

Université de Montréal

**L'entrée sur le marché du travail des jeunes adultes  
Enquête longitudinale auprès de diplômés de second cycle à  
Montréal**

par Alizé Houdelinckx

Département de sociologie  
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M. Sc.) en sociologie

Juillet, 2017

© Houdelinckx Alizé, 2017

## Résumé

À partir d'une enquête longitudinale menée auprès de dix diplômés de maîtrise à Montréal, cette recherche propose un approfondissement des temps courts du processus d'entrée sur le marché du travail, en révélant les tensions subjectives entre un épanouissement au travail par l'apprentissage et la construction de l'indépendance par l'emploi.

Menée mensuellement de mai à décembre 2016, cette enquête fait ressortir quatre phases successives du processus d'entrée sur le marché du travail des jeunes adultes diplômés : la phase de la projection professionnelle (par la formulation d'un projet professionnel), la phase de l'attente (marquée par un ajustement à de nouveaux rythmes et par le développement de l'apprentissage autonome), la phase de la confrontation au réel (par la réalisation ou non des projets professionnels) et la phase du choix professionnel (caractérisée par des modèles effectifs d'entrée sur le marché du travail et de représentation de la jeunesse et de l'âge adulte).

L'analyse de ces phases éclaire les rapports contemporains au travail et à l'emploi des jeunes adultes et les composantes symboliques qui en découlent, en lien avec l'entre-deux âges que constitue le devenir adulte.

**Mots-clés** : Insertion professionnelle, Entrée sur le marché du travail, Âge adulte émergent, Sociologie du Travail et de l'Emploi, Enquête longitudinale

## Abstract

Based upon a longitudinal study about ten graduate students in Montreal, this research uses a short temporal perspective of entering into labour market, and highlights the subjective tensions between personal fulfilment at work through constant learning, and economic independence through employment.

Monthly interviews from may to december 2016 were made, from witch four consecutive phases emerged : the phase of professional prospection (through the formulation of a professional project), the phase of waiting and delay (by adjusting to new rhythms and autonomous learning), the phase of confrontation with the job market reality (with the potential achievement of professional project), and the phase of professional choice (characterized by labour market integration and by youth and adulthood representations).

To that end, this study emphasizes the relationship between work and employment of young adults and its symbolic components, linked to the in-betweenness of emerging adulthood.

**Keywords:** Professional Integration, Entry into labour market, Emerging adulthood, Sociology of Work and Employment, Longitudinal study

# Table des matières

Résumé.....	ii
Abstract.....	iii
Table des matières.....	iv
Liste des tableaux.....	vi
Liste des figures.....	vii
Liste des encadrés.....	viii
Remerciements.....	ix
Introduction.....	1
CHAPITRE 1 De la réflexion théorique du devenir adulte à l'analyse temporelle de l'entrée sur le marché du travail.....	4
Les rapports des jeunes adultes au travail à travers l'entrée sur le marché du travail.....	5
Jeune adulte, étudiant, travailleur : le prisme d'un âge en construction.....	5
De l'emploi atypique à l'emploi fixe : le processus d'entrée sur le marché du travail.....	17
Une analyse temporelle de l'entrée sur le marché du travail.....	20
Du cadre théorique à l'analyse temporelle de l'entrée sur le marché du travail.....	23
Le dispositif longitudinal de l'enquête.....	24
La mise en place des rencontres mensuelles de dix jeunes adultes de mai à décembre 2016.....	25
Une organisation dynamique des guides mensuels d'entrevue.....	26
La construction du découpage temporel.....	32
Les visages des dix jeunes adultes enquêtés.....	34
CHAPITRE 2 La phase de la projection professionnelle.....	36
Des premières élaborations du projet professionnel.....	36
... À l'image d'un nouveau monde.....	47
CHAPITRE 3 La phase de l'attente.....	52
Les changements de rythme en quittant l'université.....	52
Le réseau comme guide et comme soutien.....	61
CHAPITRE 4 La phase de la confrontation au réel.....	67
Concrétisation et réorientation des parcours d'entrée sur le marché du travail.....	67
Sortir du statut étudiant, vers le statut d'adulte ?.....	72
Vers une nouvelle définition du devenir adulte ?.....	78
CHAPITRE 5 La phase du choix professionnel.....	80
Quand les modèles d'entrée sur le marché du travail invitent la question du choix.....	80
Des rapports au travail à l'emploi : quand les parcours s'inscrivent suivant les rapports avec le monde du travail.....	81
Deux éléments inconciliables représentés par le choix du travail ou de l'emploi par les enquêtés.....	86
Enter dans le monde du travail par le choix ?.....	87
Conclusion générale.....	89
Les grandes conclusions de l'enquête.....	91
Pour aller plus loin : derniers points d'analyse.....	92
Bibliographie.....	94

Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entrevues .....	i
Annexe 2 : Guides d'entrevues .....	iv
Annexe 3 : Tableau des parcours .....	xiii
Annexe 4 : Parcours des enquêtés par phase .....	xvi
Annexe 5 : Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint, en France et au Québec .....	xlvii

## Liste des tableaux

Tableau I.	Résumé du dispositif d'enquête et des profils des enquêtés .....	2
Tableau II.	L'enquête longitudinale .....	26
Tableau III.	Synthèse des parcours des enquêtés au début de l'enquête .....	35
Tableau IV.	Secteurs de diplomation et plans professionnels au début de l'enquête .....	36
Tableau V.	Les modèles stratégiques d'entrée sur le marché du travail .....	38
Tableau VI.	Les éléments importants attendus au travail et en emploi .....	50

## Liste des figures

Figure 1.	La trilogie du devenir adulte .....	79
Figure 2.	Les parcours d'insertion en fonction du travail et de l'emploi .....	82

## Liste des encadrés

Encadré 1.	Léopold : le refus de l'hyperspécialisation .....	37
Encadré 2.	Marcel : De l'emploi en ingénierie financière à la recherche doctorale .....	39
Encadré 3.	Gustave : La réorientation au profit de l'innovation.....	40
Encadré 4.	Lola : Les difficultés de concrétisation des ambitions professionnelles.....	41
Encadré 5.	Romain : La dévalorisation du mémoire au profit de l'épanouissement professionnel	43
Encadré 6.	Camille : La satisfaction d'un besoin à travers l'activité professionnelle .....	43
Encadré 7.	Maria : La réorientation altruiste en travail social .....	45
Encadré 8.	Élisabeth : Le choix de l'épanouissement professionnel ou personnel.....	46
Encadré 9.	Marcel : La construction d'une trajectoire.....	53
Encadré 10.	Élisabeth : Le prolongement de la rédaction comme marathon intellectuel .....	54
Encadré 11.	Romain : La valorisation du travail autonome.....	54
Encadré 12.	Camille : Une rupture marquante avec l'université .....	57
Encadré 13.	Maria : Le bénévolat ponctuel comme « porte d'entrée » professionnelle.....	59
Encadré 14.	Gustave : L'investissement autodidacte.....	61
Encadré 15.	Luc : Éviter la confrontation par l'isolement.....	62
Encadré 16.	Constantine : Le calcul des derniers mois en autonomie financière .....	63
Encadré 17.	Camille : Des opportunités finalement absentes.....	64
Encadré 18.	Maria : Le premier pas professionnel franchi .....	68
Encadré 19.	Constantine : Les objectifs éthiques par-dessus tout .....	69
Encadré 20.	Camille : De l'expérience inadaptée aux nécessaire retour aux études .....	71
Encadré 21.	Gustave : Le stage comme réorientation non engageante.....	72
Encadré 22.	Lola : L'arrivée progressive de « la vie future ».....	74
Encadré 23.	Léopold : La pression de l'âge.....	77
Encadré 24.	Élisabeth : Quand les réponses positives tracent une trajectoire .....	80
Encadré 25.	Romain : L'indépendance professionnelle avant tout.....	82
Encadré 26.	Lola : L'éthique égoïste ou professionnelle ? .....	83
Encadré 27.	Camille : Un nouveau diplôme pour combler les manques de la maîtrise.....	84
Encadré 28.	Gustave : De la position de décideur à exécutant .....	85

## Remerciements

Je tiens particulièrement à remercier les précieux conseils et l'écoute attentive et toujours positive de ma directrice de recherche Cécile Van de Velde, et le soutien financier de la Chaire de recherche du Canada sur les Inégalités sociales et les parcours de vie dont elle est titulaire.

Merci également aux enquêtés qui m'ont suivi dans ma recherche. Ce mémoire n'aurait pas été possible sans votre ouverture et votre investissement.

