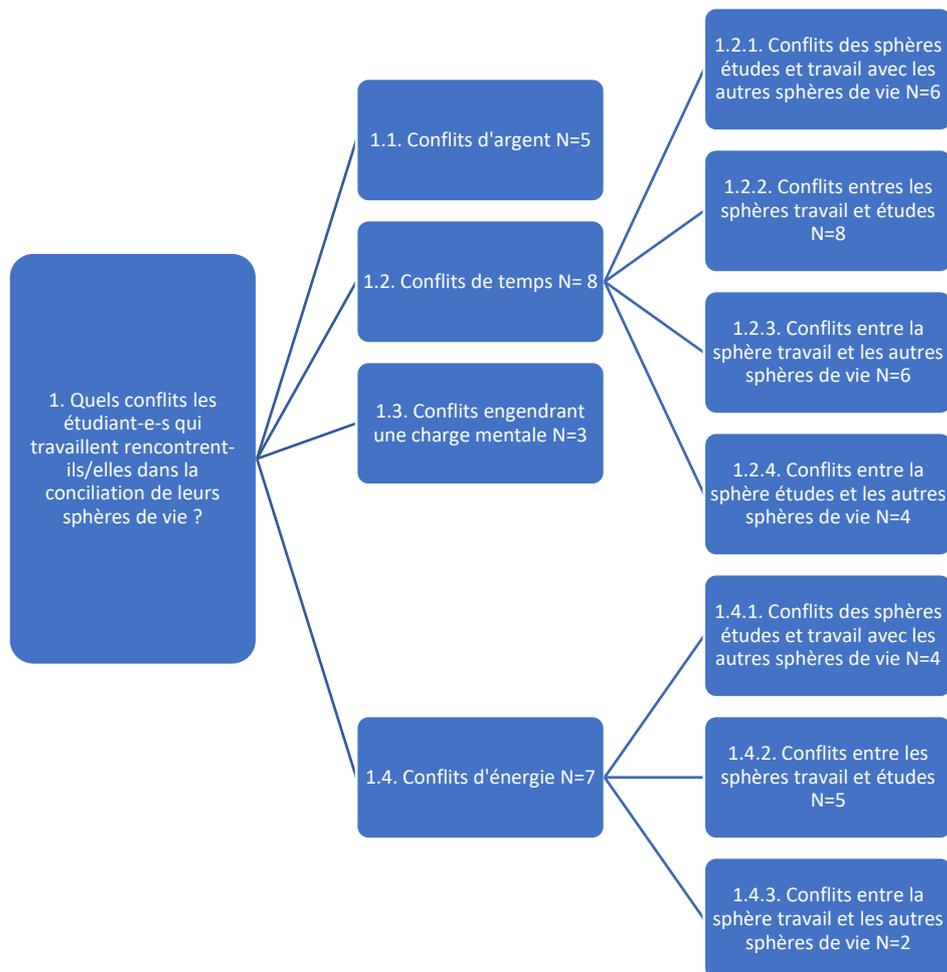
## Chapitre 4 Résultats

Le but de ce chapitre est de présenter les résultats de l'étude. Ces résultats tenteront d'amener un éclairage sur la manière dont les étudiant·es qui travaillent concilient leurs différentes sphères de vie. Tout d'abord, les conflits et les enrichissements rencontrés par les participant·es seront présentés. Ensuite, ce sera au tour des ressources internes et externes à disposition des étudiant·es, ainsi qu'aux obstacles internes et externes auxquels ils·elles doivent faire face. Pour finir, les stratégies utilisées par les étudiant·es pour améliorer l'organisation entre leurs différentes sphères de vie seront passées en revue.

## 1. Conflits rencontrés dans la conciliation des sphères de vie chez les étudiant-es qui travaillent.

### Figure 2

*Schéma des résultats pour la première question de recherche : Quels conflits les étudiant-es qui travaillent rencontrent-ils-elles dans la conciliation de leurs sphères de vie ?*



Les conflits que vivent les étudiant-es entre les différents domaines de vie s'expriment au niveau de l'argent, du temps, de la charge mentale et de l'énergie. Ces éléments forment les quatre thèmes principaux de notre analyse (Figure 1).

### 1.1 Conflits d'argent

Cinq participant-es sur huit ont déclaré rencontrer des conflits au niveau de l'argent. Cependant, avant d'évoquer les conflits d'argent et de temps, il est important de séparer ces deux notions qui peuvent s'entremêler. Effectivement, lors de l'analyse des résultats, il est apparu que ces deux notions sont très liées car

pour avoir de l'argent il faut investir du temps et donc il est possible que ça crée potentiellement des conflits de temps. A contrario, le manque d'heure à disposition pour travailler peut amener des conflits d'argent. Dans cette recherche, les conflits d'argent concerneront donc spécifiquement deux dimensions : d'une part le fait d'être limité-e dans les possibilités et d'autre part, le fait d'engendrer des émotions négatives.

En ce qui concerne la limitation des possibilités, elle pouvait se manifester de différentes manières : Certain-es participant-es ont dit ne pas pouvoir s'investir dans d'autres sphères en raison d'un manque de moyens alors que d'autres ont exprimé leurs difficultés à subvenir à leurs besoins. Finalement, certain-es participant-es ont indiqué ne pas pouvoir prendre leur indépendance financière. A savoir que certain-es participant-es rencontraient plusieurs de ces problématiques à la fois. L'extrait ci-dessous tiré de l'entretien avec l'étudiante A, âgée de 35 ans qui est employée à 50% à côté de ces études exprime bien le fait de ne pas pouvoir s'investir dans la sphère sociale par manque d'argent :

*Et puis ben avant de reprendre mon master je travaillais à plein temps donc j'avais un salaire à plein temps, donc pour faire les choses c'était plus facile que euh, que pendant... maintenant c'est des fois un peu plus euh... voilà... « Ah, on va faire une journée shopping » ... « oui bon ben... amusez-vous bien à votre... parce que moi la journée shopping fin je peux pas... pas me permettre » ou... des trucs comme ça...*

Les émotions négatives ressenties par les participant-es venaient des pressions engendrées par le besoin de gagner de l'argent et la nécessité d'avoir assez d'heures de travail pour subvenir à leurs besoins. Ainsi certain-es étudiant-es ressentaient un stress quand leur employeur leur enlevait des heures, ou qu'ils-elles n'avaient pas pu travailler assez pour s'assurer un salaire suffisant. Ceci est illustré par l'étudiante B, âgée de 24 ans et employée à 30% :

*Ouais, ouais, ouais mais ça dépend en fait. Ça dépend... enfin oui, c'est toujours flexible, mais après y a des fois où tout d'un coup bah, je, [tousse] ils vont... je sais pas, ils vont, ils vont décider de pas me*

*mettre... 'fin c'est un peu, je trouve qu'on est un peu, un peu maltraités, 'fin pas maltraités à proprement parler mais je trouve que c'est pas, c'est pas... le milieu où t'es le plus valorisé en tant qu'être humain j'trouve. Là euh, ben typiquement j'avais eu des problèmes avec un de mes patrons et puis ils ont décidé de plus me mettre pendant... trois semaines, comme ça, sans me prévenir, sans me dire pourquoi et...Et puis voilà, ça c'était... c'était embêtant, c'était beaucoup de stress, beaucoup de prises de tête, etc.*

## 1.2. Conflits de temps

Tous/toutes les participant·es ont exprimé rencontrer des conflits de temps entre leurs différentes sphères de vie. D'une manière générale, des conflits de temps apparaissaient lorsque le temps à disposition des participant·es n'était plus suffisant pour répondre correctement aux demandes venant de chaque sphère de vie. Cette étude s'est intéressée à déterminer quelles sphères entraînent en conflit, et de quelle manière. Après avoir analysé les résultats, les différentes relations conflictuelles observées pouvaient apparaître quand les sphères études et travail empiétaient sur les autres sphères, mais aussi entre les sphères études et travail, entre le travail et les autres sphères de vie ou entre les études et les autres sphères de vie.

### 1.2.1. *Conflits des sphères études et travail avec les autres sphères de vie*

Six participant·es ont expliqué consacrer beaucoup de temps aux sphères études et travail, laissant peu de temps pour les autres sphères. Quatre étudiant·es ont déclaré que le temps consacré à la sphère travail ainsi que la sphère études les empêchaient d'investir les sphères sociales telles que les amis ou la famille, comme l'indique le participant F âgé de 25 ans et employé à 60% dans cet extrait :

*... regrette pas du tout parce que sinon, je serais resté enfermé entre [région suisse A] et je crois que j'étais un peu une caricature de [canton suisse A] comme on les voit dans 120 minutes. Donc tant mieux que je sois*

*parti mais ma famille me manque quand même. C'est que une heure de trajet mais je bosse les weekends, je bosse le soir, j'ai les études donc j'ai pas énormément d'occasions de rentrer les voir. Euh si on excepte maintenant où là c'est vraiment un moment particulier où on doit tous faire des efforts, je pense que je les vois maximum deux fois par semaines, en plus mes parents ont divorcé, j'ai un demi-frère et une demi-sœur, de chaque côté, qui ont les deux onze ans euh c'est les... je crois que c'est les personnes à qui je tiens le plus mais j'ai pas beaucoup l'occasion de les voir depuis que je suis parti. Donc euh, c'est un peu compliqué mais c'est ça qui, c'est pour ça qu'il y a un petit rond, vu que je les vois peu mais c'est ce qui compte le plus pour moi.*

Quatre participant·es relatent aussi l'empiètement du travail et des études sur la sphère loisir et passer du temps seule les empêchant de se consacrer à certain projet ou activités comme par exemple la participante A qui a dû arrêter certaines de ses passions pour pouvoir se consacrer à ses études et subvenir à ses besoins en même temps :

*Voilà et puis ouais c'est quand même une chose où je me réjouis de finir l'uni. c'est d'avoir un peu plus de temps pour le euh, pour le relationnel dans ma vie et puis je faisais de la poterie, j'ai arrêté. Enfin voilà, il y a quand même pas mal de, d'autres projets que j'aimerais bien faire ou reprendre euh, j'aime bien apprendre les langues mais bon pour l'instant c'est mis un peu de côté et puis il y a...*

Souvent c'est les sphères loisirs et relationnel qui étaient le plus sacrifiées au bénéfice des sphères études et travail. Une participante a également relevé que le travail et les études l'empêchaient de se consacrer à des tâches administratives ou ménagères.

### *1.2.2. Conflits entre les sphères travail et études*

Tous/toutes les participant·es ont déclaré rencontrer des conflits de temps entre les sphères études et travail, n'ayant pas assez de temps pour se consacrer aux

deux. Le plus souvent les étudiant·es relataient des empiètements de la sphère travail sur la sphère études, les empêchant par exemple de consacrer autant de temps qu'idéalement souhaité aux études comme l'indique la participante C, 24 ans, employée à 30% :

*Euh, oui, ouais clairement, parce que je réalise souvent quand je me mets à réviser, qui est souvent découvrir les cours finalement euh... que une fois qu'on est dans le truc c'est super intéressant et que j'aimerais presque même m'investir plus mais finalement j'ai pas le temps, [réponse à : Tu penses que le fait d'avoir investi le travail fortement, et puis d'avoir justement diminué l'université, ça a augmenté le stress à l'université ? Enfin le stress ou le mal-être.]*

La participante A, 35 ans, employée à 50% exprime également comment la sphère travail envahit la sphère études :

*Euh, ben ça veut dire que je sais pas comment... j'ai ben, par exemple le semestre dernier, passé tous les cours, j'étais présente en cours mais je faisais des trucs pour mon travail. Mais ça m'a pas posé problème pour euh, passer mes examens là sans forcément, alors j'ai travaillé quand même mais sans forcément euh, être complètement larguée ou euh, j'arrive à écouter à peu près ce qu'il se passe en cours pis à faire autre chose en même temps euh, et puis les... concepts, les concepts en général me semblent assez logiques ou assez faciles à comprendre, donc j'ai pas besoin de passer énormément de temps à faire des recherches en plus ou à essayer de trouver l'information qui permet de comprendre ce qui est dit en cours ou comme ça.*

Certain·es exprimaient aussi des conflits d'horaires comme l'indique la participante D, 22ans, employée à 30%. Dans ce genre de cas, les étudiant·es concerné·es ne pouvaient tout simplement pas se rendre en cours :

*Mme [cheffe] elle s'est trompée et elle m'a mis le mardi matin alors que je suis disponible le lundi matin. Et du coup ben j'ai ben j'ai loupé des*

*cours et euh après ben j'ai dû un peu négocier pour pouvoir arriver à temps à [association B] à midi.*

Beaucoup des problèmes de temps survenaient pendant des périodes de stress et de forte demande à l'université comme pendant les examens par exemple. Le maintien du travail devenait alors plus difficile, permettant de moins en moins de périodes de repos.

### *1.2.3. Conflits entre la sphère travail et les autres sphères de vie*

Six participant-es ont déclaré rencontrer des problèmes de conciliation de temps entre la sphère travail et les autres sphères. La plupart du temps la sphère travail empêchait de passer du temps avec ses amis, sa famille ou son partenaire comme l'indique le participant G, 24 ans, employé à 30% :

*Mh, hum, je dirais, en conflit y a eu un certain temps, surtout au début du semestre dernier, la sphère copain et travail, parce que avec tous ces jobs que j'avais, ça me prenait énormément de temps et du coup j'arrivais pas à passer vraiment du temps de qualité avec mon copain. Euh, du coup c'est le manque d'heures, notamment, mais aussi le fait que j'arrivais pas vraiment à penser pour nous, à prendre du temps là-dedans*

L'élément central des conflits rencontrés par les étudiant-es entre leur sphère travail et leurs autres sphères de vie est que les emplois habituellement occupés par les étudiant-es s'effectuaient à des moments qui n'étaient pas conciliables avec leur vie sociale. En effet, les horaires de travail étaient la plupart du temps répartis sur les week-ends ou bien pendant les soirées, comme l'évoque le participant F , 25ans, employé à 60% :

*Mais euh voilà du coup, ça fait quatre ans que je suis là-bas et c'est cool, c'est pas stress, ça se marie bien avec les études, euh ça, excuse-moi du mot, mais ça nique un peu mes weekends mais au moins ça paye les factures, pis ça mets de la nourriture dans l'assiette donc euh c'est cool.*

*Et puis voilà, c'est là où je passe le plus clair de mon temps c'est entre la [société audiovisuelle] et [institution publique].*

#### 1.2.4. *Conflits entre la sphère études et les autres sphères de vie*

Pour trois participant·es, les sphères loisirs et repos prenaient du temps sur la sphère étude. Le premier participant, s'était engagé dans une activité politique qui lui prenait énormément de temps. Les deux autres ont fait état d'un besoin de se divertir et de se reposer de leur semaine fatigante, ce qui pouvait prendre du temps sur les études, comme exprimé par le participant H :

*Ouais, enfin les divertissements c'est quelque chose d'important aussi dans la vie de tous les jours et en fait au bout d'un moment à force d'enchaîner les semaines, euh, chargées ben, euh, on arrive plus assez, plus assez se divertir enfin avoir du temps pour ces divertissement ou alors on se dit qu'on a envie de se divertir et du coup ben ça passe par-dessus les études, ça passe par-dessus euh ouais, on oublie après d'étudier un peu du coup euh...*

Il est à noter que pour un seul participant (G), la relation entre la sphère études et les autres sphères de vie se passait dans l'autre sens. En effet, il déclarait que ses horaires de cours l'empêchaient parfois de prendre le temps de manger :

*Parce que 'fin souvent à midi avec ces nouveaux horaires-là à [université A], on a plus de pause à midi, du coup ça m'est arrivé assez fréquemment ce, ce semestre, de pas manger en fait et j'ai remarqué que ça c'était aussi euh, ça avait ces effets clairement. Donc je trouve que ces besoins vitaux, ils doivent être respectés et à [cinéma A] également, qu'on doit faire plusieurs heures pis on peut pas prendre une pause à ce moment-là parce que il y a un shift, du coup euh, euh, je trouve que à l'université et au travail, il y quand même euh, des fois ces besoins primaires que j'arrive pas vraiment à réaliser, j'ai l'impression.*

### 1.3. Conflits engendrant une charge mentale

Trois participant·es ont fait état d'une charge mentale qui émanait de la conciliation de leurs sphères de vie. Le plus souvent, les participant·es mentionnaient les études et le travail comme source principale d'accroissement de la charge mentale. Comme l'indique la participante E :

*Ben des fois je lui dis ben que ouais, y a des moment où j'arrive pas à gérer et pis j'me sens pas forcément à la hauteur ou j'me dis que j'vais pas y arriver et pis euh... ouais je trouve qu'il y a beaucoup de pression, que ce soit à l'université, sur nos notes, ou quel étudiant on doit être un peu et comment on doit se conformer au système, tout ça, et pis au travail ben c'est vrai que, même si le job de caissière c'est pas hyper sollicitant, y a quand même une pression plus, euh, un peu psychologique pis c'est fatigant, pis faut gérer certains clients, et pis c'est des horaires des fois assez lourds tout dépend les périodes du coup c'est vrai que... ouais, on va dire qu'en temps normal ça va mais dès qu'il y a un peu des périodes où il y a beaucoup d'un coup j'ai un peu du mal à gérer et pis euh... ben je suis encore en train de travailler dessus pour euh, pour que ça aille au mieux donc euh... ouais, mon bien-être on va dire que ça va.*

### 1.4. Conflits d'énergie

Sept participant·es ont exprimé rencontrer des conflits entre leurs sphères au niveau de l'énergie. Ces conflits pouvaient apparaître entre les sphères études et travail, entre la sphère travail et les autres sphères de vie ou être la résultante de l'impact des sphères études et travail sur les autres sphères de vie.