Je tiens à remercier plus généralement toutes les personnes qui se sont posées, de près ou de loin, sur mon chemin et qui m'ont apporté la force nécessaire pour cibler, aimer, défendre et approfondir mon sujet de recherche. Découvrir l'esprit de solidarité qui se cache derrière les parcours de chacun, des étudiants aux jeunes adultes professionnels, m'a permis d'entrevoir la fabuleuse complexité de nos rapports sociaux. Merci donc à vous tous, lecteurs, étudiants, jeunes adultes, professeurs, collègues, amis et famille pour toutes les formes de soutien qui m'ont permis aujourd'hui de vous dédier ce mémoire.

# Introduction

La sociologie des âges de la vie cherche depuis une vingtaine d'années à déconstruire l'enchaînement ternaire des âges organisés autour de la jeunesse, de l'âge adulte et le troisième âge. Les seuils qui déterminaient anciennement le passage à l'âge adulte (la décohabitation du foyer familial, le premier emploi et la mise en couple) sont désormais arasés laissant place à des parcours en construction.

Les travaux sociologiques cherchent alors à conceptualiser le devenir adulte comme processus et comme expérience, à travers les multiples champs d'étude dans lesquels il peut s'inscrire. Parmi ces objets d'étude, le travail, l'emploi et le monde professionnel dans son sens large occupent une place particulière, multiple, complexe et hétérogène.

À partir d'une enquête longitudinale menée auprès de dix jeunes adultes diplômés à Montréal, cette recherche vise à faire émerger les différentes phases symboliques du processus d'entrée sur le marché du travail, au travers desquelles s'expriment différents rapports au travail et à l'emploi. Nous tenterons donc de répondre à la question des expériences et des constructions individuelles dans le processus d'entrée sur le marché du travail québécois, en lien avec la construction de l'âge adulte.

Cette enquête s'inscrit dans un contexte québécois particulier, qui tend premièrement à distinguer les étudiants et les diplômés (Lima, 2007) des non-diplômés qui subissent davantage les inégalités en emploi (Moulin, 2016). Il n'est pourtant pas possible de dire que les diplômés éviteraient le chômage, le travail atypique ou encore les inégalités salariales. Dans un tel contexte, une analyse temporelle court terme concentrée sur les premiers mois du processus d'entrée sur le marché du travail semble central pour comprendre les premières tensions subjectives des jeunes adultes.

Ce mémoire s'atèle ainsi, à travers quatre phases temporelles distinctes, à l'analyse des expériences d'entrée sur le marché du travail et des représentations du travail, de l'emploi et des âges qu'entretiennent les jeunes adultes que nous avons suivis.

Afin de mieux saisir les expériences et les évolutions relatives aux modes d'entrée sur le marché du travail, nous avons mis en place une enquête longitudinale qui s'est construite de mai à décembre 2016<sup>1</sup>, autour de rencontres mensuelles et individuelles de dix jeunes adultes montréalais en fin d'études de second cycle universitaire. Au début de l'enquête, les enquêtés avaient soit déjà déposé leur mémoire et attendaient les corrections, soit étaient en fin de rédaction supposant un rendu au début de l'été.

Le tableau suivant résume le procédé de l'enquête longitudinale et les différents profils des enquêtés<sup>2</sup> :

**Tableau I. Résumé du dispositif d'enquête et des profils des enquêtés**

<b>Prénom</b>	<b>Âge</b>	<b>Secteur de diplômation</b>	<b>Nombre d'entrevues de mai à décembre</b>
Camille	28	Géographie	6
Constantine	26	Littérature	7
Élisabeth	24	Histoire	5
Gustave	24	Génie civil	6
Léopold	24	Physique des particules	6
Lola	25	Marketing	7
Luc	24	Génie mécanique	7
Marcel	26	Ingénierie financière	7
Maria	26	Sociologie	7
Romain	23	Génie civil	6
<b>Nombre total d'entrevues :</b>			<b>64</b>

Afin de suivre chronologiquement les enquêtés, nous avons avant tout distingué quatre phases temporelles distinctes, construites autour des expériences vécues, des temps imposés du marché du travail et des constructions individuelles.

<sup>1</sup> Soit un maximum de sept rencontre, le mois d'août étant banalisé.

<sup>2</sup> Précisons à cet égard qu'aucun enquêté n'a décidé d'arrêter l'enquête en cours de route. Selon les disponibilités de chacun, certaines rencontres ont regroupé deux mois ensemble, ce qui explique le nombre variable d'entrevue par enquêté.

*La phase de la projection professionnelle.* Les premières phases d'entrée sur le marché du travail sont marquées par la formulation concrète d'un projet professionnel. Celui-ci se fonde alors sur l'image d'un « nouveau monde » professionnel, et par de premières hésitations que nous avons rapprochées de la distinction conceptuelle du travail et de l'emploi.

*La phase de l'attente.* À l'été, le ralentissement professionnel pousse les enquêtés à adopter leurs stratégies à de nouveaux rythmes individuels. Le départ de l'université détache les enquêtés des méthodes de travail instituées vers ce qui est vécu comme un isolement progressif au sein duquel l'apprentissage autonome sert de modèle de référence.

*La phase de la confrontation au réel.* La rentrée de septembre marque l'entrée dans une nouvelle phase d'ajustement. Alors que certains enquêtés concrétisent leurs stratégies professionnelles, d'autres préfèrent réajuster leurs parcours vers de nouvelles projections professionnelles. Par ces démarches, les enquêtés commencent à ressentir une pression de l'employabilité qui entraîne de nouvelles représentations de l'âge adulte.

*La phase du choix professionnel.* À la fin de l'enquête, la distinction entre emploi et travail qui était sous-jacente à notre analyse se révèle primordiale. Ce temps est en effet marqué par un renforcement des arbitrages. Les enquêtés hésitent alors entre le choix de la stabilité d'une trajectoire linéaire en emploi rattachée au monde du travail et celui de l'épanouissement intellectuel mais précaire au travail.

# **CHAPITRE 1**

## **De la réflexion théorique du devenir adulte à l'analyse temporelle de l'entrée sur le marché du travail**

Au Québec, les jeunes adultes récemment diplômés sortent de l'université de plus en plus endettés (Congrès du travail du Canada, 2016). Malgré un nombre d'étudiants postsecondaires en constante croissance (dès 1963 le Rapport Parent mis en place par Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec vise à accroître quantitativement la fréquentation scolaire), le diplôme reste malgré tout un moyen efficace pour contourner les barrières à l'emploi stable (Moulin, 2016).

Statistiquement donc, ce diplôme protège d'une partie des nombreux obstacles que rencontrent les jeunes adultes, considérés comme vulnérables sur le marché du travail. Pourtant moins directement concernés par la question du chômage de longue durée, les parcours professionnels des diplômés sont confrontés à de nouvelles inégalités, notamment à l'inadéquation du diplôme/travail, à un taux salarial inférieur, et à la difficulté à trouver un emploi temps plein permanent (Moulin, 2016).

Au Québec, l'Enquête Relance interroge les situations professionnelles des personnes qui ont été diplômées deux ans plus tôt. En comparant les résultats des différentes enquêtes depuis 1999, nous remarquons que le taux de chômage a augmenté, passant de 3,7% à 6,2%<sup>3</sup>. Le pourcentage des individus à temps plein parmi les personnes en emploi est quant à lui resté stable autour des 90%. Nous remarquons également que le rapport entre l'emploi et la formation diminue légèrement, passant de 85% en 2001 à 81,5% en 2015.

Pourtant, ces chiffres ne nous renseignent pas sur l'entre-deux, entre diplomation et l'emploi stable. Ces rapports n'éclairent donc pas les diverses fluctuations des parcours professionnels

---

<sup>3</sup> Ces données sont issues des différents rapports de l'Enquête Relance disponibles sur le site de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur québécois.

des jeunes adultes diplômés de maîtrise<sup>4</sup> (notamment des données précises sur les durées d'emploi). En effet, « dans le contexte des coupes budgétaires faites ces dernières années dans les organismes publics, beaucoup [d'] enquêtes ont été abandonnées »<sup>5</sup> (Paumier et Bastien, 2014 : 3).

Cette enquête vise ainsi à combler ce manque, à travers une vision temporelle resserrée, afin d'analyser les constructions professionnelles pendant les premiers mois de l'entrée sur le marché du travail. Ce processus, souvent appelé « insertion professionnelle » ne représente pas uniquement une entrée dans la vie professionnelle. Il consacre également la fin (temporaire du moins, du fait de la potentialité d'un retour aux études (Charbonneau, 2006)) du statut étudiant qui reliait les jeunes adultes à l'établissement universitaire qu'ils fréquentaient (Marcoux-Moisan et al., 2010).

## **Les rapports des jeunes adultes au travail à travers l'entrée sur le marché du travail**

Cette recherche, qui utilise quelques champs théoriques particulier, commence donc par développer ce qui se rattache à la jeunesse et au devenir adulte, aux relations entre travail, emploi et vie professionnelle, l'entrée sur le marché du travail (ou plus communément l'insertion professionnelle).

### **Jeune adulte, étudiant, travailleur : le prisme d'un âge en construction**

Les âges de la jeunesse –ou du moins ce qui précède l'âge adulte - insérés plus généralement dans les structures des parcours de vie, sont un témoin particulier des fluctuations sociales et sociétales contemporaines. Les évolutions individuelles dans chaque parcours de vie, qui attestent d'une restructuration des âges, témoignent de la disparition progressive du rapport

---

<sup>4</sup> Nous remarquons à ce titre que seule la dernière enquête datant de 2015 considère le travail « à son compte » comme une forme d'activité professionnelle à part entière.

<sup>5</sup> « C'est notamment le cas pour plusieurs enquêtes de Statistique Canada : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), Enquête nationale auprès des diplômés (END) » (Paumier et Bastien, *Ibid.*).

direct entre jeunesse et adulte, au profit d'une transition progressive nommée le devenir adulte. Ce moment de la vie, entre jeunesse et devenir adulte, est un objet d'étude complexe et dynamique, qui offre aux chercheurs un terrain d'enquête multidimensionnel.

### **Entre jeunesse et âge adulte, l'émergence du devenir adulte**

Historiquement la sociologie structuro-fonctionnaliste anglo-saxonne s'est intéressée en premier, dès les années 1950, à l'apprentissage du rôle social. Talcott Parsons décrit par exemple, les quatre facteurs de l'indétermination et de l'incertitude statutaires de la jeunesse, à savoir l'allongement des études, la distanciation avec le modèle de la famille nucléaire, l'augmentation des libertés sexuelles et la présence « d'attentes contradictoires qu'il est impossible de satisfaire toutes ensemble » (Parsons, 1955 cité dans Galland, 1997 : 48).

En France, les premiers travaux sur la jeunesse se développent dans les années 1960, autour d'un débat relatif à l'unité ou à la disparité de cet âge. S'opposent alors d'un côté Edgar Morin qui propose une culture de masse juvénile (Morin, 1962), et Jean-Claude Chamboredon de l'autre, qui priorise l'hétérogénéité de la culture des adolescents (Chamboredon, 1966). Cette dernière idée sera ainsi reprise par Pierre Bourdieu, qui à travers la désormais célèbre citation « la jeunesse n'est qu'un mot » (Bourdieu, 1980), cherche à mettre en garde contre la formation d'une catégorie jeunesse en tant que groupe social défini et homogène.

Dès les années 1990, les études françaises rattachées à la jeunesse évoluent progressivement vers une tentative de définition de cet entre-deux âges, entre jeunesse et âge adulte. Olivier Galland est l'un des premiers auteurs français à se pencher sur les variations historiques, sociales et culturelles de la jeunesse, en montrant l'interdépendance des facteurs entourant les « ambitions sociales encore flottantes » (Galland, 1990 : 538) des « post-adolescents ». Ceux-ci se détachent de l'identification liée à l'adolescence grâce à l'indépendance –de la tutelle familiale principalement- mais expérimentent encore le modèle de l'adulte en reportant certains engagements et responsabilités (Galland, 1990). Ses analyses montrent ainsi que les rites d'initiation qui ancrèrent « une division fondamentale de l'ordre social » (Bourdieu, 1982 : 58) permettaient, dans les sociétés traditionnelles, de passer directement de l'enfance à l'âge adulte. Ces rites se sont atténués « puisque le moment où l'on acquiert le droit à la sexualité, aux indépendances économique et résidentielle, et plus généralement au statut

d'adulte, ne coïncident plus » (Segalen, 2009 : 57), remettant ainsi en question l'organisation ternaire des âges ternaires (Van de Velde, 2015 : 21) : jeunesse, âge adulte et âge de la vieillesse.

Si cet entre-deux âges est désormais communément accepté, il reste unanimement indéfini par l'ensemble des analyses, qui apportent pourtant toutes leurs pierres à l'édifice d'une meilleure compréhension des dynamiques de ce nouvel âge.

Dans une perspective psychologique du développement, Jeffrey Arnett est devenu une référence pour les sociologues qui font de cet entre-deux un âge à part entière nommé l'âge adulte émergent (Arnett, 2000), se distinguant ainsi des travaux prônant un allongement de la jeunesse, ou une post-adolescence tel que présenté par Olivier Galland (1990). Situé entre 18 et 25 ans environ, cet âge distinct est caractérisé par une phase d'indépendance et d'exploration, permise par un faible soutien institutionnel. Cette pensée bien que reconnue, peut être remise en question au niveau de l'implication des institutions à chaque moment du parcours de vie.

Le sociologue Stéphane Moulin, qui s'intéresse notamment aux modes d'entrée dans l'âge adulte à travers les effets des institutions et les contextes nationaux, tient à mettre en garde contre l'idée d'absence d'une implication sociétale sur l'âge adulte émergent (Moulin, 2015). À travers ses analyses comparatives des modèles français, québécois et canadiens, notamment axés sur les rapports aux institutions, les formes de soutien familial et de financement des étudiants, il étudie les phénomènes d'indépendance, d'autonomie, de déclassement et de mobilité qui se rattachent à cet âge. Il remarque ainsi non seulement que ces référentiels ont un « rôle crucial » (Moulin, 2015 : 11), mais surtout que ces « phénomènes de normalisation » (Ibid.) se distinguent fortement selon les contextes : alors qu'en France l'aménagement étude-travail est pensé comme une forme de déclassement, au Québec cette conciliation est perçue comme un développement de l'autonomie financière et de la responsabilité à gérer un budget.

Dans une perspective davantage subjective, l'étude des normes sociales qui se rattachent à la construction des âges attestent également de la création d'un nouvel âge –et non un prolongement de la jeunesse-, nommé le devenir adulte. Pour tenter de définir ce qui constitue notre objet d'étude, nous pouvons citer les avancées de Vincenzo Cicchelli sur le concept

d'autonomie (Cicchelli, 2001) qu'il utilise pour éclaircir les mouvements psychiques et sociaux de cette injonction, afin de « comprendre à la fois le mécanisme de production d'un jeune individualisé et sa socialisation familiale » (Cicchelli, 2001). Le concept d'autonomie s'intègre ainsi dans une logique d'exploration des nouveaux rites de passage, qui permettaient autrefois d'attester du passage de la jeunesse à l'âge adulte. Dans une vision toujours subjective, Claire Bidart approfondit la notion de transition temporelle par la décortication biographique des processus de socialisation. Parce que « la jeunesse ne peut être simplement définie comme une attente ou un manque d'état adulte. » (Bidart, 2006 : 10), il doit être possible de repérer les étapes successives de « l'état de non-adulte à celui d'adulte » (Bidart, 2005 : 52). L'enquête longitudinale menée auprès d'une cohorte de jeunes lui a permis de « demander [l']avis aux intéressés » (Ibid.) pour finalement comprendre que les thématiques liées à l'autonomie et aux responsabilités sont majoritairement présentes dans les rapports à l'âge adulte, comme un des arguments évolutifs selon « l'accès à l'emploi [qui] fait « avancer » vers la qualité d'adulte » (Bidart, 2005 : 60), au côté de la vie de couple et/ou du premier enfant. Ainsi, non seulement nous pouvons retrouver ici les anciens fondements du passage de la jeunesse à l'âge adulte (à travers l'emploi, la mise en couple, l'arrivée du premier enfant et la décohabitation du foyer familial), mais nous comprenons également toute la nécessité d'un dispositif longitudinal comme élément permettant de relier le travail aux conceptions de l'âge adulte.

Ces rapports au monde professionnel qu'entretiennent les jeunes adultes sont d'autant plus pertinent que les processus d'insertion sont très visiblement « réversible[s] et sélectif[s] » (Longo, 2011 : 5). Cette non-linéarité, qui justifie dans de nombreux travaux l'utilisation du dispositif longitudinal (Dubar 1994 ; Hamel, 2003 ; Bidart, 2006 ; Lima, 2007 ; Trottier, Turcotte et Gauthier, 2007 ; Bidart et Longo, 2007), permet à María Eugenia Longo de développer le concept de séquence pour entrevoir une triple dynamique, entre « la trajectoire objective d'insertion, les rapports à la vie professionnelle et leurs évolutions dans un intervalle de temps » (Longo, 2011 : 47). Outre ses avancées sur les rapports à la vie professionnelle que nous développerons dans la prochaine partie, l'auteure s'interroge sur la manière dont les normes temporelles, les temps sociaux, et les expériences de jeunesse s'entrecroisent dans les discours des jeunes adultes (Longo, 2010). Accompagnée de Sylvain Bourdon, ils observent

ainsi un « rapport en deux temps » des rapports à la vie professionnelle des jeunes adultes, entre temps présent et temps futur lié à l'adulte, qui démontre bien l'aménagement d'une vision subjective de la « manière d'organiser les parcours » (Bourdon et Longo, 2016 : 8), avec un « contexte institutionnel et de l'emploi [qui pousse] à la responsabilisation de l'individu dans le développement des compétences et dans l'organisation de son parcours » (Id. : 4).