#### 1.4.1. Conflits des sphères études et travail avec les autres sphères de vie

Quatre participant·es ont rencontré des conflits d'énergie provoqués par l'accumulation des demandes de la sphère travail et de la sphère études. Ces étudiant·es ont évoqué ne plus avoir assez d'énergie pour se consacrer aux sphères

sociales ou à leurs loisirs car les demandes des sphères études et travail étaient trop importantes. La participante D l'exprime très bien dans l'extrait suivant :

*Après ouais c'est stressant, c'est frustrant et ouais c'est un peu, c'est fatigant aussi des fois. Des fois je me retrouve euh à voir euh, à voir mon copain et tout ce que j'ai envie de faire c'est... de me poser sur lui devant la télé et genre ne rien faire parce que je suis trop crevée en fait, enfin et après voilà ça arrive aussi puis les gens y comprennent aussi mais des fois c'est un peu dommage parce que du coup ben je me retrouve au moment de la semaine que j'attendais le plus, c'est-à-dire le weekend et je me retrouve là et je vois ma famille, mes amis, mon copain et je suis contente et en fait je suis complètement à bout parce que ça fait toute la semaine que je suis en train de caler huit jours en cinq jours pour pouvoir tout faire et avoir le weekend de libre.*

#### 1.4.2. Conflits entre les sphères travail et études

Cinq étudiant·es ont évoqué des conflits d'énergie en raison de leur sphère travail. Il s'agissait soit d'horaires trop tardifs qui péjoraient leur niveau d'énergie lorsqu'ils devaient retourner en cours, comme l'évoque la participante B :

*Non, après c'est clair que des fois ben j'me fais avoir et je finis euh, j'finis assez tard, et du coup, pis du coup voilà comme je suis trop fatiguée pour aller aux cours le lendemain, ça arrive des fois, mais dans l'ensemble ça fonctionne assez bien quoi.*

ou alors, la demande en énergie de leur emploi les empêchait de se concentrer sur le travail à faire pour les cours, comme le dit le participant H :

*Euh ce que je pourrais te dire déjà, c'est que... disons que allié, en fait j'ai des semaines très chargées quand même, en alliant sport-études et euh, et travail, ça me fait des semaines euh, vraiment très chargées et euh, ben c'est peut être aussi pour ça que j'ai besoin de souvent voyager ou de souvent ouais... de souvent partir ou d'avoir du temps un peu pour moi*

*parce que c'est quelque chose qui me prend beaucoup de temps. Euh, souvent, ben, en fait ce que j'ai voulu dire aussi c'est que le travail en fait c'est quelque chose qui prend euh, beaucoup d'énergie en fait même si on travaille que une demi-journée... euh on va dire un peu que la journée après, elle est foutue en fait pour, euh, pour étudier en fait. C'est assez, disons que mentalement c'est assez dur de se dire, euh, de devoir encore étudier après avoir euh, après avoir euh,... travaillé parce que émotionnellement ouais, ça prend beaucoup et à la fin de la, même si c'est une demi-journée, on est content d'avoir fini et on a l'impression d'avoir un peu fini sa journée en fait. Du coup quand j'enchaîne des fois études et travail le même jour, ben à la fin de la journée euh franchement on a un peu au bout du rouleau et voilà quoi.*

#### *1.4.3. Conflits entre la sphère travail et les autres sphères de vie*

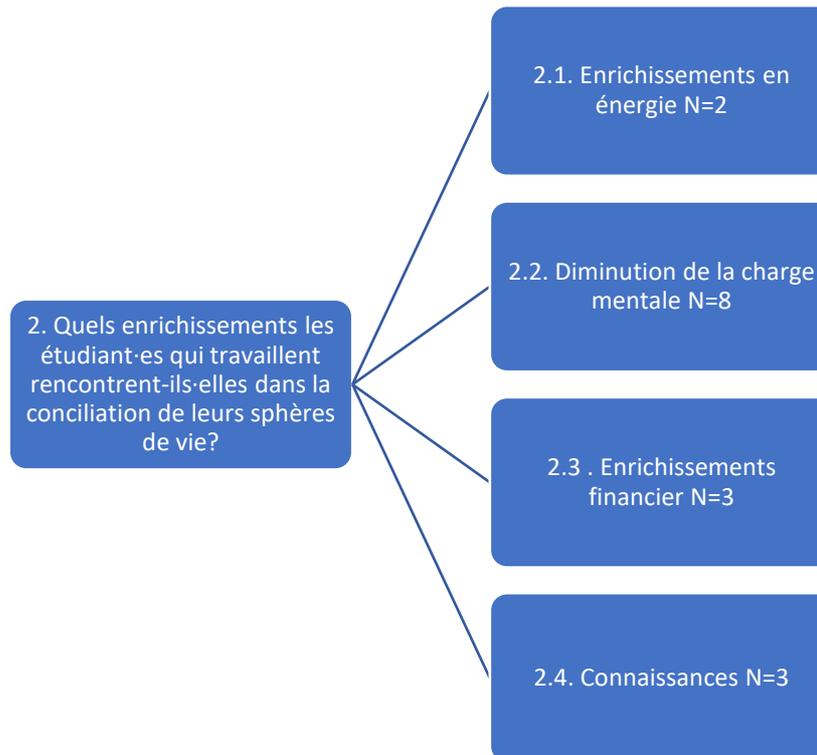
Deux participantes ont évoqué des conflits entre la sphère travail et les autres sphères de vie au niveau de l'énergie. Elles expriment le fait que le travail les vide de leur énergie les empêchant d'investir d'autres sphères comme le dit la participante D, âgé de 22ans et employée à 30% :

*Ouais ben en fait des fois c'est un peu triste parce que ben par exemple je suis un peu... ben j'suis un peu... je sais pas je suis un peu anxieuse, je me sens pas très bien et du coup je vais travailler et ben ça aide pas et après je suis juste crevée et peut être que je... je sais pas, p'têtre que je finis à quatorze heures et je pourrais, j'ai pas trop de trucs à faire pour l'uni., que je pourrais passer mon après-midi à faire plein de trucs. Euh, je sais pas, aller à des musées, aller voir la nouvelle expo. ou aller promener au bord du lac ou comme ça, et en fait tout ce que j'ai envie de faire c'est me coucher dans mon lit et regarder une série parce que, parce que j'arrive à rien enfin je...*

## 2. Enrichissements rencontrés dans la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es qui travaillent.

### Figure 3

*Schéma des résultats pour la deuxième question de recherche : Quels enrichissements les étudiant·es qui travaillent rencontrent-ils·elles dans la conciliation de leurs sphères de vie?*



En plus des conflits rencontrés par les étudiant·es entre leurs différentes sphères, il est aussi important de parler des enrichissements que les sphères s'apportent entre elles ; ce sera l'objet de la prochaine partie des résultats.

Les étudiant·es ont en effet évoqué des enrichissements au niveau de l'énergie, de la charge mentale, de l'argent, des connaissances et du réseau.

### 2.1. Enrichissement en énergie

Deux participants ont mentionné un gain d'énergie issu de la sphère sociale et de la sphère loisirs, comme en témoigne par exemple le participant H :

*Ouais ça [les voyages] te donne de l'énergie dans la vie et ça te permet de des fois de faire le point aussi euh, sur euh, ce que tu vis ou comme ça. Enfin c'est, c'est quelque chose qui est important et je pense euh ouais.*

## 2.2. Diminution de la charge mentale

Sept participant·es sur huit ont évoqué le fait qu'une sphère pouvait leur permettre de s'évader et de penser à autre choses, en d'autres termes de diminuer leur charge mentale. Cependant, les sphères qui permettent de diminuer la charge mentale peuvent être différentes, comme expliqué ci-dessous.

Trois participants ont indiqué que le travail permettait de diminuer la charge mentale due aux études. Le travail, en les obligeant à se concentrer sur autres choses, les empêche de penser aux problèmes rencontrés dans les études et leur permet de s'en détacher pendant un moment. Ceci est illustré par cet extrait de l'entretien mené avec la participante D, âgée de 22 ans et employée à 30% :

*C'est vrai que les seuls moments où je suis un peu contente d'aller à [chaîne de magasins], c'est pendant les exas. parce que ça me fait une pause ou j'ai pas besoin de réfléchir parce que c'est des automatismes et du coup euh ça, ça va.*

Une seule participante (A) a exprimé le fait que les études permettaient de ne pas penser au travail, cependant cette participante est plus âgée (35) que les autres et a un travail comportant plus de responsabilités ainsi qu'un pourcentage plus élevé (50%), ce qui peut générer plus de préoccupations que la sphère travail des autres participants :

*Euh, je dirais que l'avantage de travailler dans quelque chose qui n'est pas lié à mes études c'est que si j'en ai marre euh, si j'en ai marre de l'un ben je passe dans l'autre monde et puis j'oublie un peu. Par exemple euh, quand je suis en cours ben je suis pas en train enfin je suis pas censée être en train de penser à des lettres que je dois faire et pis quand je suis au*

*travail eh ben je pense pas à psycho en fait. Donc ça des fois ça peut être agréable d'avoir un peu une coupure et*

Trois participant·es ont indiqué que les sphères sociales étaient importantes et permettaient de diminuer la charge mentale ressentie dans les autres sphères pendant un moment, comme l'exprime ci-dessous le participant F, âgé de 25 ans et employé à 60%. Ces sphères pouvaient être les amis, la famille, ou le couple :

*Ouais c'est un peu une soupape, c'est un peu une soupape et donc c'est super cool [sphère boire des verres, social]*

Pour finir deux participants, dont le participant H ci-dessous, âgé de 23 ans et travaillant entre 20 et 30% par semaine, ont évoqué le sport comme moyen de faire diminuer la charge mentale et de s'évader un moment :

*Mais ça aussi, ça permet aussi ben, de, en fait de se dépenser et de, si on est un peu énervé ben contre certaines choses comme ça, en fait ça permet de se défouler en fait, et de de se vider un peu l'esprit de... Ouais un peu de... d'enlever toutes ces idées, de faire un peu un... d'oublier parfois, par moments. Par exemple en période d'examens j'aime, ça me dérange pas d'avoir, je préfère faire mes entraînements parce que justement ça me permet de penser à autre chose et puis de me dépenser et d'oublier pendant un certain temps que c'est une période stressante et puis que c'est des examens et tout, et pis voilà et...*

### 2.3. Enrichissement financier

Deux participants ont exprimé que l'argent leur permettait d'investir d'autres sphères, de prévoir plus de projets. Ceci montre que la sphère travail peut aussi permettre un enrichissement des autres sphères. Les participants ont donc moins de temps mais plus de ressources financières à investir dans les autres sphères :

*Mes parents pourraient subvenir à mes besoins mais après, ben, ça serait limité dans ce que j'ai envie de faire ou comme ça en fait et du coup ça*

*m'offre un peu de liberté en fait. Ça m'offre de la liberté, oui et non, parce que ça prend beaucoup de temps mais en même temps ça me permet de faire des choses que je ne pourrais pas et actuellement, ben ça me permet d'avoir un appartement à [ville suisse A].*

## 2.4. Compétences

Trois participants ont évoqué que les connaissances et compétences acquises dans une sphère pouvaient se révéler utiles dans une autre. Le transfert de compétences n'était pas limité à certaines sphères en particulier. Ainsi, mêmes des connaissances acquises dans un domaine comme le sport pouvaient se révéler utiles dans la sphère professionnelle, comme l'explique le participant F, âgé de 25 ans et employé à 60% :

*J'ai eu d'abord ce premier boulot comme euh pseudo éducateur sexuel enfin comme intervenant par la prévention [peu audible: peut-être "par les pairs"] c'qui était hyper cool pis je me suis rendu compte que si je voulais me faire encore plus de fric et vraiment vivre bien, il fallait que j'en ai un deuxième et du coup il y avait cette annonce à la [société audiovisuelle] pis moi j'ai toujours été passionné par le sport et euh j'ai pu entrer là-bas parce que il y avait un test d'entrée qui demandait des notions de culture générale en sport pis j'ai eu le meilleur résultat et d'habitude ils prenaient que des pistonnés mais là il y avait tellement de gens qui partaient, du coup il y avait tellement de gens qui partaient, il y avaient de la place pour des non pistonnés et on est genre trois à avoir été pris parce qu'on avait de bons résultats.*

Le participant G, âgé de 24 ans et employé à 30%, indique un fort effet positif du travail sur ses capacités d'organisation à l'université :

*Je dirais d'un côté, si je devais parler du côté positif... euh ce serait surtout que ça m'a permis de monstre bien m'organiser et de me dire, par exemple dans mes études euh ok, je vais pas lire un article en entier ou tel livre en entier, 'fin parce que j'ai juste pas le temps, il faut que je m'organise en fonction de mon planning pis ça a très bien fonctionné en fait, j'ai été hyper*

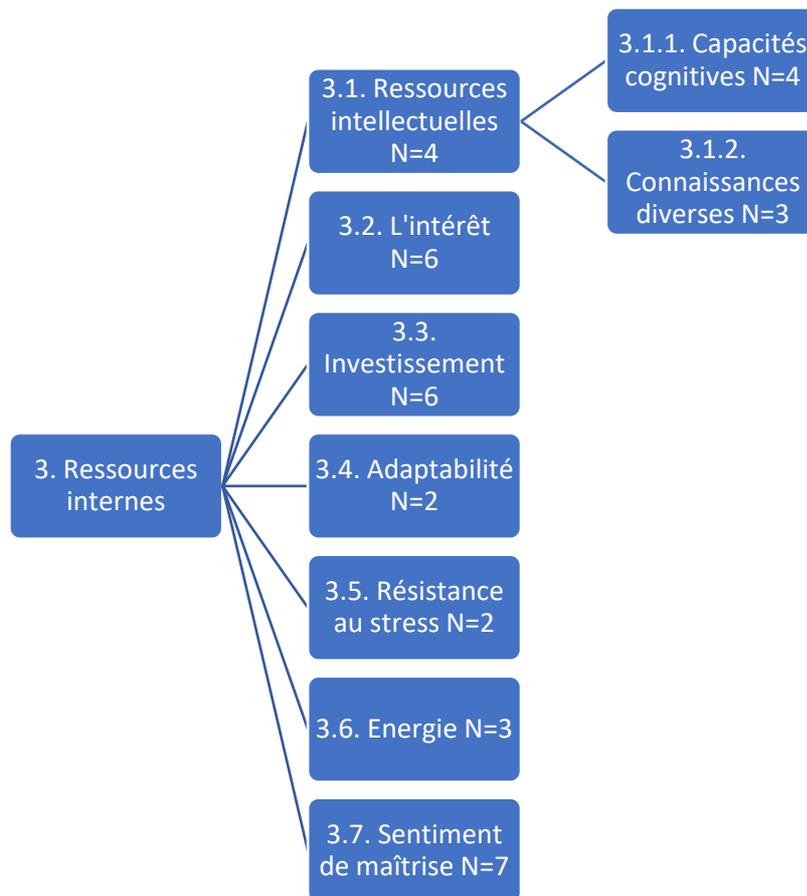
*efficace et tout euh du coup ça a permis de vraiment me dire ben maintenant je travaille, maintenant je fais ci, 'fin de pouvoir faire un planning qui soit fonctionnel.*

### 3. Ressources internes évoquées par les étudiant-es

Afin de déterminer de quelles ressources internes disposaient les étudiant-es, plusieurs questions leur ont été posées. Le but était de voir quelles ressources les aidaient à concilier leurs différents domaines de vie mais également quelles ressources leur permettaient de mieux s'en sortir dans une sphère. L'analyse des interviews menés avec les participant-es a permis d'identifier huit thèmes : les ressources intellectuelles, l'intérêt, l'investissement, l'adaptabilité, la résistance au stress, l'énergie, la conscience élevée et le sentiment de maîtrise.

#### **Figure 4**

*Schéma des résultats pour la troisième question de recherche : Quelles sont les ressources internes mobilisées par les étudiant-es qui travaillent en parallèle de leurs études pour concilier leurs différentes sphères de vie ?*



### 3.1. Les ressources intellectuelles

Quatre participant·es ont évoqué que les ressources intellectuelles les aidaient à concilier leurs différents domaines de vie. Deux sous thèmes ont été définis afin de distinguer les capacités cognitives, c'est-à-dire par exemple la facilité à apprendre ou à faire plusieurs tâches en même temps, faisant plus référence à l'intelligence fluide, et les connaissances à la disposition des participant·es qui les aidaient également à concilier leurs différentes sphères de vie, faisant plutôt référence à l'intelligence cristallisée (Cattell, 1971).

#### 3.1.1. Capacités cognitives

Quatre participant·es ont exprimé avoir de bonnes capacités cognitives, leur permettant soit d'apprendre vite leur cours ou de vite maîtriser les tâches demandées dans leurs différents domaines de vie ce qui, au final leur apportait un gain de temps comme l'exprime la participante A, âgée de 35 ans et employée à 50% :

*Euh, je dirais que j'ai de la chance, j'apprends vite. Euh, don j'ai pas besoin de passer énormément de temps à réviser ou euh.*

### 3.1.2. Connaissances diverses

Trois participant·es ont fait état de connaissances qui étaient un avantage pour elles·eux. Ils·elles citaient notamment le bilinguisme, qui permettait de gagner du temps dans les révisions, ou le fait d'avoir leur permis de conduire qui permettait de gagner du temps dans les trajets. D'autres ont évoqué des formations qui leur permettaient d'accéder à un meilleur travail, ou à une meilleure manière d'étudier. L'étudiante A, âgée de 35 ans et employée à 50% l'exprime ainsi :

*Hum, sinon dans mes ressources personnelles, le fait que je sois bilingue français-anglais, ça aide quand même beaucoup parce qu'on a quand même pas mal de cours en anglais à [ville suisse B] donc ça c'est quand même un gros gain de temps pour moi, par rapport à euh, d'autres étudiants.*

## 3.2. L'intérêt

La question de l'intérêt pour une sphère est ressortie pendant les entretiens. Six étudiant·es, comme la participante B, déclaraient avoir de l'intérêt pour leurs études ou leur travail et cela semblait les aider à s'investir dans ces sphères :

*Exactement, ouais. J'me dis ben, 'fin je trouve ça vraiment trop cool d'avoir trouvé quelque chose [étude] qui m'intéresse vraiment, ouais, et que j'suis vraiment motivée pour ça. Donc euh, ouais.*

## 3.3. Investissement

Cinq participant·es évoquaient un certain investissement dans différents domaines de vie ou de manière générale. Cette implication leur permet de répondre le plus efficacement possible aux demandes émanant d'une sphère ou de veiller de manière plus efficace à la conciliation des domaines de vie. La participante B,

âgée de 24 ans et employée à 30%, exprime son investissement pour réussir ses études :

*Eh ben, il faut être investie parce que sinon ça marche pas. Enfin, tu... ouais... c'est... Enfin quelque part j'ai un peu une optique "ben j'ai pas le choix il faut que ça marche " donc il faut trouver les moyens pour que ça aille et puis voilà c'est des fois je me pose pas trop de questions*

### 3.4. Adaptabilité

Deux participants ont mentionné le fait de s'adapter facilement à toutes sortes de situation comme point fort pour concilier leurs sphères de vie. Cela leur permettait de trouver plus facilement des solutions et réagir rapidement en cas de problèmes, comme l'explique le participant H :