Le devenir adulte s'avère donc être l'initiative et le résultat de nouvelles dynamiques individuelles, sociales et sociétales. À l'instar des travaux sur les âges de la vie, les partisans d'une sociologie des générations investissent également ce champ. Gérard Mauger montre ainsi qu'il est possible de faire émerger une mentalité particulière à une génération, à travers les étapes de la socialisation familiale, scolaire et professionnelle notamment, ouvrant aux différences selon les époques, les espaces sociaux et les sexes par exemple (Mauger, 2015). À l'initiative de cette perspective, le sociologue Karl Mannheim met en avant la vision partagée collectivement par un ensemble générationnel qui influencerait l'identification à la société par des valeurs, des événements, des courants intellectuels ou artistiques communs. Pourtant, sans revenir au débat initial qui opposait culture commune à hétérogénéité, la théorie de Karl Mannheim reste autant dans les critiques d'une génération trop statique et uniforme comme l'ont montré Christian Baudelot et Roger Establet (Baudelot et Establet, 2000), que parmi les références incontournables pour qui voudrait suggérer la présence d'éléments communs transnationaux qui pourraient influencer les parcours des jeunes adultes et les représentations liées aux âges. Outre l'éventualité d'effets globaux qui feraient l'objet d'une recherche à part entière, les travaux comparatifs entre les générations ont le mérite de révéler ce qui peut, de manière générale, différencier ou non les jeunes adultes d'aujourd'hui de leurs aînés. Dans une telle perspective, Dominique Méda et Patricia Vendramin ont comparé les rapports au travail de différentes générations. Ce travail leur permet notamment de conclure que d'un côté les jeunes accordent la même importance au travail que les autres générations, même si de l'autre ils se distinguent par une intensité concernant les attentes et par une « distance par rapport à la centralité du travail » (Méda et Vendramin, 2010 : 12).

Les ouvrages et auteurs choisis pour représenter le cadre théorique mobilisé dans cette recherche, nous amènent à devoir préciser que ces avancées aussi variées en termes de

concepts que d'échelle d'analyse sont autant nécessaires pour comprendre les parcours individuels et professionnels des jeunes adultes, que pour les intégrer dans le rapport aux institutions et aux effets structurants et normatifs. Dans cette perspective, si la jeunesse n'est qu'un mot, « combien de définition » (Gauthier, 2000) ce mot représente-t-il ? Si les réalités sont désormais plurielles, processuelles et dynamiques, elles s'inscrivent toutes dans une organisation sociale qui tend, en partie, à les définir. Dans cette perspective, Madeleine Gauthier montre tout l'intérêt de la définition institutionnelle des âges, et à quel point la « responsabilité est au cœur des politiques qui prennent l'âge en compte » (Gauthier, 2000 : 31). Les enjeux politiques et sociaux de la délimitation de la jeunesse et de l'âge adulte soulèvent concrètement des questions qui structurent les vies privées, les rapports avec les parents et rapports d'égalité entre les classes sociales, ou encore l'implication du rôle de protection de l'État (Gauthier, 2005). Au niveau institutionnel, ce sont les directives prises par les politiques publiques qui conditionnent les parcours des jeunes adultes et ce, différemment selon les contextes nationaux. Désirant soulever les particularités propres à certains pays européens, Cécile Van de Velde offre une analyse comparative révélant les différents modes d'intervention de l'État, pour déterminer comment les systèmes éducatifs et les cultures familiales structurent les modalités d'entrées dans la vie adulte. L'auteure dégage ainsi une typologie des expériences (Van de Velde, 2008) : les parcours des jeunes danois s'inscrivent dans une logique exploratoire dans la non-urgence pour *se trouver* une identité sociale ; au Royaume-Uni ils correspondent davantage à des trajectoires plus courtes avec pour objectif de *s'assumer* par la recherche d'emploi pour prouver les capacités individuelles d'indépendance ; en France l'important est construit autour d'une urgence à *se placer* et à s'intégrer socialement quitte à prolonger la dépendance envers la famille pour atteindre le diplôme désiré ; enfin en Espagne *s'installer* dans un nouveau domicile représente l'ultime étape du processus après l'emploi stable et le mariage.

Nous pouvons ainsi conclure cette revue de littérature par notre volonté de participer à une meilleure compréhension processuelle et subjective du devenir adulte. Nous avons ainsi construit notre dispositif longitudinal en ce sens, afin de pouvoir témoigner de l'ambivalence de la construction du processus d'entrée sur le marché du travail, pour à terme contribuer aux travaux sur les rapports professionnels contemporains entretenus par les jeunes adultes.

## **Jeunes adultes et rapports à la vie professionnelle**

Les différentes recherches qui tendent à étudier le travail se rejoignent autour de trois grandes visions, différentes mais pas toujours incohérentes (Méda et Davoine, 2008). Premièrement le travail comme devoir où la responsabilité et les comportements rationnels invitent à trouver sa place dans un système où le collectif prime sur l'individu (Weber, 1989). En second, le travail comme facteur de production, comme essence de l'homme, et comme système de distribution des revenus, des droits et des protections (Méda et Vendramin, 2013). Enfin, le travail selon Serge Paugam qui distingue l'*homo oeconomicus* (rattaché à l'instrumentalisation, à la satisfaction et au marché), l'*homo faber* (avec un épanouissement à la réalisation du travail en lui-même) et l'*homo sociologicus* (lié au cadre social du travail et à la reconnaissance) (Paugam, 2000).

Plus concrètement, les enquêtes actuelles sur les rapports à la vie professionnelle tendent à distinguer quatre notions : le rapport à l'activité, le rapport au travail, le rapport à l'emploi et le rapport au monde professionnel (Longo et Bourdon, 2016). Le rapport à l'activité questionne la double valeur absolue-relative du travail en lui-même et en lien avec les autres sphères de la vie. Le rapport au travail quant à lui, tend davantage à hiérarchiser les raisons et les finalités du travail (au Québec, ces rapports s'orientent vers l'épanouissement et la rétribution). Le rapport au travail se complète souvent du rapport à l'emploi, qui analyse les emplois en eux-mêmes. Il met ainsi en avant des critères multiples mais combinés, comme au Québec où les jeunes tendent à accorder de l'important aux tâches, à l'ambiance, au salaire, au temps de travail, aux évolutions de carrières, à la stabilité, à la sécurité et à l'autonomie. Enfin, le rapport au monde professionnel s'attèle à comprendre les représentations du monde du travail et des emplois offerts par la société, en termes d'opportunités présentes sur le marché du travail. Les études sur les québécois montrent ainsi un regard optimiste-réaliste, se traduisant par des opportunités sociales, individuelles et plurielles selon le marché, et par des contraintes liées aux exigences des diplômes et expériences, à la concurrence et à la précarité (Longo et Bourdon, 2016). Ce champ d'étude vaste, complexe et dynamique, invitent souvent les chercheurs à mettre en garde contre l'impossible exhaustivité de l'usage extensif du terme travail (Méda et Davoine, 2008), qui reviendrait à prendre en compte les multiples échelles d'analyses, à travers des définitions de concepts parfois opposés, qu'ils tendent vers des

formes normales ou anormales du travail. À titre d'exemple, Dominique Méda se demande comment « accéder à la réalité de ce que pensent les individus de leur travail ? » (Méda, 2010 : 122). Cette question rhétorique appelle à complexifier les méthodes, et à « prendre au sérieux l'ensemble des dimensions constitutives du travail » (Méda, 2010 : 138). À la vue de ces éléments, si notre cadre théorique s'ancre dans la distinction du travail et de l'emploi, nous restons ouverts aux autres thématiques de recherche, agrandissant ainsi le regard vers la combinaison des différentes définitions des rapports à la vie professionnelle dans son ensemble.

Dans un premier temps, les valeurs et significations du travail peuvent être interprétées sous l'angle du rapport à l'activité. Alors que certaines études montrent que le travail se positionne en seconde position sur l'échelle des valeurs derrière la vie privée (Mercure, Vultur et Fleury, 2012), d'autres recherches montrent que le travail se construit en réalité, pour la population active québécoise autour de cinq thèmes : l'argent, la réalisation personnelle, la sociabilité, le service à la société, et la reconnaissance et le prestige (Mercure et Vultur, 2010). En se concentrant sur un concept nommé l'*ethos du travail*, défini par la centralité et la finalité du travail et des attitudes envers les normes managériales, Daniel Mercure et Mircea Vultur démontrent au Québec la finalité économique (comme outil de savoir, moyen d'échange lié à l'instrumentalisation du travail) et expérientielle (centrée sur la nature même de l'expérience vécue) du travail (Ibid.). D'un autre côté, Frédéric Gonthier utilise le concept de satisfaction au travail pour montrer toute l'ambiguïté de la « base indissociablement « subjective » et « objective » » (Gonthier, 2009 : 206) qui relie un sentiment individuel, une classe sociale, des effets de parcours et des effets structurels sociaux et sociétaux. Cette ambivalence reste la clé de voûte des recherches sur le travail. Elle peut aussi bien être rattachée à l'objectif individuel de réussite scolaire et économique (Hamel, 2007) dans la double conception de la valeur instrumentale (liée à l'application et à la conformité aux règles) et de la valeur expressive du travail (par l'individualité et l'esprit d'indépendance et d'initiative) (Hamel, 2010), qu'à la perspective générationnelle où les rapports aux cohortes<sup>6</sup> qui montrent que si les jeunes adultes

---

<sup>6</sup> Une cohorte : « porte les marques des mutations culturelles, économiques, sociales, technologiques voire historiques » (Méda et Vendramin, 2010).

considèrent le travail de manière aussi importante que leurs aînés, ils s'en distinguent en termes d'attentes et de centralité du travail dans la vie (Méda et Vendramin, 2010). Ces résultats attestent notamment de la perspective générationnelle (dont nous avons déjà présenté les intérêts et les limites), pour laquelle il conviendrait d'adapter davantage les méthodes de récolte de données. C'est ainsi que Pierre Doré, Jaques Hamel et Christian Méthot décrivent par exemple le vif succès de la méthode de sondage en ligne pour interroger « la première cohorte démographique à avoir immanquablement gravité dans l'orbite de l'informatique, des jeux vidéo, des progiciels et des technologies liées à l'Internet » (Doré, Hamel, Méthot, 2008 : 3).

Dans un second temps, d'autres études s'attachent à décrire, comprendre et expliquer les mécanismes sociaux et sociétaux des marchés du travail ou des conditions d'insertion, sur les parcours des jeunes adultes. C'est ainsi que Chantal Nicole-Drancourt, qui s'inscrit dans l'univers des parcours de vie, tente de comprendre pourquoi et comment les « ratés » des traitements sociaux sont encore présents dans les dispositifs d'insertion des jeunes et dans l'aide à la conciliation travail-famille (Nicole-Drancourt, 2007). Dans une perspective qui se rapproche du marché du travail, Mircea Vultur étudie notamment le chômage des jeunes au Québec pour conclure qu'il est en majorité de courte durée et qu'il ne dépend pas toujours des difficultés économiques. Ces résultats expliqueraient ainsi pourquoi certaines « politiques d'insertion en emploi ont été mises en place afin de modifier les paramètres de l'offre de travail en fonction de l'évolution du marché » (Vultur, 2003 : 252). Toujours en lien avec le marché du travail, Mircea Vultur s'intéresse également à la place du diplôme, et notamment au taux élevé de surqualification au Québec au niveau de la maîtrise, et aux phénomènes de déclassement qu'il peut engendrer (Vultur, 2006). Le diplôme perdrait ainsi de sa qualité de distinction, entraînant un phénomène de « gaspillage de ressources intellectuelles et perte de productivité des individus » (Vultur 2012 : 7).

Dans un troisième temps, si les effets macrosociologiques que nous avons cités se rattachent à la vie professionnelle des jeunes adultes, c'est parce qu'ils s'intègrent également dans une dynamique des échelles, entre l'individuel, le social et le sociétal. Cette perspective qui inspire le plus notre champ d'analyse s'inspire ainsi de la distinction opérée par Serge Paugam (2000), entre emploi (qui désigne le degré de stabilité des situations professionnelles et

l'engagement collectif des salariés) et travail (rattaché à la satisfaction ou à l'insatisfaction). L'auteur construit ainsi le type idéal de l'intégration assurée, en combinant la reconnaissance symbolique et matérielle du travail avec la protection sociale liée à l'emploi. À titre d'exemple, Christian Baudelot et Michel Gollac (2003) s'intéressent notamment au bonheur au travail et aux engagements subjectifs du travail (qui varient en partie selon la position économique et sociale, la situation familiale et la position sur le cycle de vie), en montrant la pluralité des sources de bonheur (comme les contacts, les occupations, la dimension créatrice du travail, le découverte) ou de malheur (comme la souffrance psychique, le sentiment de dévalorisation sociale, l'oppression économique, les relations difficiles avec les collègues, l'ennui, l'impression de ne pas être reconnu à sa juste valeur). Cette exercice de séparation des concepts permet non seulement d'aborder la dualité individu-société, mais également d'entrevoir les effets d'un changement d'un des côtés, sur l'autre. C'est dans cette perspective que Laurence Rouleau-Berger (1999) tend notamment à comprendre les effets de la précarité sur l'identité, en termes de retournements identitaires, de disqualification sociale et d'estime de soi. Il n'est donc jamais évident de dresser les origines des comportements et des sentiments individuels dans l'analyse des rapports à la vie professionnelle. C'est pourquoi certains auteurs adoptent de nouveaux concepts, à l'image de la reconnaissance de Michel Wieviorka (2013), utilisé pour tenter de redonner du sens au travail. Parce qu'il permet d'accéder aux deux points de vue individuel et collectif, la reconnaissance se traduit dans l'activité, dans le droit à évoluer, dans le caractère relationnel du travail et dans l'individualité.

Dans un dernier point, de nouvelles initiatives de recherche ont montré la nécessité d'adopter une vision évolutive et temporelle (dont nous détaillerons l'ancrage théorique dans les prochaines pages) de ces rapports à la vie professionnelle. Sans évoquer à nouveau les nombreuses enquêtes qui adoptent une posture longitudinale, nous pouvons nous concentrer ici sur les utilisations du temps pour interpréter la conjonction entre l'individuel et le sociétal normatif. À travers son étude longitudinale des rapports au temps en Argentine, María Eugenia Longo (2010) observe un ensemble de temps sociaux dominants et des temporalités vécues : un rapport calculé au temps (conception programmée du parcours), un rapport subi (sans maîtrise de l'organisation programmée de l'extérieur), un rapport suspendu (temps de latence), et un rapport détaché (stratège et ouverture aux changements). Toujours dans une

dynamique temporelle, María Eugenia Longo et Sylvain Bourdon (2016) distinguent une configuration des rapports à la vie professionnelle en deux temps : selon le temps présent (ordre prévu, tel que les loisirs, la sociabilité et les pratiques culturelles) et le temps futur (ordre projeté, à savoir les horaires, la planification, le travail). Cette grille d'analyse révèle ainsi un « mode de vie et d'activité juvénile adapté au contexte de précarisation de l'emploi, mais également une intériorisation de l'injonction à la gestion individuelle des transitions. » (Longo et Bourdon 2016 : 1) Il est ainsi intéressant de constater que cette grille de lecture permet de redécouvrir par exemple le travail de Claude Trottier, Renée Cloutier, et Louise Laforce (1997) sur les représentations que se font les étudiants sur l'insertion professionnelle. Alors que certains thèmes se rapprochent de ce qui peut être recherché dans le court et moyen terme (comme la stabilité en emploi, l'employabilité individuelle et la participation au marché du travail), d'autres entrent davantage dans une dynamique plus longue (l'engagement dans le travail et l'intégration sociale dans le milieu de travail et la profession).