*Mh, ben, un autre point fort, on va dire que j'ai une capacité d'adaptation qui est assez élevée aussi dans le sens, j'arrive facilement à m'adapter à des situations un peu compliquées ou comme ça, ou à trouver des solutions euh, par exemple si tout d'un coup ben le sport et les études, il y a un souci en... un conflit, j'essaye de trouver une solution assez rapidement, je... Après ça revient aussi au niveau du stress dans le sens où je vais pas paniquer et me dire comment je vais faire. Je vais me poser pis réfléchir et pis essayer de trouver une solution.*

### 3.5. Résistance au stress

Deux participants ont évoqué la résistance au stress comme ressource interne facilitant la conciliation des sphères de vie. La résistance au stress permet d'après eux de prendre les choses comme elles viennent et de ne pas ressentir d'émotions négatives dans des situations de stress, comme l'indique le participant F, âgé de 25 ans et employé à 60% :

*Après je sais que j'ai beaucoup d'énergie pis je suis pas du tout sujet au stress. Ma vie ça a toujours été, on y va, on verra bien pis euh advienne*

*que pourra, on va trouver des solutions. Si il y en a qui sont passés par là, il y a pas de raison que ça passe pas.*

### 3.6. Énergie

Trois participant·es ont indiqué que leurs réserves d'énergie étaient une ressource pour eux·elles, leur permettant de s'impliquer dans beaucoup de domaines, comme l'explique la participante A, âgée de 35 ans et employée à 50% :

*Euh ouais, ça dépend, ça dépend des... des périodes, ben, quand on arrive vers les examens, ben forcément, les weekend sont passés à la bibliothèque euh, et puis voilà c'est... c'est, c'est euh, ouais on va dire que c'est compliqué et d'un autre ben... je suis peut-être un peu hyperactive, pas officiellement hyperactive mais... mais j'aime bien avoir aussi pas mal de choses quand même qui entrent dans ma vie donc ça va me faire bizarre je sais pour quand je vais finir là en juin de plus courir dans tous les sens euh, ça va être un petit choc.*

### 3.7. Sentiment de maîtrise

Sept participant·es sur huit ont indiqué posséder un bon sentiment de maîtrise. Elles·ils déclaraient généralement avoir l'impression de bien maîtriser leur emploi du temps et être sûr·es de leurs capacités, comme le montre le participant F, âgé de 25 ans et employé à 60% :

*Ouais j'ai très confiance en moi. Autant je doute de ce que je pense autant je sais que pour vivre ma vie de celle de tous les jours euh sans stress, on se démerde et on trouve des solutions.*

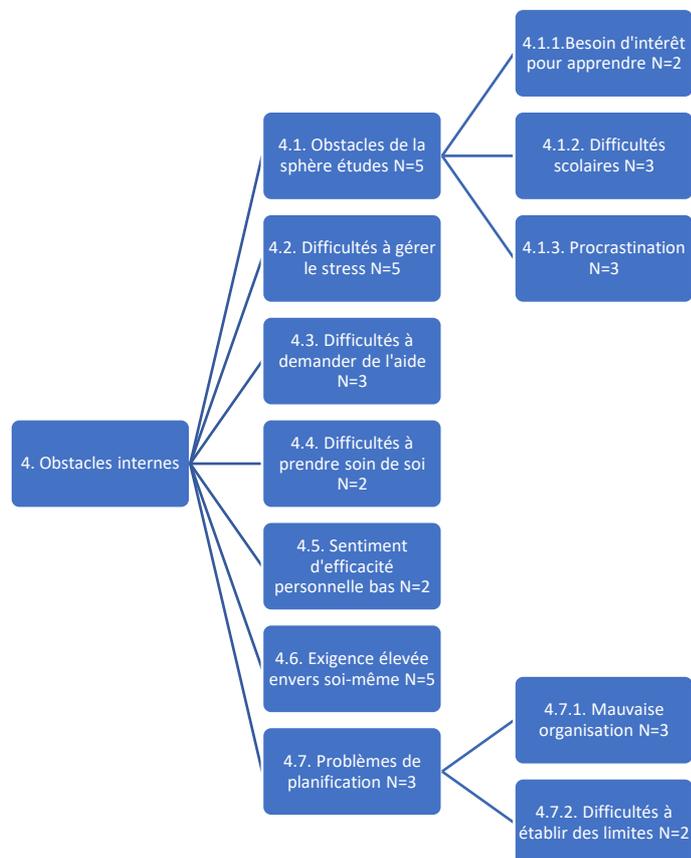
## 4. Obstacles internes évoqués par les étudiant·es salarié·es

Dans cette partie, le but est de voir quelles sont les obstacles internes qui rendent plus difficile la conciliation entre les différentes sphères de vie ou qui ajoutent des difficultés au sein des sphères de vie. Plusieurs thèmes principaux ont été identifiés : les obstacles de la sphère études, la gestion des émotions, la difficulté

à demander de l'aide, la difficulté à prendre soin de soi, les difficultés de communication, un faible sentiment d'efficacité, une exigence élevée envers soi-même et des problèmes de planification.

**Figure 5**

*Schéma des résultats pour la quatrième question de recherche : Quelles sont les obstacles internes rencontrés dans la conciliation de leurs sphères de vie par les étudiant-es qui travaillent en parallèle de leurs études ?*



## 4.1. Obstacles dans la sphère études

Cinq participant·es ont exprimé rencontrer des difficultés dans la gestion de leurs études. Ces difficultés pouvaient être liées à plusieurs choses : le besoin d'avoir de l'intérêt pour apprendre efficacement la branche enseignée, des difficultés scolaires ou de la procrastination. Ces trois éléments forment les sous-thèmes de cette catégorie.

### 4.1.1. Besoin d'intérêt pour apprendre

Deux participantes ont exprimé avoir besoin d'intérêt pour apprendre des matières de cours, ce qui leur posait problème pour obtenir de bonnes notes dans les cours qui ne les intéressaient pas. Elles exprimaient aussi, comme la participante A ci-dessous, âgée de 35 ans et employée à 60%, le fait qu'elles devaient obligatoirement choisir des cours qui les intéressaient lors de l'élaboration de leur horaire, ce qui réduisait le choix des cours :

*Si je vais à un cours et que la prof. ne m'intéresse pas ou que la prof. ne m'intéresse pas, je ne vais pas prendre le cours sauf si je suis vraiment, vraiment, vraiment obligée mais euh, je vais préférer prendre un cours qui est, entre guillemets, plus difficile mais qui m'intéresse que de faire un cours où on me dit « ah mais tu verras c'est facile », pis qui m'intéresse pas. Parce que celui qui m'intéresse pas je sais que je vais me planter en fait.*

### 4.1.2. Difficultés scolaires

Trois participantes ont évoqué être confrontées à des difficultés scolaire dans certaines branches, comme le montre la participante A, âgée de 35 ans et employée à 50% :

*Tout ce qui est biologie, statistiques, c'est euh, des choses qui me dégoûtent, enfin la biologie en particulier ça me dégoûte donc euh, c'est compliqué, tout ce qui est va être, dès qu'on parlait cerveau ou truc comme*

*ça, je suis un peu la « beurk ». Euh, et puis, pis tout ce qui est math., statistiques, ça me bloque assez vite et du coup euh, j'ai vraiment besoin d'avoir presque un tuteur individuel qui prend le temps de me calmer pour que je puisse comprendre mais voilà.*

#### 4.1.3. Procrastination

Trois participant·es ont déclaré avoir des difficultés à se mettre à travailler leurs cours, repoussant sans arrêt le travail et se retrouvant avec des semaines très chargées en raison de l'accumulation des tâches, comme l'exprime la participante D :

*C'est un peu ça, j'ai tendance à tout repousser... au lieu de faire un petit truc par-ci par-là j'ai tendance à vraiment tout repousser et au final je dois prendre deux journées complètes pour m'occuper de tout ce que j'ai pas fait depuis trop longtemps et de faire tout le ménage, faire toutes les lessives, d'aller amener, de payer toute les factures, enfin...*

#### 4.2. Difficultés à gérer le stress

Cinq participantes ont déclaré avoir de la difficulté à gérer le stress. Cet état provoquait chez elles des émotions négatives, les empêchant de se mettre au travail ou encore de prendre du temps pour elles, comme l'exprime la participante E :

*Hum...ben j'pense dans tout en fait parce que c'est... j'pense que c'est du stress qui vient de moi-même et du fait que j'suis hyper perfectionniste et que je me mets énormément de pression et que du coup ben ça se... ça se reflète dans tout. Que ce soit dans le travail où j'ai envie de bien faire et pis dans l'uni. où j'ai envie de réussir, et pis dans mes relations où j'ai envie d'être là pour tout le monde et du coup ça fait que... ouais, c'est un peu constant ce stress et... ça peut s'appliquer à plein de domaines je pense.*

#### 4.3. Difficultés à demander de l'aide

Le troisième thème est celui de la difficulté à demander de l'aide. Trois participantes ont fait part de cette difficulté, que ce soit pour les cours ou pour demander un soutien financier à leurs parents, comme l'exprime par exemple la participante C :

*pis je me sens mal aussi de... enfin comme j'ai pas beaucoup de contacts... famille euh, bien à l'extrême, j'ai un peu de la peine à l'appeler juste pour euh, demander des sous.*

#### 4.4. Difficultés à prendre soin de soi

Deux participantes ont exprimé avoir des difficultés à prendre soin d'elles. Pendant certaines périodes, elles n'arrivaient pas à s'accorder des moments de repos ou négligeaient même leur santé, ce qui peut avoir des répercussions sur le plus long terme. L'exemple de la participante D permet de se rendre compte de la situation :

*Je sais pas ben ouais mon point faible c'est que, c'est que j'ai tendance à m'oublier moi, c'est-à-dire que ben je n'arrive pas du tout à prendre du temps pour aller faire du sport, j'oublie tout le temps de boire, des fois j'oublie de manger, enfin c'est que je suis tellement concentré sur ce que je dois faire que euh que j'oublie le reste en fait que je dois fonctionner et que ben il faut se nourrir, il faut boire, il faut...*

#### 4.5. Sentiment d'efficacité personnelle bas

Deux participantes ont évoqué un sentiment d'efficacité personnelle bas. Lorsqu'elles parlaient des obstacles rencontrés, elles déclaraient ne pas se sentir à la hauteur ou avoir des difficultés à surmonter les obstacles, comme l'explique la participante D :

*Difficilement parce que je trouve que c'est déjà suffisamment compliqué maintenant et du coup ben...il y a déjà eu des obstacles, des trucs difficiles mais ça a jamais été simple quoi, parce que c'était ouais, non c'est... pas*

*évident euh ben au final les choses, elles sont, j'arrive à les emboiter un peu mais il y a plus trop de place et c'est un peu difficile à dégager. Ouais dans l'idéal là, surtout en 3<sup>e</sup> année avec le travail de bachelor etc., il y a quand même un peu toutes les semaines quelque chose à rendre, un truc à faire, un rendez-vous, un exposé, un je sais pas quoi, et du coup euh ça devient quand même difficile de dire, 'fin toute cette semaine je vais pas à l'université, je prends du temps pour telle crise qui s'est passée ou je sais pas quoi.*

#### 4.6. Exigences élevées envers soi-même

Quatre participantes ont déclaré être trop exigeantes envers elles-mêmes. Cela génère de la culpabilité car elles pensent ne pas en faire assez, mais aussi du stress et d'autres émotions négatives qui les impactent de manière générale. L'exemple de la participante A, âgée de 35 ans et employée à 50%, illustre bien cette situation :

*le semestre dernier j'ai espéré voir [professeur B] qui est ma superviseuse et j'étais un peu là « je prends onze cours, j'ai mon stage, je bosse à 50%, je suis nulle, j'arrive pas à tout rentrer dans mon planning » [l'enquêtée joue le désespoir ressenti à ce moment-là] pis elle m'a regardé, elle était là « non, mais c'est parce que c'est pas possible, hein » « ah d'accord » et du coup ensemble on a décidé que... que je ralentissais un peu le rythme, histoire de finir en vie et puis de euh, pis voilà euh, donc je fais un semestre de plus et là il me reste cinq cours à finir, quelque chose comme ça, plus un cours ici à [ville suisse B] et puis le travail de master et puis...*

#### 4.7. Problèmes de planification

Le huitième thème est celui des problèmes de planification et regroupe deux sous-thèmes. La mauvaise organisation et la difficulté à établir des limites.

##### 4.7.1. Mauvaise organisation

Trois participantes ont évoqué avoir des difficultés à s'organiser. Cela peut provoquer des difficultés dans la conciliation des sphères de vie, comme l'explique la participante D :

*Un point faible c'est que euh ben de nature je suis pas très organisée, je me suis entraînée à l'être mais de nature je suis pas très, très organisée, du coup ben ça se ressent aussi par euh mon budget, par la procrastination par plusieurs petits trucs comme ça par le fait que des fois je fais pas forcément ce qui est le plus urgent, je fais ce que j'ai plus envie de faire enfin je prends la liste des trucs à faire et je choisis le moins chiant sur la liste alors qu'il y a un autre qui est hyper urgent*

#### 4.7.2. Difficultés à établir des limites

Deux participantes ont exprimé avoir de la peine à établir des limites et à refuser certaines demandes, ce qui provoquait un surplus de travail par moments et rendait difficile la conciliation des sphères de vie. Voici un extrait de l'entretien avec la participante C, qui exprime sa difficulté à se désengager :

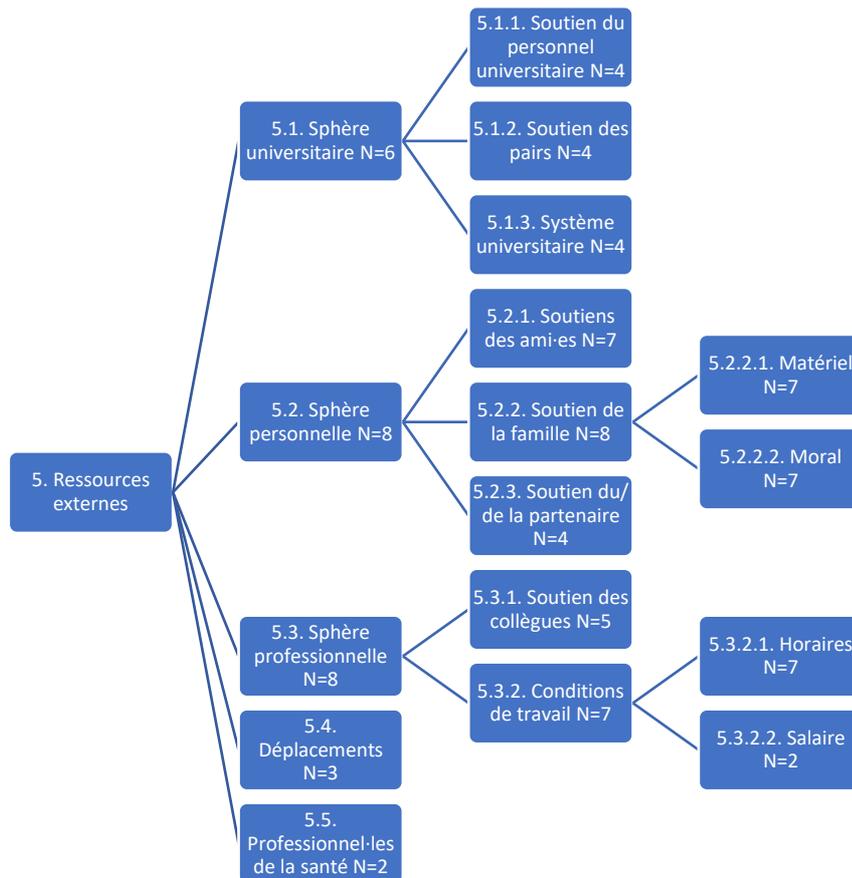
*j'avais plus tellement l'impression d'avoir euh... des moyens d'y faire face, euh... 'fin même le [club sportif] j'ai mis peut-être deux mois à vraiment démissionner... parce que, voilà, je me disais « ah faudrait que je le fasse, mais c'est une copine qui m'a aidée à avoir ce travail » et j'osais pas vis-à-vis d'elle, etc. Même que je savais que ça me mettait complètement sous l'eau, que j'avais pas envie d'y aller, que de toute façon j'étais mal payée et que ça m'apportait rien. Euh, ben j'étais incapable en fait, de partir, même si euh... c'était finalement un besoin presque de survie et pis que tout mon entourage me disait « mais arrête », machin, truc... voilà*

## 5. Ressources externes rencontrées par les étudiant-es

Le cinquième thème est celui des ressources externes. Le but est de voir sur quoi les étudiant·es peuvent s'appuyer pour les aider dans leurs différentes sphères de vie et dans la conciliation de celles-ci. L'analyse des interviews a permis d'identifier cinq thèmes: Les aides dans la sphère universitaire, les aides dans la sphère personnelle, les aides dans la sphère professionnelle, les aides au niveau des déplacements et les aides des professionnels de la santé.

**Figure 6 :**

*Schéma des résultats pour la cinquième question de recherche : Quelles sont les ressources externes mobilisées par les étudiant·es qui travaillent en parallèle de leurs études pour concilier leurs différentes sphères de vie ?*



## 5.1. Ressources dans la sphère universitaires

Les étudiant·es ont déclaré trouver des ressources dans le domaine universitaire. Ces ressources ont été séparées en trois sous-thèmes, à savoir le soutien du personnel universitaire, le soutien des pairs et le soutien du système universitaire.