Il va de soi que le travail dans son sens le plus large, reste rattaché aux notions que nous venons de voir, parmi lesquels ressortent les termes d'engagement (Beudelot et Gollac, 2003), de précarité (Paugam, 2000), de reconnaissance (Wieviorka, 2013), d'incertitudes (Rouilleau-Berger, 2003), de traitements sociaux (Nicole-Drancourt, 2007), de place et sens du travail (Méda et Davoine, 2008), de stabilité (Trottier, Laforce et Cloutier, 1997), de facteur de production (Méda, et Vendramin, 2013), d'essence de l'homme (Méda, et Vendramin, 2013), de système de protection (Paugam, 2000), de valeur (Bréchon et Tchernia, 2009), d'autonomie (Gonthier, 2009), de génération (Doré, Hamel et Méthot, 2008), de réussite (Hamel, 2007), de satisfaction (Méda, Garner et Senik, 2006), de significations (Mercure et Vultur, 2010), de diplôme (Vultur, 2012), de marché du travail (Vultur, 2006), de chômage (Vultur, 2003), de temps (Longo et Bourdon, 2016), de contexte social (Longo, 2010), de transition (Longo, 2011). Selon les échelles et les angles d'analyse, il devient complexe d'accéder à une définition générale du travail. Pourtant, à l'effigie du devenir adulte, cet objet d'étude aux multiples approches reste utile et nécessaire pour rapprocher le contexte, le social, le parcours et l'individualité en jeu dans les parcours d'insertion des jeunes adultes. Nous définirons finalement le rapport au travail comme ce qui se raccorde au développement subjectif de

l'identité professionnelle et aux formes d'épanouissement (professionnel ou non) qui s'y rattachent, et le rapport à l'emploi comme ce qui relie dans la pratique un individu à son activité professionnelle et aux modèles de protection sociale qui en découlent.

### **Jeunes adultes québécois, professionnels des emplois atypiques**

Les enquêtes qui abordent les parcours professionnels des jeunes adultes, et particulièrement l'insertion professionnelle s'orientent en grande partie vers une analyse des vulnérabilités, des inégalités et des effets de marchés du travail.

Dans son rapport *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes en 2015* (2015), l'Organisation Internationale du Travail souligne par exemple une hausse de l'emploi à temps partiel (qu'il soit subi ou non), un problème de chômage de longue durée, une pauvreté au travail, ou encore des inégalités sexuées. Au Québec, la démocratisation scolaire (mise en place par le Rapport Parent dès 1963 pour ouvrir l'école au plus grand nombre) s'accompagne de frais de scolarité croissants. Le Congrès du travail du Canada décrit en 2016 que « depuis 15 ans, les frais de scolarité ont augmenté en moyenne à plus de cinq fois le taux d'inflation ». Cette augmentation serait alors due à la réduction du financement fédéral qui se répercute sur les politiques tarifaires des universités. C'est justement un des sujets majeurs des grèves étudiantes, notamment celle du Printemps Érable de 2012 où les étudiants ont manifesté massivement contre l'augmentation des frais de scolarité (Ancelovici et Dupuis-Déri, 2014).

Les étudiants québécois sont également nombreux à devoir combiner leurs études avec un emploi alimentaire. À cet égard, Marc-André Gauthier montre qu'environ « 42% des étudiants à temps plein de 15 à 24 ans occupent dorénavant un emploi pendant leurs études. Ce groupe de travailleurs représente près de 7 % de l'ensemble de la main-d'œuvre au Québec » (*Id.*, 2013 : 5). Malgré la conciliation de ces deux statuts, les taux d'endettement des diplômés continuent eux aussi d'augmenter. « En 2000, le tiers (33 %) des titulaires de baccalauréat devaient 25 000 \$ ou plus. Leur proportion atteignait 41 % en 2010. Les titulaires de maîtrise présentent une tendance semblable. En 2010, près de la moitié (49%) des titulaires de doctorat devaient 25 000 \$ ou plus » (Congrès du travail du Canada, 2016 : 17). Ainsi invités sur la scène de l'emploi, les jeunes adultes doivent concilier différents visages entre l'étudiant autonome et le travailleur endetté.

## **De l'emploi atypique à l'emploi fixe : le processus d'entrée sur le marché du travail**

La définition commune de l'insertion professionnelle qui pense ce concept comme « un processus qui permet [...] d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi » (Larousse, 2017) fait désormais face à la multiplicité des parcours d'insertion. En effet, pour le Bureau International du Travail, la « transition des jeunes sur le marché du travail » (OIT, 2015 : 57) est achevée lorsqu'un individu « occupe un emploi » (*Ibid.*) en vertu d'un contrat de douze mois minimum, « occupe un emploi temporaire satisfaisant » (*Ibid.*) d'au moins douze mois, ou est « établi à son compte dans des conditions satisfaisantes [...] dont il ne souhaite pas changer » (*Ibid.*). Pourtant l'ensemble des enquêtes s'accordent sur les difficultés contemporaines de définir l'insertion professionnelle, tant ce concept a des contours flous et qu'il représente un ensemble hétérogène.

Depuis plus d'une vingtaine d'année, les sociologues s'intéressent à l'insertion professionnelle comme un fait social « qui ne cesse aujourd'hui de se complexifier et de s'autonomiser » (Nicole-Drancourt, 1994 : 43). Comme nous l'avons vu, si les parcours de vie et les âges de la vie tendent à déconstruire leur linéarité d'origine, il semble évident que ce qui représentait initialement le franchissement rapide des études à l'emploi est remis en question. Ces premiers travaux tendent ainsi à comprendre comment cette transition évolue en mesurant par exemple le niveau d'insertion professionnelle en trois stades : inséré, en voie d'insertion professionnelle et inactif (Trottier, Laforce, Cloutier et Diambomba, 1997).

Progressivement, la norme de l'emploi fixe, nécessaire au concept d'insertion professionnelle, tend à être remis en question. Les recherches relèvent également qu'il n'est plus utile de se représenter un franchissement rapide : les étudiants travaillent pendant leurs études (et sont donc déjà quelque peu insérés), et vivent de plus en plus une alternance entre période d'activité et d'inactivité professionnelle (Trottier, 2000). La remise en question de l'insertion professionnelle n'est donc pas liée à un effet structurel du chômage, mais relèverait plutôt d'un allongement de la période de stabilisation sur le marché du travail.

Les travaux qui abordent l'insertion professionnelle s'appuient donc sur la notion évolutive de processus, en s'inspirant des travaux de Jean Vincens, résumés ainsi :

Sa première « exploration » [à Jean Vincens] du concept d'insertion (1981, 1986) était centrée sur le modèle de la quête d'emploi et sur l'hypothèse d'un comportement rationnel de l'individu cherchant un emploi. Sa définition de l'insertion renvoie alors à la période d'entrée dans la vie active, au cours de laquelle l'individu commence à consacrer du temps à la recherche d'un travail marchand ou au travail marchand lui-même, alors qu'auparavant son temps était partagé entre le travail non marchand, les loisirs, les études. L'insertion ne se réduit pas à un moment précis, celui où l'individu devient « actif » (c'est à dire décide de chercher un emploi). Il n'a pas lieu non plus de définir l'insertion comme une période qui commence avec la décision de chercher un emploi et se termine au moment où le premier emploi a été trouvé. Ce premier emploi peut être provisoire, constituer un « emploi d'attente », et se combiner avec la poursuite des études en vue d'accéder à un « emploi de réserve », un emploi plus « définitif ». Il importe alors de circonscrire cette période en relation avec le projet de vie de l'individu cherchant un emploi, et de déterminer le début et la fin du processus. (Trottier, 2000 : 99).

D'une telle manière, une actualisation du sens de l'insertion professionnelle, qui remplace initialement le modèle d'intégration professionnelle, se rapprocherait ainsi du sens plus large d'insertion sociale (Verdier, Vultur, 2016). Cette remise en question défendue par la majorité des travaux laisse ainsi place à de nouveaux débats scientifiques sur la définition de l'insertion professionnelle, sur ses critères et ses frontières.

Du côté institutionnel, les âges de l'insertion ne sont que trop peu étudiés. Pour Léa Lima (2008), il semble que l'évolution du concept d'insertion professionnelle devrait être également portée sur les dimensions sociétales et institutionnelles des âges de la vie, qui comme nous l'avons vu, structurent pour beaucoup les parcours de vie puisqu'ils définissent la dimension de chronologisation (repères d'âges biologiques), la définition fonctionnelle (qui donne du sens à un âge), et la définition des droits et des obligations (à travers la citoyenneté sociale).

En un certains sens, l'insertion professionnelle rejoint les études sur les rapports à la vie professionnelle puisque ces deux concepts permettent d'articuler efficacement les échelles et les angles d'analyse. Nicole-Drancourt (1994) invite de cette manière à identifier les modes de construction, en lien avec la formation des identités, qui s'opèrent au niveau des fondements des choix personnels. Cette perspective d'analyse s'avère fructueuse pour révéler de nouveaux éléments, et mettre en avant certains facteurs structurants l'apparente individualisation des parcours : « ces projections individuelles ne se forment pas de façon isolée, mais dans le cadre d'une société qui offre aux jeunes différents modèles de réussite professionnelle et sociale » (Longo, Bourdon, Charbonneau, Kornig et Mora, 2013 : 94). Ces auteurs présentent ainsi

différents modèles de trajectoires de référence, soit des « chemins socialement proposés aux jeunes pour leur permettre de réaliser leur modèle de réussite » (Id. : 95), pour expliquer les parcours en fonction d'une norme sociale, et plus précisément d'expliquer les potentiels caractères aléatoires des parcours, et dénouer les conceptions qui se représentent qu'un unique modèle d'insertion en emploi par pays.

En réalité, les systèmes normatifs dans lesquelles les jeunes adultes évoluent sont « pluriels, parfois concurrents, parfois successifs, mais restent de fait légitimés et relativement répandus dans les contextes étudiés » (Id. 102). Invitant à déconstruire cette complexité en séquences, María Eugenia Longo démontre tout l'intérêt d'un dispositif longitudinal pour observer des indicateurs objectifs de l'insertion (rattachés à l'expérience professionnelle), des indicateurs subjectifs (liés à des facteurs individuels), et des évolutions de ces deux dimensions (Longo, 2011).

Si l'ensemble de ces démarches scientifiques invitent à poursuivre les recherches sur l'insertion professionnelle, c'est parce qu'elle représente la jonction d'un entre-deux, à l'effigie du devenir adulte. Pour les jeunes adultes québécois, l'obtention du diplôme et l'autonomie financière sont importants (Moulin, 2011). Ainsi, les valeurs et les rapports à la vie professionnelle des jeunes adultes, construits selon les rapports normatifs dans lesquels ils s'insèrent, offrent une perspective d'analyse du processus de construction, de socialisation (Rocher, 1992 ; Trottier, 1995), qui reste toujours ancré dans une conception ternaire des âges de la vie. Si les nombreux travaux tentent de déconstruire l'homogénéité des parcours d'insertion professionnelle des jeunes adultes, au profit d'une mobilité et d'une variété de parcours (Stroobants, 1993), il reste que le concept d'insertion professionnelle, tel qu'il est communément représenté, conserve ses anciennes lettres de noblesse.

Ayant pour objectif de participer à ces redéfinitions, cette recherche prend pour position d'adopter un regard dynamique sur cette construction processuelle qu'est l'insertion professionnelle. Il reste cependant que nous nous questionnons sur l'intérêt de conserver ce terme qui semble trop loin de la définition que nous souhaitons lui attribuer. En poursuivant la logique que nous avons présenté de la distinction du travail et de l'emploi, il semble alors que ce qui définit aujourd'hui l'insertion professionnelle se rattache davantage à la sphère de l'activité professionnelle et à l'emploi, dans le sens d'intégration du marché du travail.

Pourtant, la revue de littérature sur l'insertion et les rapports à la vie professionnelle ont bien démontré l'importance de la pluralité des objets d'étude qui s'y rattachent. Ces derniers n'entreraient donc pas dans cette définition qui se lie davantage à l'emploi, plutôt qu'au travail. Nous présentons ainsi deux hypothèses. Une première qui rattacherait l'insertion professionnelle dans sa conception de construction à l'emploi, une seconde qui ouvre le champ à une nouvelle insertion professionnelle pour ce qui est du travail, toujours dans une dynamique de construction, davantage ancrée dans une dimension expressive et identitaire. Cette remise en question de l'insertion professionnelle justifie ainsi pourquoi nous emploierons pour la suite le terme « entrée sur le marché du travail ».

## **Une analyse temporelle de l'entrée sur le marché du travail**

« Le temps, dès lors qu'on renonce à le réduire à de la mesure purement physique, devient une réalité complexe, feuilletée et pluridimensionnelle. » (Dubar et Rolle, 2008 : 2). Le temps représente en effet un ensemble d'éléments qui offrent aux différents niveaux d'analyse, (institutionnel, social et individuel) un regard varié et complexe. Les manières de l'aborder sont donc multiples, que ce soit par le présent, le passé ou le futur, par une échelle resserrée de courte durée ou à travers un temps long, par des secteurs de structuration tels que le travail ou la famille par exemple (Dubar et Rolle, 2008). La sociologie du temps, depuis William Grossin (1996) qui exposait pour la première fois la culture temporelle de la société industrielle fondée sur un cadre normatif qui régule les temps enfermants et les pratiques à travers les institutions politiques, économiques et sociales, reste malgré tout sous-estimée dans les recherches (Demazière, 2003).

Il est désormais reconnu que les temps (qu'ils soient appelés temps, temporalités, cadre temporel, processus ou séquences notamment) sont pluriels, hétérogènes et pluridimensionnels. C'est dans cet optique que Claude Dubar (2014) établit un état des lieux des différentes temporalités. Il distingue les temps ordinaires (chronologique), les temps physiques, le temps vécus, les temps sociaux et les temps démocratiques. Les recherches qui constituent aujourd'hui notre cadre conceptuel tendent ainsi à contribuer à ses définitions, à ses délimitations et à l'imbrication de ses dimensions, à travers différents regards institutionnels, sociaux et individuels.

Le temps, qui reste avant tout un vécu individuel, est autant unique pour chacun qu'il est multiple pour l'ensemble (Mercure, 1995). Daniel Mercure qui s'intéresse notamment aux temporalités sociales, distingue avant tout le vécu individuel du vécu social (qui possède et façonne ses rythmes sociaux). Ainsi, alors que d'un côté la multiplicité des temps sociaux est associée aux expériences vécues (les temporalités biographiques), les rythmes collectifs quant à eux représentent l'expression du temps en tant que succession et récurrence des phénomènes sociaux (Mercure, 1995). En tant qu'objet distinct, le temps possède sa propre nature, et s'articule entre les échelles si bien que le temps personnel, même singulier, s'organise toujours en fonction des références et des rythmes comparables aux temps sociaux (Chesneaux, 2004).

Ainsi, autant qu'un individu ne peut être compris sans l'ensemble structurant dans lequel il s'insère, les temporalités qu'il vit et qu'il perçoit ne peuvent être dissociées du temps historique et institutionnel qui se traduisent en représentations sociales. D'une telle manière, la société des agendas de Jean-Pierre Boutinet (2004) représente ce schème de construction sociale où la définition de la temporalité s'impose comme « l'unité originaire de l'avenir, de l'avoir-été et du présent » (Boutinet, 2004 : 37). Se révèlent donc des normes temporelles qui, de part leurs fréquences et leurs périodicités, dépasseraient les temps individuels et serviraient de régulateurs à la vie sociale (Longo, 2010). Ceci expliquerait pourquoi certains auteurs comme Paul Bouffartigue (2012) s'intéresse notamment à la manière dont les individus résistent à l'imposition de nouvelles normes temporelles ; ou Gilles Pronovost (2007) et la notion de manque de temps pour tenter de déterminer les aménagements qui permettraient aux individus et aux collectivités d'adapter les usages aux besoins et aux aspirations. Nous pouvons également mentionner l'intérêt croissant pour les représentations des temps par les individus eux-mêmes, à l'instar de l'enquête de Sylvain Bourdon et María Eugenia Longo (2016) qui montrent les deux temps des rapports à la vie professionnelle : un temps présent et « celui du monde d'adultes » (Bourdon, Longo, 2016 : 7) que nous avons déjà présentés.

Désormais plus présent dans les pratiques sociologiques de recherche, les différents usages du temps sont reconnus, et les discussions tendent de définir une passerelle entre ceux-ci, qu'elles soient d'ordre de l'aménagement de ses différentes phases ou d'agencement des échelles d'analyse. Ainsi, Claude Dubart et Didier Demazière (2005) définissent les manières de relier les temporalités dans les récits biographiques à travers le concept de régime de temporalité.

Les auteurs remarquent non seulement la diversité des rapports aux temps, mais aussi différentes manières d'être et de se situer dans le temps, à travers des temporalités ouvertes (optimistes ou possibilistes), et d'autres fermées. D'un autre côté, certains auteurs s'inspirent du concept de séquence d'Andrew Abbott (1990) pour définir un segment temporel d'une trajectoire qui articule un ensemble d'ingrédients suivant un aménagement particulier (Brochier, Garnier, Gilson, Longo, Mendez, Mercier, et Bidart, 2010 ; Longo, 2011 ; Longo, Mendez et Tchobanian, 2010).