### 5.1.1. Soutien du personnel universitaire

Quatre étudiant·es ont évoqué l'aide du personnel universitaire. La plupart ont parlé de l'aide dont ils·elles ont pu bénéficier de la part des enseignant·es, qu'il s'agisse d'une extension de délai pour un travail à rendre ou de soutien dans leur organisation. L'étudiante A, 35 ans et employée à 50%, l'exprime clairement dans cet énoncé :

*le semestre dernier j'ai espéré voir [professeur B] qui est ma superviseuse et j'étais un peu là « je prends onze cours, j'ai mon stage, je bosse à 50%, je suis nulle, j'arrive pas à tout rentrer dans mon planning » [l'enquêtée*

*joue le désespoir ressenti à ce moment-là] pis elle m'a regardé, elle était là « non, mais c'est parce que c'est pas possible, hein » « ah d'accord » et du coup ensemble on a décidé que... que je ralentissais un peu le rythme, histoire de finir en vie et puis de euh, pis voilà euh, donc je fais un semestre de plus et là il me reste cinq cours à finir, quelque chose comme ça, plus un cours ici à [ville suisse B] et puis le travail de master et puis...*

#### 5.1.2. Le soutiens des pairs

Quatre étudiant-es ont aussi déclaré obtenir du soutien de la part de leurs camarades. Ce soutien pouvait s'exprimer sous plusieurs formes, comme de l'aide pour les cours, du soutien lors des révisions ou simplement pour l'organisation. L'étudiante A l'exprime très bien quand elle raconte les difficultés rencontrées en statistiques lors de ses études :

*Euh, ouais bon pour le passer la troisième fois, j'ai euh, j'ai un gars qui était en master avec moi qui était avec moi qui adorait les statistiques. Il adorait les statistiques, il trouvait ça hyper bien et pis il a été trop chou, il m'a passé plusieurs heures à ouais à m'expliquer les choses, à refaire les trucs, à me réexpliquer les concepts, à m'expliquer comment ça se faisait mais au final, je suis passée d'un trois à un cinq et demi, donc euh, il m'a vraiment aidée. Il m'a vraiment sauvée [rire de l'enquêtée]. Mais ouais, c'est, je sais que une partie c'est moi qui me bloque dès que je pense que c'est math. « non je vais pas comprendre » et une partie c'est aussi la manière dont on m'explique les choses.*

#### 5.1.3. Le soutien du système universitaire

Quatre étudiant-es ont mentionné des aspects du système universitaire qui facilitaient la conciliation des sphères de vie. Ils-elles ont notamment évoqué le système de compensation des notes insuffisantes par module et la liberté académique qui permet de s'organiser avec plus de flexibilité comme l'exprime l'étudiante D :

*contrairement à l'université. où j'ai facilement tendance à dire ben... je m'adapte, je loupe ce cours pour travailler sur ce truc de groupe ou bien ouais... genre vraiment, je trouve que c'est cool aussi d'avoir la liberté académique parce que ben... on rigolait de ça avec une pote parce en fait je suis rarement en cours mais je suis toujours à l'université. enfin parce que du coup j'ai de toute façon tendance à louper un ou deux, enfin quelques cours par semaine pour bosser à côté mais je suis ici en fait à la bibliothèque. en train de faire des trucs, enfin, et ça, c'est ça j'aime bien du coup l'université. c'est quand même quelque chose de facilement conciliable par rapport à ça parce ben c'est moi qui choisis, c'est moi qui fait mon horaire et tout et ben voilà je sais que si par exemple je loupe les cours l'après-midi pour aller m'amuser ben je vais devoir rattraper ça à un autre moment mais c'est ma responsabilité pis c'est moi qui décide quand c'est que je peux louper et tout et ça c'est cool. Alors que [chaîne de magasins], c'est très, c'est très rigide, c'est très strict*

## 5.2. Sphères personnelles

Toutes·tous les participant·es ont évoqué trouver des soutiens dans leur sphère personnelles. Après l'analyse des interviews, trois sous-thèmes ont été identifiés : le soutien des ami·es, le soutien de la famille, le soutien des partenaires.

### 5.2.1. Le soutien des ami·es

Sept participant·es sur les huit ont parlé de l'aide qu'ils trouvaient auprès de leurs ami·es. Ils mentionnaient par exemple le soutien moral, l'écoute, les conseils, leur hospitalité, l'aide à l'organisation ou tout simplement le partage d'expérience. L'extrait de l'entretien avec le participant H exprime très bien l'importance de cette ressource externe :

*Si on arrive à... si on a des amis ben les amis, ils vont aussi être là pour nous soutenir donc ça va être, c'est une sorte de facteur externe pour pouvoir euh, allier différentes choses en fait.*

### 5.2.2. Le soutien de la famille

La plupart des participant·es ont parlé du soutien familial qui a pu être différencié en soutien matériel et soutien moral.

#### 5.2.2.1. Le soutien matériel

Sept participant·es sur huit ont mentionné le soutien matériel apporté par la famille. Ce soutien pouvait être financier ou logistique, en mettant par exemple une voiture à disposition pour permettre de se déplacer plus facilement, comme l'exprime le participant H :

*Ouais je ben ça apporte quand même du réconfort et euh, ben des conseils quand même au final, même si euh les parents des fois ils sont chiants ou comme ça. Ils nous connaissent, ils peuvent nous conseiller, ils savent des fois ce qui est bien pour nous, ce qui, si aussi là c'est un soutien dans la vie de tous les jours. Si par exemple euh, tout d'un coup je me mets à perdre mon emploi ou euh, 'fin, ou si je venais à manquer d'argent pour certaines choses ben ils seraient quand même là pour me soutenir donc c'est quand même euh, ouais, c'est en fait... c'est des personnes qui seront toujours là pour moi quoi qu'il arrive en fait.*

#### 5.2.2.2. Le soutien moral

À nouveau, comme pour le soutien matériel, sept participant·es sur huit ont mentionné bénéficier d'un soutien moral de la part de leur famille. L'exemple ci-dessous, tiré de l'entretien avec le participant F (25 ans, employé à 60%), permet de rendre compte de la manière dont sa famille est très proche et soutient chacun de ses membres :

*Mais ma famille ben c'est, c'est le socle sur lequel je me repose, je sais qu'ils seront toujours là pour moi, euh je sais que les personnes en qui j'ai le plus confiance, c'est mes parents, mes cousins. Ce qu'il faut aussi savoir, c'est que du côté de la famille de mon père enfin on est tous hyper liés et que du coup, on a pas un rapport familial classique genre, je sais*

*pas moi, j'ai un petit cousin, il a douze ans, j'ai un droit d'éducation sur lui quoi. Genre si on fait un grand repas de famille et que je lui dis un truc, ça a la même valeur que la parole de ses darons [parents] ou que la parole de... des autres adultes et j'ai un autre cousin, on a deux ans de différence, c'est mon petit cousin aussi, je pense que c'est... j'ai quasiment plus, ouais pense que j'ai plus confiance en lui qu'en mon meilleur ami parce que... parce que on est une famille ultra soudée, ultra liée donc je pense que c'est ça euh la famille. C'est ma base*

### 5.2.3. Soutien du partenaire

Quatre participant·es ont mentionné le soutien moral venant de leur partenaire, comme l'évoque la participante B :

*Ben... ben affectif, euh... je sais pas comment, 'fin un peu, 'fin un peu tout ce qu'on a besoin pour euh, quand on... si quelque chose va pas ben je sais que je peux toujours me tourner vers lui [copain].*

## 5.3. Sphère professionnelle

Le troisième thème des ressources externes est celui du soutien trouvé dans la sphère professionnelle. Les réponses des participant·es ont permis d'identifier deux sous-thèmes. Ils·elles expliquaient avoir trouvé du soutien auprès de leurs collègues mais aussi à travers les conditions de travail qui permettait de faciliter la conciliation de leurs sphères de vie.

### 5.3.1. Soutien des collègues

Cinq étudiant·es ont mentionné le soutien qu'ils·elles recevaient des collègues sur leur lieu de travail. Le soutien pouvait se manifester à travers une simple présence, par le partage d'expériences communes, mais aussi par le biais de raisons plus pratiques comme l'échange d'horaires. Ce dernier point est visible dans l'extrait de l'interview de l'étudiant G :

*Ouais [rire de l'enquêté]. Du coup, j'essaye de réfléchir dans les temps normaux si il y avait eu un, un... impact hum, assez bien également parce que autant avec le [cinéma B] de [ville B] que [cinéma A], s'il arrive que justement soi tu sois malade ou euh qu'il y ait un évènement extérieur qui fait que tu peux pas te présenter ou que t'es pas assez bien. Ben tu peux redonner tes horaires à quelqu'un, enfin il faut que quelqu'un accepte mais tu peux redonner tes horaires ou alors avoir un certificat de maladie qui dit que tu peux pas et pis les gens sont... sont un soutien assez fort donc que ça c'est ça c'est franchement assez bien*

### 5.3.2. Conditions de travail

Les conditions de travail ont aussi été évoquées comme ressources par sept participant·es dans la sphère professionnelle. Les étudiant·es ont évoqué la flexibilité des horaires comme ressource car c'était qui permettait le plus de s'organiser en fonction des cours. D'autre participant·es ont parlé du salaire qu'ils·elles recevaient comme un atout.

#### 5.3.2.1. Horaires

Sept des huit participant·es interrogé·es ont déclaré bénéficier d'horaires qui permettaient de faciliter la conciliation de leurs différentes sphères. La flexibilité de l'emploi comme ressource dans la conciliation des sphères de vie est très bien démontrée dans l'extrait de l'entretien avec l'étudiante C :

*Euh, oui, ben c'est vrai que l'uni euh, finalement, les horaires de cours ben ils sont pas... 'Fin là j'ai très p... j'avais l'impression d'avoir très peu de cours, c'est vrai que j'ai dû rajouter tous mes crédits libres donc voilà... et pis le travail, ben c'est vrai que à part le samedi où je sais que je dois être disponible, les soirs de semaine c'est un peu modulable, en fonction des horaires et je sais que je peux changer d'un semestre à l'autre, etc. et que ma cheffe est assez compréhensible donc oui, ça c'est bien.*

#### 5.3.2.2. Salaire

Deux participant·es ont mentionné le salaire comme ressource externe. La participante A explique que le fait d'avoir un salaire fixe est rassurant :

*Ça peut aussi, c'est aussi bénéfique et puis ben mine de rien, d'avoir un salaire fixe que je sais qu'il tombe et que tous les mois, etc. c'est quand même un gros souci financier en moins euh ça serait beaucoup moins confortable pour moi si par exemple j'étais sur un salaire à l'heure ou avec une bourse ou euh certaines fois, les gens ont pas reçu leur bourse pendant des mois ou...*

#### 5.4. Déplacements

Trois participant·es ont décrit la proximité de leur lieu de travail, d'études ou d'habitation comme étant un avantage. Ceci leur permettait de gagner du temps dans les déplacements comme on le voit dans l'extrait de la participante A :

*Puis ben ce travail ils sont à [emplacement ville A]. En fait ils sont juste au bord du lac. Ils sont à dix minutes à pied de chez moi, et c'est vrai que du coup c'était... en termes de, ben, si je dois travailler, c'était quand même un endroit qui était pratique*

#### 5.5. Professionnel·les de la santé

Le dernier thème est celui de l'aide apporté par les professionnel·les de la santé. Ce soutien a été abordé par deux participantes. Ici, la participante E relate la disponibilité de sa psychothérapeute :

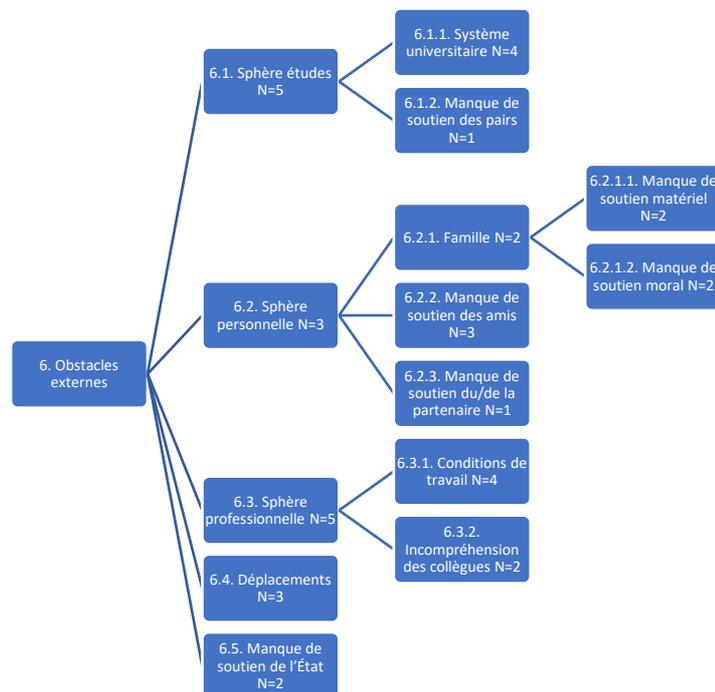
*Mais j'crois pas trop, enfin c'est un peu euh... en ce moment en tout cas c'est un peu ma vie comme ça. Après du coup, ben comme j'ai mentionné, j'ai ma psy. si vraiment, mais j'vais pas lui parler de mes petits tracas d'uni. ou quoi, mais je sais que si vraiment j'ai besoin d'une aide externe à mon entourage direct on va dire, ben j'ai aussi une professionnelle que... que je vois régulièrement, mais sinon je... j'vois pas trop [rires de l'enquêtée].*

## 6. Obstacles externes rencontrés par les étudiant-es

Afin de mieux comprendre la conciliation des sphères de vie chez les étudiant-es qui occupent un emploi, des questions sur les obstacles externes qui existaient dans leur quotidien ont également été posées pendant les interviews. Le but était de voir lesquels seraient évoqués par les participant-es et de mieux comprendre d'une part l'environnement dans lequel ils-elles évoluaient, mais également les interactions qu'ils-elles avaient avec ce dernier. Après avoir analysé les réponses des participant-es, cinq thèmes ont été créés : Les obstacles dans la sphère études, les obstacles dans la sphère personnelle, les obstacles dans la sphère professionnelle, les obstacles concernant les déplacements, et finalement le manque de soutien de l'État.

### Figure 7 :

*Schéma des résultats pour la sixième question de recherche : Quelles sont les obstacles externes rencontrés dans la conciliation des sphères de vie par les étudiant-es qui travaillent en parallèle de leurs études ?*



### 6.1. Obstacles dans la sphère études

Cinq participant-es ont parlé des obstacles rencontrés dans la sphère études. Quatre participant-es ont évoqué les obstacles dus au système universitaire qui rendait plus difficile la conciliation des sphères de vie, ce qui constitue le premier

sous-thème. Une participante a parlé du manque de soutiens des pairs, créant ainsi un deuxième sous-thème. Ce dernier sous-thème a été gardé malgré le peu de participants l'évoquant car il renvoie aux participant·es qui ont mentionné le soutien des pairs comme étant un soutien externe.

#### 6.1.1. *Système universitaire*

Quatre participant·es ont parlé d'obstacles dus au système universitaire. Ils·elles ont notamment évoqué le manque de flexibilité dans l'organisation des horaires, en parlant par exemple de certains cours obligatoires, ou du manque de ressources pour pouvoir suivre les cours en ligne. D'autres ont parlé des difficultés administratives rencontrées, comme par exemple la complexité de l'accès aux informations sur les cours ou sur les délais importants. L'extrait de l'interview de la participante A présente très bien la problématique du manque de flexibilité :

*Euh, y a forcément, le conflit au niveau du temps parce que des fois au travail ils aimeraient que je sois au travail alors que j'ai des cours à l'uni euh et pis des fois l'uni, je sais pas si tu sais mais maintenant à [ville suisse B] en master il y a presque que des cours à présence obligatoire et du coup ben moi je euh, je voyage en tout cas une ou deux semaines par semestre pour le... pour mon travail et du coup c'est vraiment compliqué en fait de... d'arriver à faire les cours alors que euh, ben j'ai pas trop, c'est un truc où j'ai pas le choix à mon travail, ils sont flexibles sur plein de choses mais ça c'est un truc ou ils ne sont pas du tout flexibles, c'est que ben, les voyages il faut que je les fasse donc ça c'est... c'est... ça c'est une grosse source de conflit au niveau du temps*

#### 6.1.2. *Manque de soutiens des pairs*

La participante D a évoqué le manque de soutien des pairs et leur manque de compréhension par rapport au fait qu'elle devait travailler à côté des études :

*Euh ouais ben du coup il y a aussi un peu d'incompréhension de l'autre côté. Du côté de mes amis à l'uni, qui n'ont pas de travail et qui du coup des fois on tendance oublier que moi quand euh c'est pas, quand c'est le weekend et qu'ils vont s'amuser, faire la fête et faire pleins de trucs, ben moi je vais travailler.*

## 6.2. Sphère personnelle

Le deuxième thème créé est celui des obstacles rencontrés dans la sphère personnelle. Il comprend trois sous-thèmes, à savoir la famille, les ami-es et le partenaire. Cette subdivision cherche à englober les interactions avec chacune de ces sphères.

### 6.2.1. Obstacles rencontrés dans la sphère famille

Deux participantes ont évoqué le manque de soutien familial. Deux sous-thème ont été créés pour différencier le manque de soutien moral et le manque de soutien matériel ressenti par les participantes.

#### 6.2.1.1. Manque de soutien matériel

Les deux participantes qui ont évoqué un manque de soutien de la part de leur famille ont mentionné un déficit de soutien matériel de la part des parents pendant leur cursus universitaire. L'exemple suivant est tiré de l'entretien avec la participante A :

*...fait je reçois théoriquement une pension alimentaire euh de mon papa euh, qui est complètement variable et qui n'apparaît pas certains mois. Euh, parce que... ben, lui est alcoolique et du coup il a tendance à parfois boire ma pension avant de me la donner et du coup...*

#### 6.2.1.2. Manque de soutien moral

Les deux mêmes participantes ont parlé du manque de soutiens moral de leurs parents pour les études, comme on le voit dans l'extrait de la participante C :

*... que ma mère du coup elle a pas forcément la notion et elle sait pas forcément toujours bien s'y prendre avec ça. [université]*

### 6.2.2. Manque de soutien des amis

Trois participant·es ont parlé du manque de compréhension des ami·es par rapport aux études. Ils·elles évoquaient notamment le décalage dans la manière de penser ou alors les idées préconçues par rapport aux études, comme par exemple pour la participante A :

*après j'ai des connaissances on va dire que, qui ne comprenaient pas pourquoi je faisais des études ou qui ne comprenaient pas pourquoi je faisais de la psycho. Euh qui, qui euh, le typique « ahhh t'es psychologue, tu lis dans mes pensées, je ne veux plus te parler » « non mais j'ai autre chose à faire ».*

### 6.2.3. Manque de soutien du·de la partenaire

Dans la section traitant des ressources, plusieurs participant·es parlaient de leur couple comme un soutien. Ici, une participante a relevé qu'elle rencontrait un manque de soutien dans la sphère du couple. :

*Et puis, euh la personne que je vois, ben lui il est originaire de côte d'Ivoire et il est arrivé en Suisse quand il avait, je crois, dix ans, et enfin bref, ensuite il est retourné euh quand il avait seize ans et il est resté coincé six ans à cause des crises politiques, et du coup enfin il a vraiment une réalité d'un monde complètement différent et, 'fin c'est pas du tout une personne vers laquelle je peux me plaindre, ou même euh, 'fin par exemple novembre-décembre j'étais complètement au bout de ma vie avec l'uni., ben j'ai jamais vraiment ressenti un vrai soutien de ce côté parce que pour lui j'ai vraiment genre de la chance de faire des études, etc. et pis bon il a de la peine, 'fin entre guillemets à accepter que je me plains de ça, pis c'est vrai que quand je mets tout en perspective je me sens aussi mal de le faire comme ça*

### 6.3. Obstacles rencontrés dans la sphère professionnelle

Plusieurs participant·es ont relaté des obstacles dans la sphère professionnelle. Ces obstacles ont été séparés en deux sous-thèmes, à savoir les conditions de travail peu adéquates et l'incompréhension des collègues vis-à-vis de leur condition d'étudiant·es.

#### 6.3.1. Conditions de travail

Pour quatre participant·es, les conditions de travail étaient des obstacles à la conciliation des sphères de vie. Parmi ces obstacles, ils·elles ont cité les horaires peu réguliers qui engendraient un salaire instable, ainsi que des supérieurs stressants ou peu arrangeants, comme l'indique le participant F :

*Ouais mais ça fait partie de la vie mais c'est pas ma cheffe directe, c'est celle qui s'occupe de faire l'administratif et de nous verser l'argent, nous verser le salaire mais euh, pff, il faut de tout pour faire un monde quoi mais elle casse bien les couilles. C'est la seule embûche... ouais je crois que c'est la plus grosse embûche que j'ai dans mes conciliations parce qu'on lui donne des jours de dispo et pis euh elle peut nous faire travailler cinq jours sur le mois mais elle va nous faire travailler cinq jours à la suite quoi. Un peu là genre répartis la charge de travail.*

#### 6.3.2. Incompréhension des collègues

Il est à nouveau possible de comparer ce sous-thème à celui similaire dans les ressources qui a été traité plus haut. En effet, certains participants relevaient que leurs collègues et l'ambiance au travail formaient une ressource. Ici, au contraire, une participante (D) évoque le manque de compréhension des collègues par rapport à la double vie travail/études :

*c'est que par rapport aux personnes qui sont fixes, donc qui sont tout le temps à [chaîne de magasins], quand par exemple tu travailles que le matin, elle te disent bon aprem., profite du soleil et t'es la "ben, non, je vais aller à l'uni réviser" et après elles sont là, ah ben c'est bien tu fais du*

*zèle et t'es là, "non là je fais ce que je dois faire, j'ai pas le choix, c'est ma vie, c'est comme ça." Ouais, ouais, des fois t'es un peu là... ouais ... voilà.*

#### 6.4. Déplacements

Le quatrième thème est celui des déplacements. Trois participant·es ont parlé des distances et du temps nécessaire au déplacement comme constituant un obstacle à la conciliation. En effet, ces trois participant·es perdent énormément de temps dans les transports, comme l'exprime la participante C :

*Ben euh... c'est tout en train, du coup depuis la maison euh... porte à porte pour venir à l'uni. je mets une heure. Et puis, après ben [chaîne de magasins], théoriquement euh je devais y aller la semaine après l'uni., donc m'éviter un trajet supplémentaire. Donc depuis l'uni. je mets peut-être euh... une demi-heure pour y aller et pis euh. Ah oui, parce que [chaîne de magasins] est pas du tout où je vis, c'est à [village suisse A]. Du coup euh, quand j'ai commencé le job je m'étais dit ben ça me forcera à rester à l'uni. jusqu'à dix-sept heures même les jours où j'ai pas cours, pour bosser, pis ensuite j'y vais. Et en fait finalement, si je finis à midi ou même quatorze heures, ou que j'ai pas cours ce jour-là, ben finalement je fais les trajets depuis [ville suisse A] pour venir travailler deux heures. Donc je fais deux heures de trajet pour deux heures de travail souvent et ça n'a aucun sens. Et pis le samedi ben du coup je viens aussi depuis [ville suisse A]. Et pis on commence souvent à sept heures trente donc ça fait que je prends le train aussi à six heures trente depuis [ville suisse A].*

#### 6.5. Peu de soutiens étatiques

Finalement, deux participant·es ont évoqué le manque de soutien étatique comme obstacle. Ils ont parlé de la difficulté à obtenir des bourses pour avoir un soutien financier pendant les études. Ci-dessous, le participant F raconte sa discussion avec une étudiante qui n'avait pas besoin de travailler et souligne la rareté des bourses d'études :

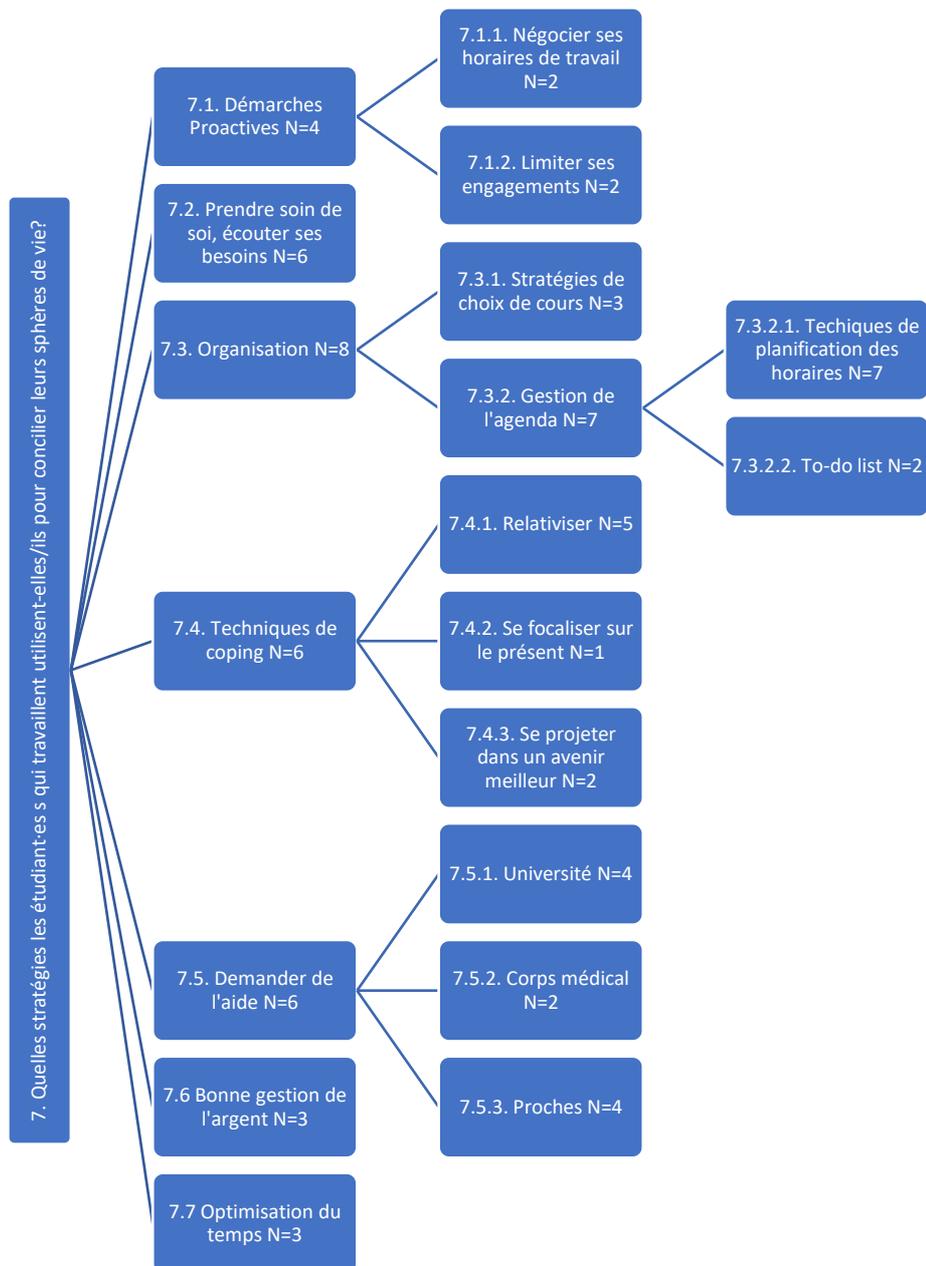
*On discutait les deux une fois, on était en fin de soirée pis elle me dit, “je comprends pas pourquoi tu travailles autant mec” et je lui dit “ben je sais pas tu payes comment ton loyer toi ?” Elle me dit “ben mes parents, ils le payent”. “Et pis ta bouffe” fin ses parents ils lui ont tout payé. Pis je lui dis, “tu voudrais pas travailler une fois, franchement si tu veux je te trouve un stage à [société audiovisuelle] pis tu iras test quoi.” Pis elle m’a dit “écoute, tu me donnes quatre mille francs par mois je préfère kiffer mes vacances quoi.” Et je peux comprendre mais voilà ben on est pas tous dans les même réalités et euh l’avancement du monde fait que sociologiquement... il y a plus que... il y a plus, enfin, il y a pas plus que des bourges à l’uni. ou des personnes de famille aisée, et il y a des gens qui viennent de tous les niveaux sociaux, on est plus à faire des études et du coup ben il faudrait plus de bourses mais il y a moins de bourses, en tout cas dans le canton dont je suis originaire et puis ben qu’est-ce que tu veux que je te dise, il faut... j’existe, il faut bien que j’avance et du coup ben je prends des tafs et je fais des tunes. En espérant qu’un jour une politique vraiment de gauche... ‘fin voilà. Moi je crois que la solution elle est là, peut être que je me trompe mais...*

## 7. Quelles sont les stratégies utilisées par les étudiant-es

Le but de la dernière question de recherche est de voir quelles stratégies les étudiant-es utilisent pour concilier leurs différentes sphères de vie. L’analyse des huit entretiens a permis d’identifier huit thèmes majeurs: Négocier ses horaires de travail, limiter ses engagements, l’organisation, les techniques de coping, demander de l’aide, prendre soin de soi et écouter ses besoins, la bonne gestion de l’argent et finalement l’optimisation du temps.

### **Figure 8 :**

*Schéma des résultats pour la septième question de recherche : Quelles sont les stratégies mobilisées par les étudiant-es qui travaillent en parallèle de leurs études pour concilier leurs différentes sphères de vie ?*



## 7.1. Démarches proactives

### 7.1.1. Négocier ses horaires de travail

Deux étudiant·es ont mentionné qu'ils·elles négociaient leurs horaires de travail pour laisser plus de temps à d'autres sphères. L'étudiant H a par exemple négocié ses horaires afin de prendre part à des compétition sportives :

*Il y a le samedi qui est obligatoire entre guillemets, euh, donc que à [chaîne de magasins] jamais je dois aussi allier le samedi avec mes matchs*

*et de nouveau ben, le sport, j'ai eu la chance d'être engagé et de, d'être engagé en tant que sportifs, 'fin ils savaient que j'avais des matchs le samedi et j'ai pu justement faire en sorte que j'avais, d'avoir mes samedis après-midi et dans de rares occasions, la journée complète pour avoir, euh, pour aller faire mes matchs en fait et ça, du coup, c'était un élément important au moment où j'ai choisi de faire un boulot, ce travail. C'était de pouvoir continuer mon activité sportive à côté en fait*

### 7.1.2. Limiter ses engagements

Deux participant·es ont indiqué que pour bien concilier leurs différentes sphères de vie, un moyen était de limiter les engagements et donc de dire parfois non à certaines propositions pour ne pas se sentir submergé·e après coup. L'étudiante A l'exprime dans cet extrait :

*Euh, alors c'est une bonne question. J'apprends petit à petit à quand même dire non à certaines choses. C'est pas évident mais euh, ou de dire ben le projet, parce que après j'ai des amis qui veulent organiser des soirées, des trucs de ceci, des trucs de cela et puis de dire, « ce que tu proposes, c'est génial et je te souhaite tout le meilleur pour ça mais moi je vais pas pouvoir euh, je vais pas arriver à m'impliquer comme il le faudrait dans ton projet donc euh, donc voilà. Donc euh, je te souhaite de réussir mais euh, mais moi je vais être dans le fan club à l'arrière. Je ne vais pas être en train de, d'organiser des choses ».*

## 7.2. Prendre soin de soi, écouter ses besoins

Six participant·es ont indiqué avoir mis en place des stratégies visant à prendre soin d'eux·elles-mêmes. Le fait de dégager du temps pour soi et de veiller à dormir revenait souvent dans les déclarations des participants, comme par exemple chez la participante C :

*Mais le fait de passer quand même pas mal de temps à ne rien faire, ben ça me permet euh de... enfin, ça dépend, oui soit ça me fait culpabiliser*

*encore plus, soit euh je pense que ça me permet de garder un peu... presque un équilibre. Enfin de...*

### 7.3. Organisation

Le troisième thème des stratégies est l'organisation. Tous·toutes les participant·es ont indiqué élaborer des techniques d'organisation pour concilier leurs différentes sphères de vie. Deux sous-thèmes ont été créés pour différencier les techniques utilisées : la stratégie de choix de cours et la gestion de l'agenda.

#### 7.3.1. Stratégie de choix de cours

Trois participantes ont évoqué choisir leur cours en fonction de leurs intérêts mais également en fonction de leur horaire. En général, elles disaient placer d'abord leurs cours obligatoires puis, en fonction de l'horaire, choisir les cours qui les intéressaient le plus parmi ceux qui étaient les plus arrangeants. Cet extrait de l'entretien avec la participante A illustre cette situation :

*...et puis euh... ben j'essaye quand même mine de rien de prendre des cours où... qui m'intéressent parce que ça c'est quand même vital mais voilà si il y a deux cours qui m'intéressent pis il y en a un qui a un horaire qui est plus pratique qu'un autre, ben je vais choisir celui avec l'horaire plus pratique [tousse].*

#### 7.3.2. Gestion de l'agenda

Sept participant·es ont évoqué gérer leur agenda pour s'organiser. Afin d'explorer les différentes techniques mises au point par les étudiant·es, nous avons distingué les techniques de planification des horaires et les *to-do list*.

##### 7.3.2.1. Les techniques de planification des horaires

Six participant·es ont parlé de techniques de planification des horaires en donnant des priorités à certaines sphères. Ils·elles commençaient par placer les sphères prioritaires dans leur planning, puis remplissaient les espaces libres avec le reste. D'autres ont évoqué le fait qu'ils·elles fixaient des moments pour chaque sphère.

D'autre au contraire essayait de prévoir le moins possible pour garder une flexibilité dans leurs horaires. Ci-dessous, la participante E explique comment elle utilise les fonctionnalités de son ordinateur pour s'organiser :

*Euh ben j'me fais une note souvent, sur l'ordi., et puis je fais, je note les jours de la semaine, et ben les cours que j'ai, les jours de travail que j'ai, si j'ai des choses à rendre ou des choses à lire comme les cours, et pis après j'arrive un peu à me représenter mon temps libre que j'ai et qu'est-ce que je pourrais faire à ce moment-là et pis un petit peu m'organiser comme ça quoi.*

#### 7.3.2.2. To do list

Deux participant·es ont déclaré avoir recours à des *to-do list* pour savoir ce qu'il leur restait à faire, comme l'évoque la participante E dans cet extrait :

*Euh des fois j'fais des to-do list avec des choses que j'ai à faire et pis comme ça j'peux les cocher. Enfin je trouve ça assez satisfaisant de se dire c'est bon c'est fait. Mais c'est pas... j'ai essayé avec un agenda pis j'ai pas... j'ai pas trop tenu le, le rythme. Donc je fais toujours sur mon ordi. vu que je suis toujours dessus, ben pour les cours j'me dis c'est pratique comme ça j'ai tout au même endroit et pis, ben j'me fais des p'tites listes, j'sais pas, j'me dis je dois lire tel texte ou je dois envoyer un mail à tel prof pis comme ça après je... je m'organise un peu comme ça.*

### 7.4. Les techniques de Coping

Six participant·es ont fait référence à des techniques de coping pour gérer l'organisation de leurs sphères de vie. Les techniques de coping ont été séparées en trois catégories : relativiser, se focaliser sur le présent et se projeter dans un avenir meilleur.

#### 7.4.1. Relativiser

Cinq participant·es ont évoqué le fait qu'ils·elles relativisaient la situation quand ils·elles se retrouvaient face à un problème, ou alors ont utilisé ces techniques pendant qu'ils·elles parlaient de leur situation. Ceci leur permettait de diminuer les émotions négatives qui apparaissaient. Par exemple, le participant F qui, pour relativiser ses problèmes, pense à des personnes qui se trouvent dans des situations plus graves :

*Ben écoute euh ça a pas grand-chose comme impact parce que je pars du principe que dans la vie, il y a pas de problèmes, il y a que des solutions. Et du coup ben, ouais ben moi à chaque fois qu'il y a un problème qui se pose, j'essaye de chercher une solution et puis on verra bien, je sais pas, tu vois je viens, je viens, je suis pas un migrant qui a dû traverser la méditerranée qui a vu la mort en face mais je me rappelle de quand ma mère elle galérait en terme de tune, je me rappelle de quand ma mère et mon beau-père y galéraient. Je me rappelle de quand mon père, il avait des problèmes d'alcool, je me rappelle de moments assez dark en fait et pis euh ma, somme toute moi les problèmes que j'ai c'est de trouver de l'argent, ce que les gens que je connais ont réussi à faire euh ben écoute je trouve des solutions. Il y a vraiment pas trop de soucis. C'est chiant on s'entend, je sais que c'est chiant, mais ça me pèse pas plus que ça quoi. Je regarde toujours la vie du bon côté. Pis en avant la musique hein.*

#### 7.4.2. *Se focaliser sur le présent*

Une participante (A) a évoqué le fait qu'elle se focalisait sur le moment présent pour éviter de voir la montagne de travail qui l'attendait et prenait ainsi les tâches petit à petit :

*Et puis après ouais, c'est aussi des fois de euh, mon autre stratégie c'est aussi des fois de me concentrer sur euh, le jour même ou la semaine même et pas tout d'un coup de... de me projeter dans trois mois, dans six mois, dans une année et pis oui mais si je fais ça pendant... oui, il faut penser à l'avenir mais d'un autre côté de catastrophiser euh, ce qui va se passer*

*dans un an, c'est pas forcément utile toujours dans la situation. Donc vraiment d'essayer de reprendre pis de... de rester dans le moment présent.*

#### 7.4.3. *Se projeter dans un avenir meilleur*

Deux participant·es ont mentionné qu'ils·elles pensaient à des événements futurs réjouissants pour se motiver et continuer à avancer dans cette direction. La participante C explique qu'elle pense à ses prochaines vacances pour tenir le coup dans des situations difficiles :

*voilà et pis euh... ben du coup ouais, j'essayais de garder euh en long terme la vision des vacances et pis le deuxième semestre comme une renaissance... ce que je fais un peu chaque année, et pis euh voilà je pense que c'est ça qui m'a fait un peu tenir mais...*

### 7.5. Demander de l'aide

Plusieurs participant·es ont expliqué avoir demandé de l'aide pour résoudre des obstacles rencontrés pendant leur parcours. Ce thème a été séparé en plusieurs sous-thèmes, précisant la source d'aide : l'université ; le corps médical, les proches.

#### 7.5.1. *Demande d'aide à l'université*

Quatre participant·es ont déclaré demander de l'aide au personnel de leur université, que ce soit aux enseignants ou au personnel administratif (secrétariat, etc.), comme l'exprime la participante E :

*Mh, ben en première pour le moment j'ai pas mal de cours obligatoires donc j'ai pas eu beaucoup de... d'organisation à faire, en tout cas au premier semestre. Là, au deuxième, c'était un peu plus compliqué parce que j'avais des cours euh à remplacer, après j'avais un cours qui se chevauchait, enfin des petites choses comme ça mais au final il suffit de, ben d'aller au secrétariat, d'envoyer un mail et pis euh... ben on regarde sur les horaires comment combiner au mieux et pis euh, pis ça va.*

### 7.5.2. Demande d'aide thérapeutique et médicale

Deux participantes ont indiqué avoir demandé de l'aide à des professionnels de la santé. Toutes deux mentionnent avoir fait appel à une psychologue ou une psychiatre pour les aider dans les difficultés qu'elles rencontrent :

*Alors je suis sous médicament pour la dépression et l'anxiété depuis euh trois-quatre ans maintenant... euh et puis ça m'a permis, on va dire de prendre un peu de recul par rapport à ce qui est arrivé dans ma vie avant ça. J'étais tellement à cran que le moindre petit truc qui se passait, c'était la fin du monde. Enfin par exemple, j'ai pas réussi à ouvrir un fichier Excel euh, c'est bon je vais rater mes études, je suis nulle, je vais rater l'uni. Euh, vu que je sais pas utiliser un fichier Excel, je vais perdre mon boulot euh, je vais finir seule sous un pont [rire de l'enquêtée et de l'enquêtrice]. Un tout petit peu d'exagération euh, et puis du coup là je... là j'ai justement le recul dont j'ai besoin pour euh, pour gérer une urgence qui arriverait ou une crise qui arriverait ou euh, quelque chose qui va pas ou ben le fait que je tombe malade [rire de l'enquêtée]*

### 7.5.3. Demander de l'aide aux proches

Quatre participant-es ont mentionné comme stratégie de demander de l'aide à leurs proches quand ils-elles rencontraient un problème, comme on le voit dans cet extrait de l'interview de la participante A :

*Et puis euh je dirais, ça revient un peu aux amis et la famille, d'avoir des gens sur qui je peux compter pour que euh, si je leur raconte quelque chose que je trouve difficile dans ma vie euh, savoir qu'ils vont écouter sans juger et puis euh, que si je leur demande un avis, ils vont me donner un avis en essayant de faire, de me donner celui qui sera le plus pertinent pour moi sans forcément que ce soit celui qui sera le plus pertinent pour eux, du coup je sais pas comment le dire.*

## 7.6. Bonne gestion de l'argent

Trois participant-es ont évoqué comme stratégie le fait d'avoir une bonne gestion de l'argent. Cette stratégie se manifestait soit en faisant des économies ou alors en prévoyant sur le long terme et en se limitant dans certaines dépenses. Par exemple, la participante B dit avoir des économies sur lesquelles elle peut se reposer en partie pendant ses études :

*Ouais ben en fait j'ai... j'ai quand même fait des petites économies. Donc euh typiquement quand j'ai pas travaillé, là j'ai pas travaillé des vacances, mais c'est... c'est, du coup faudra que je me rattrape un peu. Mais j'ai quand même des petites économies donc euh ça va... mais c'est, en fait c'est ça, c'est qu'j'me fixe deux soirs par semaine pis... pis ça... ça marche assez bien.*

## 7.7. Optimisation du temps

Trois participant-es ont parlé de l'optimisation du temps comme stratégie pour concilier leurs différentes sphères de vie. Leur méthode est de répondre à des demandes émanant d'une sphère pendant du temps non-utilisé dans une autre sphère. Par exemple, la participante D profite du temps qu'elle a à disposition à la chaîne de magasin où elle travaille pour organiser les autres tâches de sa vie, comme les tâches ménagères ou ses révisions :

*Genre ben moi, parce que j'ai toujours tendance à... à tout , ouais, 'fin à tout faire, par exemple des fois je suis à [chaîne de magasins], il y a pas beaucoup de monde, j'ai un petit carnet, je note tout ce que je dois faire l'après-midi quand je sors ou bien un peu je note des idées si je dois écrire un truc, si je dois faire quelque chose et là c'est des trucs, t'es obligé d'aller, tu, tu dois aller, tu dois faire ça, tu peux pas faire quelque chose en même temps, tu peux pas...*

## Chapitre 5 : Discussion des résultats

Cette étude avait pour but de déterminer comment les étudiant·es qui occupent un emploi rémunéré en parallèle de leurs études conciliaient leurs sphères de vie. La multiplication des articles et des reportages au sujet de la détérioration des conditions de vie des étudiant·es comme par exemple « Le mal-être étudiant existe, les dispositifs sont dérisoires » (Mérida, 2019), « Les étudiants plus stressés, déprimés et isolés en 2016 » (Nunès, 2016), « Conditions d'études et de vie dans les hautes écoles suisses » (OFS, 2016) a en partie motivé ce choix de recherche. Il a donc été question de voir comment les étudiant·es qui travaillent à côté de leurs études concilient leurs différentes sphères de vie. L'objectif était d'explorer quels enrichissements et quels conflits ils·elles rencontrent dans la conciliation de leurs sphères de vie, quels sont les obstacles et les ressources, tant internes qu'externes, qui influencent leur conciliation, et quelles sont les stratégies qu'ils·elles mettent en place pour faciliter cette conciliation.

Ce chapitre servira à mettre en parallèle les résultats obtenus et les apports théorique sélectionnés pour construire la présente recherche, mais également à faire ressortir les éléments qui ont dépassé le cadre théorique et qui méritent d'être soulignés. Pour commencer, un bref rappel du cadre théorique sera fait. Dans un deuxième temps, les cinq questions de recherche seront reprises une par une, et les résultats obtenus seront discutés, si possible de manière transversale afin de pouvoir apporter plus de profondeur à l'analyse. En effet, même si chaque question amène des éléments intéressants, la dimension holistique de la conciliation des sphères de vie est importante pour comprendre son impact sur la vie des participant·es. Dans une troisième partie, les limites et éventuels biais de cette recherche seront discutés. Les améliorations pour la reproduction d'un tel travail seront passées en revue et comparées à ce qui a été fait ici. Finalement, des pistes de recherche futures seront proposées.

### 1. Rappel du cadre théorique

La conciliation des sphères de vie a fait l'objet de nombreuses recherches, mais très peu, comme par exemple Body, Bonnal et Giret (2014) ou encore Body

(2014), se sont penchées sur la situation des étudiant·es qui travaillaient en parallèle de leurs études. Sur la base des quelques études réalisées sur le sujet, mais également des articles publiés sur la conciliation des sphères de vie de manière plus générale (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Edward & Rothbard, 2000 ; Meissner, 1971), l'étude présentée ici entendait essayer de mieux comprendre comment les étudiant·es qui travaillent concilient leurs différentes sphères de vie.

Comme l'intention derrière cette recherche était de saisir la manière dont l'intégralité des sphères de vie des étudiant·es s'articulent, il a été choisi de faire appel au paradigme du *life design* développé par Savickas et al. (2009). Cette perspective était intéressante pour trois raisons. Premièrement, elle souligne l'importance d'une vision holistique lorsqu'on s'intéresse aux choix et parcours de formation et de carrière des gens et considère donc l'importance de chaque aspect de la vie d'une personne. Ainsi, la présente recherche s'est appuyée sur cette considération pour justifier de prendre en compte toutes les sphères de vie des étudiant·es afin de comprendre comment ils organisent leur quotidien et concilient ces dernières. Deuxièmement, le *life design* souligne l'influence de l'environnement sur les individus. Cette dimension est à nouveau pertinente dans la présente recherche car les étudiant·es qui travaillent sont soumis à diverses exigences émanant des nombreux contextes dans lesquels ils·elles sont amené·es à évoluer. Troisièmement, l'importance que le *life design* place sur la narration du parcours des individus est ressortie dans cette recherche. En effet, les récits des étudiant·es ont permis de mieux comprendre le contexte dans lequel ils/elles évoluaient, les parcours qui les avaient amené·es là, mais également la manière dont ils/elles vivaient leur situation.

Pour atteindre son but, cette recherche s'est construite autour de cinq questions principales. Premièrement, elle a cherché à savoir quels enrichissements apparaissaient entre les différentes sphères des étudiant·es. Deuxièmement, elle s'est intéressée aux conflits qui se formaient entre les sphères et sur la nature de ces conflits. La troisième question de recherche concernait les ressources, internes et externes, sur lesquelles les étudiant·es qui travaillent à côté de leurs études pouvaient compter pour les aider tout au long de leur parcours. Quatrièmement, les obstacles, internes et externes, qui empêchaient la conciliation satisfaisante des différentes sphères de vie ont été inventoriés. Finalement, la dernière question de

recherche s'intéressait aux stratégies que les étudiant·es salarié·es mettaient en place pour concilier leurs différentes sphères de vie et faire face aux éventuels défis que leur situation pouvait représenter.

## 2. Mise en lien des résultats obtenus avec les éléments théoriques.

### 2.1. Conflits

La première dimension qui a été explorée par cette recherche était celle des conflits qui survenaient entre les différentes sphères de vie des étudiant·es qui travaillaient en parallèle de leur cursus. Ces conflits ont été regroupés en quatre grandes catégories, à savoir les conflits de temps, d'argent, les conflits générant une charge mentale et les conflits d'énergie.

#### 2.1.1 *Conflits de temps*

Les conflits les plus importants étaient les conflits de temps, ce qui fait écho aux travaux de Greenhaus et Beutell (1985), où les auteurs proposent trois situations propices à l'apparition de conflits. Ils indiquent notamment que lorsque le temps investi dans une sphère empêche de répondre aux demandes d'une autre sphère, des conflits sont susceptibles d'apparaître. Dans les entretiens menés, la participante A était celle qui relatait le plus de conflits de temps, et c'était celle qui avait un des plus hauts taux d'occupation et dont le travail comportait le plus de responsabilités. Seul le participant F avait un taux d'occupation plus élevé qu'elle, mais ne semblait pas trop souffrir de ces conflits. Il est cependant intéressant de remarquer que le participant F semblait posséder un haut sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1977) ce qui pouvait avoir renforcé son engagement, et qu'il avait tendance à toujours relativiser sa situation, notamment en se comparant à des gens dont la situation était plus difficile que la sienne.

Il faut souligner que la relation la plus conflictuelle au niveau du temps apparaissait entre la sphère étude et la sphère travail, et que même lorsque d'autres sphères étaient impliquées, les sphères études et travail jouaient quand-même un rôle. Il est intéressant de constater que le sens de cette relation révélait majoritairement un empiètement de la sphère travail sur la sphère études. Comme

le rappelait le rapport de l'OFS sur la situation des étudiant·es dans les hautes écoles suisses (2016), les taux d'occupation supérieurs à 40% sont en augmentation. Si cette tendance continue, il est raisonnable de penser que la pression sur les étudiant·es qui travaillent risque de s'accroître dans les années à venir. En effet, la participante A révélait cumuler un emploi à 50%, onze cours différents, ainsi qu'un stage, ce qui représente une charge de travail considérable. Par ailleurs, toujours dans l'étude produite par l'OFS (2016), la question du budget-temps était soulevée et constituait un élément crucial dans l'évaluation de la répartition du temps au sein des diverses sphères de vie des sondé·es.

### *2.1.2 Conflits d'argent*

La question de l'argent a été abordée de deux manières dans cette étude. Les conflits étaient retenus en fonction de s'ils contribuaient à générer des émotions négatives chez les étudiant·es, et s'ils généraient une limitation des possibilités d'investissement dans les autres sphères. L'argent était donc une source de conflit entre les sphères car son absence empêchait par exemple les participant·es concerné·es de prendre part à des activités avec leurs ami·es ou les forçait à limiter leurs dépenses personnelles. Ces deux cas de figure tendaient à diminuer la qualité de vie des participant·es.

La question du conflit d'argent est plus subtile que les autres car ce n'est pas une sphère qui entre en conflit direct avec une autre. Il s'agit plutôt d'un impact indirect de la sphère travail qui ne génère pas assez d'argent, ou des autres ressources financières à disposition des étudiant·es qui sont insuffisantes, et qui empêchent donc le bon fonctionnement des autres sphères. On peut donc considérer que le manque d'argent avait un impact non négligeable sur les étudiant·es interrogé·es. Cependant, il est intéressant de relever que les étudiant·es qui travaillaient pour subvenir à leurs besoins voyaient plus la question du manque d'argent comme un conflit que celles et ceux qui n'étaient pas obligé·es de travailler.

Ces résultats ne corroborent pas directement les éléments théoriques présentés dans cette étude puisque l'argent en tant que tel n'était pas présenté comme une source de conflit possible. Néanmoins, les situations décrites par les étudiant·es interrogé·es révèlent que la situation financière dans laquelle ils·elles se trouvent

peut déterminer la manière dont ils·elles appréhendent leurs études. Par exemple, un·e étudiante dont les parents peuvent assurer la sécurité financière ne sera pas autant impacté·e par un manque temporaire d'heures de travail pour subvenir à ses besoins. Ainsi, les autres sphères, comme celle des études, ne seront pas altérées par le stress engendré par la sphère du travail.

### 2.1.3 *Énergie et charge mentale*

La conciliation des sphères de vie chez les participant·es générait parfois un accroissement de la charge mentale. Les participant·es affirmaient ne pas pouvoir se déconnecter, ne pas pouvoir se reposer et manquer d' « espace mental ». Le fait de penser constamment à leurs études même lorsqu'ils·elles faisaient autre chose fait écho aux travaux de Meissner (1971), lorsqu'il cite le « long arm of work » et explique que la pression ressentie au travail ne disparaît pas miraculeusement à la fin de la journée. Cela signifie qu'on prend le stress du travail avec nous à la maison. Il est donc intéressant de remarquer que dans la présente recherche, il est tout à fait possible d'ajouter le mot « études » au mot « travail ».

Plusieurs participant·es avaient également relevé le fait que l'énergie venait à manquer quand de trop nombreuses demandes apparaissaient, le plus souvent dans les sphères études et travail. Ces participant·es relataient l'épuisement qu'ils·elles ressentaient et à quel point ils·elles laissaient de côté certains aspects de leur vie (ménage, administratif, etc.) pour simplement se poser et ne rien faire. Ici encore, on peut constater un impact négatif des sphères travail et études sur les autres sphères. On pourrait également penser à un effet de drainage (*resource drain*), comme mentionné par Edwards et Rothbard (2000), qui explique comment une sphère pouvait littéralement aspirer les ressources (temps, énergie, etc.) dédiées à une autre.

## 2.2. Enrichissements

Les enrichissements rencontrés par les étudiant·es n'étaient pas très nombreux ou variés, mais certains éléments sont néanmoins ressortis des entretiens. De manière intéressante, même si le travail pouvait contribuer à alimenter la charge mentale des étudiant·es, la quasi-totalité des participant·es considéraient que leur travail

était une sorte de soupape, un endroit dans lequel les tracas liés aux études n'avaient plus leur place. Le travail devenait une bulle d'air dans laquelle les étudiant·es pouvaient oublier les pressions subies à l'université. Aucune des déclarations des étudiant·es n'a cependant permis de lier leur situation à celle des participant·e·s de l'étude de l'OFS (2016). Contrairement à ce que les étudiant·es déclaraient dans cette étude, le travail n'avait ici pas d'effet directement facilitateur pour les études et même s'il offrait un espace de liberté il ne stimulait pas particulièrement les étudiant·es dans leur travail académique.

Un effet de répercussion (*spillover*) (Edward & Rothbard, 2000) a toutefois pu être constaté du point de vue des connaissances et de l'énergie. En effet, un transfert s'opérait dans certains cas, et les capacités acquises dans une sphère permettaient d'améliorer la situation dans une autre sphère. Les étudiant·es interrogé·es rapportaient également que leur vie sociale et leurs loisirs leur permettaient de recharger leurs batteries. Par ailleurs, la sphère travail apportait un confort financier à certains participants et améliorait leurs conditions de vie. Cette sphère aidait donc de cette façon à la conciliation globale. A noter que ces effets positifs d'une sphère sur une autre correspondent également à ce que Greenhaus et Powell (1996) expliquent. Selon eux, les enrichissements surviennent lorsque ce qu'une personne vit dans une sphère a un effet positif sur une autre sphère.

### 2.3. Ressource et obstacles internes

Les ressources internes citées par les participant·es étaient très variées, mais la mention la plus partagée était celle du sentiment de maîtrise. Sept participant·es ont mentionné avoir l'impression de bien gérer leur quotidien. Cette confiance en eux semblait leur permettre de faire face aux défis que représentait leur situation d'étudiant·es salarié·es, et peut être mis en relation avec la dimension « control » de l'adaptabilité, décrite par Savickas dans sa théorie de la construction de carrière (Savickas et al., 2009 ; Savickas, 2013). Les participant·es semblaient effectivement pouvoir maintenir le contrôle de leur situation. Mais cette confiance est surtout à mettre en lien avec le trait « confidence » du même modèle théorique (Savickas, 2013), car ici c'est surtout le fait de se sentir prêt à relever les défis qui ressortait des déclarations des participant·es. Cependant, ce sentiment d'efficacité

perçue peut également être relié à la théorie du sentiment d'efficacité personnelle de Bandura (1977), puisque certains participants parlaient clairement de leur croyance en leurs capacités à atteindre leurs buts.

Il y avait en outre tout un pan des ressources internes des participant·es qu'on peut relier aux dispositions adaptatives définies par Hirschi, Hermann et Keller (2015). Ces dernières consistant en des dispositions personnelles à gérer les changements et les pressions, il est intéressant de constater que plusieurs participant·es ont mentionné leurs capacités cognitives propres, leurs connaissances, ou tout simplement leur capacité d'adaptation pour expliquer comment ils·elles conciliaient leurs sphères de vie.

Pour ce qui est des obstacles internes les participant·es ont généralement exprimé des traits qui étaient opposés à ceux cités dans les ressources internes mais l'élément le plus frappant a été l'extrême différence entre les hommes et les femmes lors de l'exploration des obstacles internes. En effet à l'exception d'un participant qui exprimait avoir tendance à procrastiner, aucun des autres étudiants masculins n'a mentionné avoir des obstacles internes. Comme il a été démontré dans les ressources internes, la quasi-totalité des participant·es déclaraient se sentir en maîtrise par rapport à l'organisation de leur vie. Cependant, les entretiens des participantes féminines laissaient entendre qu'elles possédaient paradoxalement un bas sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1977).

Ainsi, les entretiens réalisés avec les participantes féminines ont permis de faire ressortir une contradiction. D'un côté, elles déclaraient se sentir en état de maîtrise vis-à-vis de leur situation, mais d'un autre côté elles mettaient en avant leurs difficultés à gérer la situation en expliquant se sentir dépassées, fatiguées, manquer de confiance en elles-mêmes et douter de leur capacité à mener à bien leurs études. Il est intéressant de relever que les participantes ne semblaient pas avoir conscience de ce paradoxe car lorsque la question leur était posée de manière directe, elles affirmaient avoir le sentiment de maîtriser leur vie. On peut donc constater que le sentiment de maîtrise, décrit plus haut comme proche du *control* et du *confidence* de l'adaptabilité de carrière de Savickas et al. (2009), peut être élevé alors que le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1977) est bas.

Deuxièmement, les participantes féminines faisaient beaucoup plus d'attributions internes (Heider, 1958) que les participants masculins lorsqu'il était question des difficultés. Ces derniers estimaient toujours gérer la conciliation grâce à leurs compétences et ne remettaient pas en question leur capacité à faire face aux difficultés. Les participantes féminines, à l'inverse, se remettaient beaucoup en question et semblaient plus conscientes de leurs limites. Elles tendaient à se montrer très exigeantes envers elles-mêmes, tout en étant conscientes de ce comportement.

Dans un article publié en 2012, Eagly et Woods soulignent le fait que les femmes agentiques, qui tendent à se mettre en avant et à afficher un haut degré de confiance en elles sont généralement mal vues, alors que celles qui sont plus réservées ont tendance à recevoir plus de reconnaissance. Cette désapprobation sociale envers les femmes qui se montrent sûres d'elles pourrait représenter une piste pour expliquer cette différence très marquée entre hommes et femmes dans cette recherche. En effet, il est envisageable qu'un comportement socialement appris puisse jouer un rôle dans la manière dont les participantes féminines ont perçu leur aptitude à gérer leur situation.

#### 2.4. Ressources et obstacles externes

L'analyse des ressources et des obstacles externes ne se basera pas sur la théorie développée dans le cadre de cette recherche mais consistera plutôt à dresser un portrait des différents types de ressources dont disposent les étudiant·es pour les aider dans la gestion de leurs différentes sphères de vie. Ceci dit, le rapport de l'OFS sur la situation des étudiant·es (2016) permet déjà d'avoir une bonne idée des ressources à disposition des étudiant·es. Cette discussion permettra donc de faire ressortir les éléments qui ne sont pas relevés par l'OFS, le rapport produit étant avant tout basé sur la situation socio-économique des étudiant·es.

Parmi toutes les ressources externes listées dans la présente recherche, l'aspect économique était loin de représenter la majorité. De nombreux participant·es semblaient en effet accorder de l'importance au soutien moral qu'ils·elles

pouvaient obtenir de la part de différentes instances (amis, famille, professionnels de la santé, etc.). En dehors des ressources financières et du soutien moral, les étudiant·es citaient en outre les ressources organisationnelles, comme par exemple le fait de pouvoir négocier leurs horaires sur leur lieu de travail.

Ces différents types de ressources sont importants car ils montrent que d'autres aspects de la vie des étudiant·es interrogé·e·s, en dehors de la situation économique, peuvent représenter une béquille supplémentaire sur laquelle s'appuyer pour faire face aux défis qu'ils rencontrent. Cette réalité abonde dans le sens de ce que Savickas et al. (2009, 2013) avancent dans leur théorie du *life design* ; toutes les sphères et rôles de vie d'une personne, ainsi que les différents contextes dans lesquels elle évolue, doivent être pris en compte pour appréhender au mieux sa situation,

Les obstacles externes mentionnés par les étudiant·es étaient le miroir des ressources externes, comme on avait pu le voir entre les ressources et les obstacles internes.

Il est en revanche intéressant de constater que les étudiant·es qui mentionnaient un déficit de soutien matériel de la part de leur famille faisaient partie de ceux·celles qui travaillaient pour subvenir à leurs besoins et non dans le seul but de financer leurs loisirs. De même, les participant·es qui évoquaient un manque de soutien matériel relevaient également un manque de soutien moral de la part de leur famille. L'incompréhension de la famille venait surtout du fait que les parents des étudiant·es concerné·es ne connaissaient pas la vie universitaire.

Le dernier point intéressant concernant les obstacles externes concerne le manque de soutien de l'État, notamment au niveau des bourses d'études. Les deux étudiant·es qui ont mentionné ce problème étaient ceux·celles qui devaient le plus travailler pour subvenir à leurs besoins, respectivement à 50 et 60%.

## 2.5. Stratégies

Les étudiant·es interrogé·es ont fait montre d'une grande diversité dans les stratégies qu'ils·elles mettaient en place pour faire face aux situations rencontrées au quotidien. Cependant, certaines pratiques étaient largement plus représentées que d'autres. Les stratégies visant à organiser les semaines, à gérer le temps à disposition et à planifier étaient de loin les plus évoquées. Les participants masculins comme celles féminines utilisaient ces stratégies, avec quelques différences à l'intérieur, comme par exemple la création de « *to-do lists* » majoritairement utilisée par les femmes. Une différence notable se retrouvait cependant dans la stratégie du choix des cours, puisque les femmes interrogées semblaient être les seules à opter pour cette solution. De même, les femmes étaient bien plus enclines à écouter leurs besoins et prendre soin d'elles. Ces résultats peuvent être mis en lien avec la manière dont les femmes interrogées semblaient plus au fait de leurs limites et de leurs obstacles internes. Il est probable que la tendance des hommes à ne pas considérer leurs propres limitations soit un trait de caractère pouvant être lié à leur propension à ne pas s'écouter. Également, les femmes parlaient plus souvent de demander de l'aide, que ce soit auprès des conseiller·ères aux études, auprès du corps médical ou auprès de leurs ami·es.

Le recours aux techniques de coping constituait une grosse portion des stratégies utilisées par les participant·es. Presque toutes·tous les participant·es y recouraient de manière consciente, en indiquant clairement qu'ils·elles évitaient par exemple de travailler leurs cours et qu'ils·elles procrastinaient, ou de manière inconsciente, ou à travers leur discours. La relativisation était la technique de coping la plus utilisée et à l'exception du participant F, seules les femmes interrogées l'utilisaient. Les raisons pour lesquelles les femmes utilisaient la relativisation pourraient toutefois être différentes de celles du participant F. Ce dernier montrait une très grande confiance en lui et n'a mentionné aucun obstacle interne. Sa relativisation était souvent inconsciente, utilisée dans le discours, et semblait être une manière de voir le monde en général. Si on considère des verbatims de ce genre, « *Ben écoute euh ça a pas grand-chose comme impact parce que je pars du principe que dans la vie, il y a pas de problèmes, il y a que des solutions* », il est possible que le fait de relativiser à ce point empêche de mettre le doigt sur les

éléments problématiques. Les femmes interrogées semblaient plus au fait de la difficulté de leur situation mais relativisaient de manière plus consciente, principalement dans le but de ne pas se laisser submerger par le stress. En général, elles ne relativisaient pas en se comparant aux autres, mais plutôt par rapport à elles-mêmes.

Si on se réfère à Folkman et Lazarus (1980), les stratégies de coping visent soit à régler la source du stress, soit à diminuer les émotions qui y sont liées. On peut voir dans les résultats obtenus que les étudiant·es utilisaient aussi bien les premières, en cherchant à s'organiser par exemple, que les deuxièmes, en relativisant et en tentant de dédramatiser la situation. En outre, selon la liste établie par Vitaliano et al. (1985), on pourrait tirer un parallèle avec la catégorie de la pensée désidérative si on pense aux participant·es qui se projettent dans un avenir meilleur pour supporter leur situation. De même, la procrastination est typiquement une stratégie d'évitement.

## 2.6. Caractéristiques de la conciliation des sphères de vie des étudiant·es

Globalement, les étudiant·es interrogé·es rencontrent plus de conflits que d'enrichissements. Il semble que les éléments majeurs qui impactent négativement la conciliation de leurs sphères de vie soient issus de la rencontre de l'université et du travail rémunéré. Les autres sphères impactent très rarement l'université ou le travail de manière négative, et dans les cas où cela se produit, il s'agit par exemple du temps de repos qui prend le pas sur les études. Par ailleurs, il est plus souvent exprimé par les étudiant·es que le travail impacte négativement les études, plutôt que l'inverse, même si cela peut arriver.

Les enrichissements existent, et dans ce cas-là ils n'émanent pas uniquement de la sphère travail ou université. D'autres sphères sont mentionnées, et ceci plus souvent que dans les conflits. Ces résultats contribuent à renforcer l'idée que c'est bien la conciliation des sphères université et travail qui est la plus susceptible de représenter un défi pour les étudiant·es salarié·es. Cependant, il faut porter au

crédit de la sphère travail qu'elle permet aux étudiant·es d'échapper, même momentanément, aux tracas et aux pressions issus de leur sphère études.

Au niveau des obstacles internes, des différences sont ressorties entre les femmes et les hommes, ce qui laisse supposer que la manière de se voir et de voir ses compétences peut jouer un rôle dans la manière dont on vit la conciliation de ses sphères de vie. Le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1977) est bien évidemment à prendre en compte. Par ailleurs, l'adaptabilité de carrière (Savickas, 2009 ; 2013) semble jouer un rôle dans les ressources internes à disposition des étudiant·es interrogé·es. En effet, lors des entretiens, les participant·es ont démontré qu'il/elles disposaient de ressources internes très liées aux quatre C de l'adaptabilité de carrière de Savickas et al. (2009). Premièrement, un fort sentiment de maîtrise a été relevé, comme évoqué plus haut, ce qui fait écho à la dimension *confidence*. En effet, sept participant·es déclaraient avoir un bon sentiment de maîtrise sur leurs différentes sphères de vie et gérer correctement leur emploi du temps. En ce qui concerne la dimension *control*, il apparaissait que les participant·es interrogé·es mettaient en place tout un panel de stratégies pour gérer leur emploi du temps (planification, to-do list, comportement proactif pour faciliter la conciliation des sphères de vie) et faire face aux défis inhérents à leur condition. Le *concern* était également marqué, puisque cinq participant·es déclaraient s'investir dans leurs différents domaines de vie et trouver des solutions pour s'en sortir. Finalement, la dimension *curiosity* était également présente, puisque six participants déclaraient avoir de l'intérêt pour leurs études ou leur travail. Cet intérêt les poussait à s'investir dans ces sphères.

Les ressources et les obstacles externes semblent, pour une grande partie, plutôt liés aux milieux familial et socioéconomique et montrent bien à quel point l'environnement est un facteur déterminant pour la gestion de la vie d'un individu, respectivement pour la gestion de ses sphères de vie (Savickas et al., 2009). Le soutien des proches, de la famille, ou encore les institutions a été évoqué comme ressource externe.

Finalement, au niveau des stratégies utilisées par les personnes interrogées, la tendance était plutôt à l'organisation et à l'évitement ou à la diminution des

sentiments négatifs. Les participant·es misaient sur une bonne planification de leur emploi du temps et réagissaient de différentes manières aux demandes émanant de leurs diverses sphères de vie, en relativisant, en se projetant dans un avenir plus plaisant, ou encore en procrastinant. Les participantes féminines, finalement, étaient les seules à s'intéresser à leur bien-être, contrairement aux participants masculins qui n'ont pas évoqué cette dimension.

## 2.7. Liens avec la théorie et apports nouveaux

Le cadre théorique dans lequel cette recherche a été construite a permis d'apporter un éclairage certain aux résultats obtenus. De nombreux éléments avaient été plus ou moins prévus, en raison des résultats d'études précédentes dans le domaine des sphères de vie ou par exemple de la construction de carrière. D'une manière générale, l'inspiration qui a été tirée du *life design* (Savickas et al., 2009) semble avoir été un bon choix car l'importance de toutes les sphères est ressortie dans l'analyse des résultats. De même, les recherches sur les différents types d'interaction, qu'il s'agisse d'enrichissements, de conflits ou de drainage de ressources d'une sphère à l'autre ont toutes pu être utilisées pour expliquer les différentes relations rencontrées entre les sphères des participant·es qui ont pris part à cette étude.

D'un autre côté, cette recherche met en exergue certains éléments qui n'ont pas forcément trouvé écho dans les apports théoriques choisis. Premièrement, des différences très claires ont émergé à plusieurs reprises entre les genres. En effet, qu'il s'agisse des ressources et des obstacles internes ou des stratégies utilisées, il apparaît que des investigations plus poussées pourraient être menées pour affiner les tendances observées ici. Deuxièmement, les types de ressources externes sur lesquelles les étudiant·es se reposent semblent plus orientés vers le soutien moral que financier, même si celui-ci est bien évidemment très utile. Les recherches, telles que celle de l'OFS (2016), tendent à se concentrer uniquement sur l'aspect socioéconomique des étudiant·es qui travaillent, alors qu'il apparaît que le soutien moral est non seulement existant et important, mais surtout recherché par les étudiant·es. Un développement des structures de soutien, mais également une meilleure communication sur la situation des étudiant·es qui travaillent pourrait

peut-être permettre de rendre les proches ou les ami·es plus sensibles aux besoins et aux problématiques rencontrées.

Ce travail présente un intérêt pour la pratique, dans le sens où il permet de souligner l'importance des ressources ou des obstacles externes présents dans la vie des étudiant·es qui travaillent. Dans le cadre d'une prise en charge par un·e conseiller·ère en orientation, il permettrait d'en savoir plus sur cette population et sur les problématiques qui peuvent survenir lors de la conciliation du travail et des études, et donc sur les besoins que cette situation peut faire émerger.

## 2.8. Limites

Cette recherche a été menée avec beaucoup de précautions, et une attention toute particulière a été apportée à sa préparation. Toutefois, certains éléments se sont révélés imparfaits et mériteraient d'être améliorés pour des recherches à venir. Ces quelques points ont également pu avoir un effet sur les résultats, ce qui sera discuté plus bas.

Premièrement, la proximité de la chercheuse avec le sujet étudié peut avoir eu un impact sur sa vision de la situation des étudiant·es interrogé·es. Bien que tout ait été fait pour qu'une distance soit gardée, il peut être envisageable que certains biais se soient glissés dans la réalisation des entretiens. Deuxièmement, il est important de noter qu'en raison de la pandémie de SARS-COV 2 qui a frappé de plein fouet pendant la réalisation des entretiens, certains contacts ont dû être réalisés intégralement à distance. Même si le canevas et les questions étaient identiques pour tous/toutes les participant·es, il faut garder à l'esprit que le lien ne se crée pas de la même manière qu'en contact direct. Troisièmement, même si l'analyse de huit entretiens s'est déjà révélée être un travail de longue haleine, il serait bon de renouveler cette recherche avec un échantillon plus grand. En effet, certaines réponses isolées n'ont pas fait l'objet d'une étude plus approfondie car les participant·es qui les avaient données n'étaient pas assez nombreux·euses. Quatrièmement, certaines réponses données par les étudiant·es ont révélé que la situation de leurs parents, et plus particulièrement le fait de ne pas avoir fait d'études supérieures, avait été à l'origine d'un manque de soutien moral. Lors de

recherches futures, il pourrait être intéressant d'intégrer cette dimension au canevas d'entretien afin de voir ce qu'il en ressort. Cinquièmement, toujours au sujet du canevas, il pourrait être intéressant de le simplifier. Les questions, parfois trop complexes, ont pu apporter des réponses un peu trop complexes à leur tour, ou peut-être pas assez précises. Finalement, les étudiant·e·s interrogé·e·s ont fait part de nombreux éléments qui affectaient leur bien-être, tant physique que mental, et cette dimension devrait certainement être explorée plus en avant.

Ce travail ouvre la voie à plusieurs recherches futures. Premièrement, l'échantillon présenté ici ne comportait que des étudiant·es qui travaillaient à côté de leurs études. Il serait intéressant de composer un nouvel échantillon avec des étudiant·es qui ne travaillent pas et de comparer la manière dont les deux populations concilient leurs différentes sphères de vie. Deuxièmement, l'importance de l'entourage et du soutien social a été mise en évidence par les entretiens réalisés, et même si l'aspect financier demeure très important, il semble ne pas être la seule dimension aidante pour les étudiant·es. Troisièmement, il serait intéressant de consacrer une étude à l'impact de la conciliation des sphères de vie des étudiant·es qui travaillent sur leur bien-être. Plusieurs fois durant la réalisation de ce mémoire, la question s'est posée d'intégrer cette dimension dans l'analyse. Il a finalement été décidé de l'écarter car il apparaissait que cette question méritait qu'on lui consacre un travail de recherche complet. En effet, de nombreuses problématiques liées au bien-être, notamment le stress, la dépression, les privations matérielles, l'impact sur l'état physique ou encore la fatigue généralisée, ont été mentionnées par les étudiant·es interrogé·es et il apparaissait que ces questions auraient méritées d'être creusées indépendamment des autres aspects abordés ici afin d'en mesurer exactement l'impact et les conséquences., Finalement, de très nettes différences entre hommes et femmes sont ressorties à plusieurs reprises dans l'analyse des résultats. Les recherches futures devraient donc se pencher sur cette situation, étant donné qu'aucun élément explicatif sur les origines de ces différences n'a été trouvé dans les réponses ou les parcours des étudiant·es interrogé·es. Il y a fort à parier que les différences observées trouveront une partie de leur fondement dans des constructions sociales externes à la gestion des sphères de vie.

## Chapitre 6 : Conclusion

Ce travail a permis de mettre en évidence la complexité de la gestion des sphères de vie des étudiant-es qui occupent un emploi rémunéré en parallèle de leurs études. Les conflits y étaient plus nombreux que les enrichissements, même si ces derniers faisaient partie du discours des personnes interrogées. Les ressources et les obstacles internes des étudiant-es semblent avoir une grande importance dans la manière dont ils-elles seront à même de gérer leur situation. Il y a très clairement des différences, et il semble qu'une nette disparité entre les genres ait été révélée, notamment au niveau du SEP et des ressources adaptatives. Les femmes avaient également tendance à s'attribuer leurs échecs et leurs difficultés à gérer leur situation, au contraire des hommes qui ne relevaient aucuns obstacles internes de ce genre. Les ressources et les obstacles externes semblent également peser dans la balance, et le milieu socioéconomique est évidemment à prendre en compte. Les structures universitaires et étatiques semblent comporter certains aspects problématiques d'après les déclarations des étudiant-es interrogé-es et mériteraient d'être explorées plus en profondeur. D'une manière générale, les étudiant-es qui travaillent à côté de leurs études font montre d'une grande diversité de stratégies pour concilier leurs différentes sphères de vie. Cependant, ces stratégies relèvent souvent du coping, ce qui souligne le caractère stressant de la situation de ces étudiant-es en général.

Du point de vue des objectifs fixés au début de cette recherche, ils semblent avoir été atteints. Le tableau dressé tout au long de cette recherche a permis de rendre compte des différents mécanismes qui œuvrent au niveau de la conciliation des sphères de vie des étudiant-es qui travaillent à côté de leurs études et de nombreux éléments pourront potentiellement être exploités pour de futures recherches. Cependant, même si ce n'était pas l'objectif de cette étude, il est important de constater qu'elle corrobore en partie les articles et les reportages réalisés ces dernières années sur les conditions de vie des étudiant-es qui travaillent. Les impacts sur leur bien-être sont indéniables, même si ce sujet n'a pas été traité dans la présente étude. Certains mécanismes en place semblent favoriser le surmenage et il serait bon de se pencher dessus. En outre, il était considéré dans le cadre théorique qu'un équilibre entre les sphères de vie serait reconnu si deux conditions étaient remplies : les étudiant-es devaient pouvoir répondre à toutes les demandes

de chaque sphère sans que cela n'entrave le fonctionnement des autres sphères, et le fait de répondre aux demandes des différentes sphères ne devait pas provoquer un sentiment négatif. Ces deux conditions ne sont pas remplies dans aucun des récits de nos participant·es ; il est donc possible de conclure que de ce point de vue, la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es qui travaillent à côté de leurs études est problématique.

Cependant, même si les résultats de cette étude semblent indiquer que la conciliation des sphères de vie chez les étudiant·es qui travaillent génère des conflits et a un impact sur le bien-être des participant·es, il faut relever que le sentiment général qui se dégageait de leur situation était globalement positif. Les participant·es déclaraient souvent se sentir relativement à l'aise avec la conciliation de leurs sphères de vie. Les participant·es évoquaient souvent des périodes durant lesquelles la conciliation se révélait difficile, mais sur le long terme leur situation ne les impactait pas toujours négativement.

## Références

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires.
- Body, K M-D. (2014). Étude micro-économétrique de l'impact du travail salarié étudiant sur la réussite à l'université. ((Thèse de doctorat, Université de Poitiers)).<http://nuxeo.edel.univ-poitiers.fr/nuxeo/site/esupversions/c7f6ba50-f6a4-4267-bb59-787b4a32711a>
- Body, K. M. D., Bonnal, L., & Giret, J. F. (2014). Does student employment really impact academic achievement? The case of France. *Applied Economics*, 46(25), 3061-3073.
- Bohnenblust, J-D. (2017). *Bienvenue à l'école de la précarité*. ((émission télévisés)). Radio Télévision Suisse
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304-313.
- Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career development*, 30(3), 189-200.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Allyn & Bacon.
- Bryman, A. (2008). Why do researchers integrate/combine/mesh/blend/mix/merge/fuse quantitative and qualitative research. *Advances in mixed methods research*, 87-100.
- Buda, R., & Lenaghan, J. A. (2005). Engagement in Multiple Roles: An Investigation of the Student-Work Relationship. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 6(3).
- Cattell, R. B. (1971). *Abilities: Their structure, growth, and action*. Boston: Houghton Mifflin.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*, 6(4), 343-359.
- CSFO. (s.d.). *Titres de bachelor, master, doctorat*. <https://www.orientation.ch/dyn/show/9647>

- CSFO. (s.d.) *Organisation des études*. <https://www.orientation.ch/dyn/show/41078>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of health and social behavior*, 219-239.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Glayre, M. (2013, Mars 25). La santé des étudiant·e·s depuis Bologne. UNES. <https://www.vss-unes.ch/la-sante-des-etudiant-e-s-depuis-bologne/?lang=fr>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1-10.
- Horton, J., Macve, R., & Struyven, G. (2004). Qualitative research: experiences in using semi-structured interviews. In *The real life guide to accounting research* (pp. 339-357). Elsevier.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American sociological review*, 256-278.
- Kleiber, C. (2006). La situation des étudiants se détériore. *Swissinfo*. <https://www.swissinfo.ch/fre/la-situation-des-etudiants-se-detériore/4960786>
- Komarraju, M., & Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and individual differences*, 39(3), 557-567.
- Määttä, S., Nurmi, J. E., & Stattin, H. (2007). Achievement orientations, school adjustment, and well-being: A longitudinal study. *Journal of Research on Adolescence*, 17(4), 789-812.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review*, 921-936.

- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 10(3), 239-260.
- Mercure, D. (2001). Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. In J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin & P. Verge (éd.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (pp. 5-20). Sainte-Foy, Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Nordenmark, M. (2004). Multiple social roles and well-being: a longitudinal test of the role stress theory and the role expansion theory. *Acta Sociologica*, 47(2), 115-126.
- Mérida, R. (2019). Le mal-être étudiant existe, les dispositifs de prévention sont dérisoires. *Le Monde*
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Nunès, E. (2016). Les étudiants plus stressés, déprimés et isolés en 2016. *Le Monde*.
- Office fédérale de la statistique. (2016). *Conditions d'études et de vie dans les hautes écoles suisses*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.3822342.html>
- Office fédérale de la statistique (2020). *Bourses d'études*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/bourses-etudes.html>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In *Handbook of work-family integration* (pp. 141-156). Academic Press.
- Rioufreyt, T. (2016). La transcription d'entretiens en sciences sociales.

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 151-173.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly, 45*(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 2*, 147-180.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior, 75*(3), 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior, 80*(3), 661-673.
- Schneider-Kell, B. (2012). Burnout : au tour des étudiants. *Swissinfo*.  
<https://www.swissinfo.ch/fre/burnout--au-tour-des-étudiants/31993820>
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review, 39*, 567-578.
- Sofaer, S. (1999). Qualitative methods: what are they and why use them?. *Health services research, 34*(5 Pt 2), 1101.
- Super, D.E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In: Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds)., *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- SEFRI (s.d.). *Processus de Bologne*.  
<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/he/hautes-ecoles/processus-de-bologne.html>

Vitaliano, P. P., Russo, J., Carr, J. E., Maiuro, R. D., & Becker, J. (1985). The ways of coping checklist: Revision and psychometric properties. *Multivariate behavioral research*, 20(1), 3-26.

Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 46, pp. 55-123). Academic Press.

## Annexes

### Annexe A

#### Canevas d'entretien

**Question de recherche :** Comment les étudiant·es en études tertiaires à plein temps et qui occupent un emploi à temps partiel vivent-ils·elles la conciliation entre leurs différentes sphères de vie ?

**Population :** Étudiant·es en fin de Bachelor ou en Master ou ayant fait au moins 4 semestres à l'université, minimum 12 heures de cours par semaine, travaillant entre 10 et 30 heures par semaine.

**Avant Entretien :** Accueil, formulaire de consentement et notice d'information, questions données démographiques

**Données démographiques :** Age, sexe, situation familiale (en couple, chez les parents, enfants, colocation, etc.), sphères de vie (aborder avec l'outil des sphères de vie), études (quelle orientation, nombre de semestres, nombre de périodes par semaine), travail (dans quelle branche, nombre d'heures), situation économique, raison du travail, (travaille pour payer ses factures, ses études, etc, ou pour argent de poche), bourse, aide parentale), temps de trajet.

Questions spécifiques (Thèmes)	Mots clés	Question centrale	Question de relance
Comment est organisé le système des sphères de vie ?	Description de chaque sphère Organisation Importance de chacune des sphères Raisons Influences/interactions Conflits Enrichissements Temps	Questions posées avec l'outil des sphères de vie : - Pouvez-vous représenter sur cette feuille vos différentes sphères de vie selon leur importance, les	- Pouvez-vous me décrire chacune de vos sphères de vie ?  Travail (collègues, domaine, horaire, nombre d'heures)

	Énergie	<p>décrire et expliquer les interactions qu'elles ont entre elles ainsi que la place qu'elles prennent dans votre vie ?</p>	<p>Études (branche, nombre d'heures, entourage)</p> <p>Personnel (famille, amis, couple, enfants,...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle importance donnez-vous à chacune de ces sphères ?</li> <li>- Pour quelles raisons travaillez-vous/Faites-vous des études ?</li> <li>- Pour quelles raisons la sphère X est-elle plus/moins importante que les autres ?</li> <li>- Comment vos sphères de vie s'influencent-elles ? (Par exemple, comment votre travail peut-il déborder sur votre vie personnelle ou vos études et vice-versa ) ?</li> <li>- Quelles sont les sphères les plus facilement/difficilement conciliables ?</li> </ul>
--	---------	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment partagez-vous votre temps et votre énergie entre vos différentes sphères de vie ?</li> <li>- Est-ce qu'il y a des conflits entre vos différentes sphères de vie et si oui, lesquels ?</li> <li>- Certaines sphères ont-elles un impact positif sur une ou plusieurs autres sphères ?</li> <li>- A quel point s'influencent-elles ?</li> <li>- Pour quelles raisons ?</li> </ul>
<p>Quel est l'impact de la conciliation des sphères de vie sur le bien-être/satisfaction/... ?</p>	<p>Bien-être Stress/anxiété Fatigue Satisfaction Santé Influence Conflit Enrichissement</p>	<p>Comment vivez-vous la conciliation entre vos différentes sphères de vie ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment la conciliation des sphères de vie peut influencer votre bien-être ? Santé ? Satisfaction ?</li> <li>- Comment ressentez-vous les conflits entre vos différentes sphères de vie ? Comment les vivez-vous ?</li> <li>- Comment ressentez-vous les enrichissements d'une</li> </ul>

			<p>sphère de vie sur l'autre ? Comment les vivez-vous ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle sphère de vie est la plus importante pour votre bien-être ?</li> <li>- Pour quelles raisons ?</li> </ul>
<p>Quelles sont les stratégies employées pour concilier les sphères de vie ?</p>	<p>Stratégies Efficacité Gestion du temps/de l'énergie</p>	<p>Est-ce que vous pouvez me parler des stratégies que vous avez mis en place pour concilier vos sphères de vie ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles sont les stratégies que vous utilisez pour concilier les différentes sphères de vie ?</li> <li>- Comment vos stratégies vous ont-elles aidé ?</li> <li>- Comment évaluez-vous l'efficacité de ces stratégies ?</li> <li>- À quel point ces stratégies vous ont-elles aidé ?</li> <li>- Comment gérez-vous le temps et l'énergie à disposition ?</li> </ul>
<p>Ressources</p>	<p>Traits de personnalité (Points forts/faibles), ressources adaptatives (4c de Savickas : concern, curiosity, control, confidence)</p>	<p>Quelles sont les caractéristiques personnelles qui vous ont aidé ou qui vous ont desservi ?</p>	<p>Quels sont vos points forts ? Quels sont vos points faibles ? Pouvez-vous me dire à quel point vous vous sentez concerné par la conciliation de vos sphères de vie ? Comment évaluez-vous votre sentiment de maîtrise dans ces</p>

			<p>différentes sphères de vie et dans leur conciliation ?                  À quel point cherchez-vous des solutions pour concilier vos différentes sphères de vie ?                  À quel point vous sentez-vous capable de surmonter les obstacles de conciliation entre vos différentes sphères de vie ?</p>
	<p>Soutiens (famille, amis, structures d'aide)                  Employeur                  Université</p>	<p>Sur quelles ressources externes avez-vous pu vous appuyer ?</p>	<p>Avez-vous pu bénéficier d'une aide financière (bourse, famille, amis) ?                  Avez-vous pu bénéficier d'un lieu de résidence proche du lieu de vos études ou de votre travail ?                  Est-ce que vous avez un soutien social (amis, famille, collègues) ?                  Est-ce que des aménagements de vos horaires ont pu être faits à l'Université ou dans votre travail ?</p>

Annexe B  
Message de recrutement des participant·es

Bonjour tout le monde,

Dans le cadre de mon travail de Master en psychologie de l'orientation scolaire et professionnelle, je suis à la recherche de participant·e-s pour prendre part à un entretien d'environ 1h qui portera sur l'organisation des différentes sphères de vie chez les étudiant·e-s qui sont employé·e-s à côté de leurs études.

Donc si vous êtes étudiant·e à l'Université en fin de Bachelor ou en Master, à plein temps (minimum 12h de cours par semaine) et que vous avez un emploi à temps partiel (de 10 à 30h par semaine), je vous serais super reconnaissante si vous participiez à mon étude !

Et si vous ne faites pas partie de cette catégorie mais que vous avez des ami·e-s qui sont dans cette situation, n'hésitez pas à leur en parler, ça m'aiderait vraiment !!  
Si vous êtes intéressé·e vous pouvez me contacter par MP.

Je peux tout à fait me déplacer pour qu'on puisse se retrouver quelque part (café, bibliothèque, uni, etc.).

Merci d'avance !

Annexe C  
Formulaire d'information sur le déroulement de la recherche

**NOTICE D'INFORMATION AUX PARTICIPANTS À UN PROJET DE  
RECHERCHE**

**Un exemplaire de cette notice d'information doit vous être remis**

**Titre du projet :** Comment les étudiant·es en études tertiaires à plein temps et qui occupent un emploi à temps partiel vivent-ils/elles la conciliation entre leurs différentes sphères de vie ?

Cette recherche est menée dans le cadre d'un mémoire de Master en psychologie du conseil et de l'orientation, sous la responsabilité de **Jordane Zmoos** (étudiante Ma en psychologie du conseil et de l'orientation)

**Comment contacter la responsable :** Email : jordane.zmoos@unil.ch  
Téléphone : 078/628.20.58 (privé)

**Directrice de mémoire :** Eva Clot-Siegrist

**Institution** Université de Lausanne, Institut de psychologie

**Nous aimerions vous inviter à participer à cette recherche.**

**Détails du projet :**

Cette recherche s'inscrit dans le cadre de mon mémoire de master en psychologie de l'orientation. Ce mémoire s'articule autour d'une série d'entretiens à travers lesquels les participant·es sont invité·e·s à exposer leur vécu en tant qu'étudiant·e à plein temps et employé·e à temps partiel.

**Objectifs de la recherche :**

Comprendre comment les étudiant·es qui travaillent en parallèle de leurs études concilient leurs différents domaines de vie.

**Qui est invité à participer ?**

Les critères d'inclusion sont décrits ci-dessous :

Étudiant·es en 3ème année de Bachelor ou en Master

Études à plein temps (minimum 12h par semaine)

Emploi à temps partiel (de 10 à 30h par semaine)

**Méthode(s) utilisées dans l'étude :**

Entretien semi-structuré d'environ une heure, au cours duquel seront posées des questions sur la manière dont les participant·es concilient leurs différents domaines de vie.

**Ce qu'implique votre participation à l'étude :**

La participation à cette étude est libre et volontaire. La décision de participer ou non au projet vous revient. Le fait de ne pas participer ne vous désavantagera pas. En tant que participant·e, vous avez le droit de vous retirer du projet à tout moment, sans aucune conséquence pour vous.

**Quels sont les bénéfices/avantages potentiels (le cas échéant) de participer à l'étude ?**

Par votre participation, vous aiderez à comprendre comment les étudiant·es à plein temps qui occupent un emploi à temps partiel organisent leurs différents domaines de vie. Sur le plan personnel, votre participation pourra vous permettre de faire un bilan de votre situation actuelle.

**Quels sont les risques/inconvénients potentiels (le cas échéant) de participer à l'étude ?**

Nous estimons que vous n'encourez aucun risque à participer à cette recherche. Il y a cependant une contrainte de temps dans la mesure où vous devrez être disponible pendant environ une heure afin de pouvoir mener l'entretien.

**Rémunération des participant·es :**

Aucune rémunération ne sera proposée en échange de la participation à cette recherche.

**Anonymat et confidentialité des données de l'étude :**

Toutes les données récoltées et traitées dans le cadre de cette étude sont confidentielles, seront anonymisées et conservées de manière sécurisée, conformément à la Loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1) et la Loi relative à la recherche sur l'être humain (RO 2013 3215). Les données originales seront sous la responsabilité de la responsable de recherche.

**Ce que votre consentement signifie :**

En signant la déclaration de consentement, cela signifie que vous acceptez de participer à cette étude de manière volontaire. Votre signature déclare également que vous acceptez l'intégralité des informations de ce document.

**Avez-vous d'autres questions ?**

Vous êtes invité·e à nous demander toute clarification nécessaire ou toute information complémentaire.

En cas de doute, tout comme en cas de malaise lié à votre participation à cette étude, nous vous invitons à contacter directement la personne responsable de la recherche.

Annexe D  
Formulaire de consentement

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ POUR PARTICIPANT À  
UN PROJET DE RECHERCHE**

**Merci de remplir ce formulaire après avoir lu la notice d'information aux participants et avoir reçu des explications au sujet du projet de recherche**

**Nom de la recherche dans le cadre d'un mémoire de Master en psychologue du conseil et de l'orientation:** Comment les étudiant·es en études tertiaires à plein temps et qui occupent un emploi à temps partiel vivent-ils/elles la conciliation entre leurs différentes sphères de vie ?

**Responsable de la recherche:** Jordane Zmoos (étudiante Ma en psychologie du conseil et de l'orientation)

**Directrice de mémoire :** Eva Clot-Siegrist

**Institution** Institut de psychologie, Université de Lausanne

**Nom du/de la participant·e** (nom et prénom) :

.....

**Déclarations du/de la participant·e :**

Je certifie :

- Que la recherche ci-dessus m'a été expliquée à mon entière satisfaction, ainsi que les objectifs, le déroulement de l'étude et les avantages et inconvénients possibles et j'accepte d'y participer de manière volontaire.
- Comprendre que je peux décider à tout moment de ne plus participer au projet de recherche sans donner de raisons et sans aucune conséquence pour moi. Dans ce cas, il suffit de communiquer ma décision aux chercheurs.
- Avoir lu la notice d'information aux participant·es, en accepter le contenu et avoir reçu une copie de la notice d'information et du formulaire de consentement éclairé.
- Avoir été informé(e) que toutes les données traitées dans le cadre du projet de recherche seront collectées et sauvegardées de manière sécurisée et anonyme.
- Accepter que les données originales sont sous la responsabilité de la personne responsable de la recherche, soumise à une obligation de stricte confidentialité.
- En cas de doute, tout comme en cas de malaise lié à ma participation à cette étude, je vais contacter la personne responsable de la recherche directement.

Une copie de ce formulaire est pour vous.

Signature :

Date :