À la vue de l'ensemble de ces données, précisons ici que notre recherche ne pose pas le temps au centre de l'analyse, mais plutôt comme un outil permettant de mieux appréhender les réalités individuelles au prisme des déterminants sociaux dans lesquels les jeunes adultes s'insèrent. D'une telle manière, nous adopterons le temps comme chronologie pour représenter les effets structurants de marché et fonctionnement économique (comme la reprise des activités en septembre qui marque l'arrêt d'un été à plus faible activité). De cette manière, il peut être décomposé en phases chronologiques, correspondantes à des mois de l'enquête et d'une même durée, de manière uniforme pour l'ensemble des enquêtés. Cette posture nous permet selon nous de mieux représenter le départ du monde de l'université vers le processus d'entrée sur le marché du travail, dans la perspective où les jeunes adultes doivent s'adapter à de nouvelles conditions et de nouveaux temps auxquels ils n'étaient pas entièrement confrontés auparavant.

## **Du cadre théorique à l'analyse temporelle de l'entrée sur le marché du travail**

En intégrant la diversité des éléments théoriques que nous venons d'apporter, nous pouvons présenter notre question centrale de recherche : quels sont les rapports au travail et à l'emploi entretenus par les jeunes adultes à travers les phases symboliques du processus d'entrée sur le marché du travail ?

D'un côté, les rapports à la vie professionnelle sont ici entendus à travers la distinction du travail et de l'emploi. Nous pensons en effet que la séparation de ces concepts s'intègre dans une dynamique de structuration normative de l'activité professionnelle au sein de laquelle les jeunes adultes diplômés doivent en un sens adhérer s'ils désirent s'intégrer à minima dans l'espace socio-professionnel proposé par la société. Ne serait-ce que par le fonctionnement du remboursement des Prêts et Bourses (qui peut certes participer au financement des étudiants, mais nécessite en retour de commencer à rembourser l'agent perçu en tant que prêt un certain temps après l'obtention du diplôme), les jeunes adultes diplômés doivent donc s'insérer. Ainsi, le terme emploi nécessiterait sûrement d'être ouvert à toutes formes d'activité professionnelle, ce qui le dégagerait d'une assimilation trop rapide avec la norme du CDI (Contrat à durée indéterminée) français, s'actualisant ainsi aux formes de l'emploi atypique, d'avantage côtoyé par les jeunes et les jeunes adultes. Pourtant, les nombreuses études que nous avons présentées sur la surqualification attestent d'un phénomène de non correspondance entre la formation et l'emploi. C'est justement à ce moment que la distinction entre travail et emploi (en tant qu'activité professionnelle) prend tout son sens, si, à un moment donné un individu se retrouve confronté à la nécessité d'un salaire ou à s'engager dans des démarches de recherche plus longues. Le contexte incertain dans lequel les jeunes adultes se construisent nous amène ainsi à poser l'hypothèse sous-jacente d'un choix symbolique à faire au moment de l'insertion, entre satisfaction au travail et stabilité en emploi. Nous pensons en effet que les jeunes adultes sont conscients des difficultés auxquelles ils sont confrontés, ce qui pourrait les amener à adopter des stratégies d'insertion particulières.

D'un autre côté, le propre des travaux sur la jeunesse et le devenir adulte est bien de concevoir ses âges de manière toujours multiple, hétérogène et caractéristique de la tension entre

institution et individualité. Se basant sur les nombreuses études qui montrent l'implication de l'activité professionnelle au sens large dans les autres sphères de la vie et dans la construction identitaire, nous concevons que la vie professionnelle se pense toujours implicitement dans une dynamique des âges. À l'effigie de certains travaux sur le temps et les temporalités (Demazière, 2003), la construction et la représentation des âges en lien avec la vie professionnelle devrait prendre une part plus importante dans les recherches actuelles. À travers l'entrée sur le marché du travail, les jeunes adultes ne cherchent pas uniquement une activité professionnelle, mais également une autonomie et des responsabilités, ce qui est caractéristique de ce que les jeunes adultes peuvent par exemple penser de l'âge adulte (Bidart, 2005).

## **Le dispositif longitudinal de l'enquête**

Dès le début de l'enquête, et au delà de ses intérêts scientifiques, nous accordions un intérêt tout particulier pour le quotidien des finissants et pour les changements multiples et complexes dans lesquels ils peuvent se retrouver. Nous avons ainsi constitué une revue de littérature la plus exhaustive possible pour tenter de percevoir les fameuses hétérogénéités présentées plus haut.

Un point marquant a été de constater que la majorité des travaux délaisse d'un côté les représentations du travail et de l'emploi en lien avec les âges, ou les évolutions temporelles du processus d'entrée sur le marché du travail d'autre part. C'est ainsi que, grâce aux nombreux conseils méthodologiques des auteurs présentés ci-dessus (Longo, 2011 ; Lima, 2007 ; CEREQ, 2014 ; Bidart et al., 2006), le dispositif longitudinal a été adopté et volontairement placé dans une séquence courte et ponctuelle. Celui-ci, contrairement aux entrevues rétrospectives, a l'avantage de non seulement pouvoir permettre de suivre plus fréquemment les enquêtés (et donc de révéler de nouveaux sujets), mais surtout d'assister aux données qui ne sauraient être perceptibles par une utilisation du modèle rétrospectif (Bidart et al., 2006). À titre d'exemple, pour deux enquêtés la fatigue dans l'activité est apparue à un moment de l'enquête être source de ralentissement de cette même activité. Nous pensons ainsi que ce sujet ne serait pas ressorti si nous les avions rencontrés moins souvent, ou plus tard, parce que les

objectifs et les réussites (ou les échecs) seraient passés avant ce qui peut parfois être considéré comme un détail pour l'enquêté.

Notre objectif initial est donc simple : utiliser la perspective des jeunes adultes, à travers les expériences et les représentations, pour révéler les tensions sous-jacentes à l'entrée sur le marché du travail. Si notre revue de littérature se valait la plus exhaustive possible, il semble évident que nous ne pouvions pas entièrement anticiper les données que nous allions recueillir. Sachant que notre enquête ne pouvait durer plus longtemps que les huit mois de terrain que nous lui avons accordé (pour des raisons scolaires évidentes), nous avons opté pour des rencontres mensuelles avec les enquêtés. Ce choix méthodologique a eu deux avantages. Le premier concerne la rapidité d'une évolution de parcours, et la vivacité des représentations. Sachant que postuler à une offre d'emploi et commencer deux jours plus tard reste très commun, nous ne voulions pas, du moins le moins possible, laisser de côté le cheminement individuel par lequel passe l'enquêté. Un second avantage serait que, en rencontrant au total sept fois chaque enquêté, la parole se libère, il ne faut pas le nier. Ainsi, en prenant soin de toujours adopter une posture la plus neutre possible, il reste que les doutes, les hésitations, en somme tout ce qui peut révéler des « faiblesses » dans le commun pouvait ici être abordé (beaucoup disaient d'ailleurs ne pas parler de leurs situations « stagnantes » à leurs proches « parce qu'il n'y a rien à raconter »).

### **La mise en place des rencontres mensuelles de dix jeunes adultes de mai à décembre 2016**

L'enquête, mise en place en mai 2016, s'est donc déroulée autour du suivi individuel et mensuel des dix jeunes diplômés (ou futurs diplômés) de second cycle. Afin de pouvoir suivre au mieux les enquêtés malgré les contraintes qu'impose la fréquence d'un tel dispositif, nous proposons à chaque début de mois différentes dates et quelques lieux pour organiser la prochaine rencontre. L'enquêté choisissait alors le jour et l'endroit qu'il souhaitait (les entrevues ont en très grande majorité été réalisées dans des cafés). Précisons également qu'aucun enquêté n'a arrêté les entrevues en cours de recherche, et que le mois d'août a été banalisé du fait des vacances scolaires. Un tableau situé à l'annexe 1 détaille l'ensemble du dispositif, que nous avons résumé comme suit :

**Tableau II. L'enquête longitudinale**

Nombre d'enquêté	10
Nombre de mois d'enquête	7
Nombre total d'entrevue individuelle	64

Comme nous souhaitions dès le début de l'enquête nous concentrer sur les premiers mois post-diplomation, il a fallu décider d'un moment adéquat pour commencer les entrevues. Notre choix s'est arrêté sur le mois de mai, permettant d'accéder aux jeunes adultes diplômés avant l'été. Chacune des entrevues s'est déroulée suivant le même procédé d'entretien semi-dirigé.

### **Une organisation dynamique des guides mensuels d'entrevue**

La préparation des guides d'entrevue nous a permis d'opérer quelques choix méthodologiques qu'il nous semble nécessaire d'explicitier.

Premièrement, désirant comprendre comment évoluent les rapports au travail et à l'emploi, et plus généralement les processus de construction dans le contexte d'entrée sur le marché du travail, nous avons pris l'initiative de faire évoluer les guides d'entrevue, à chaque rencontre mensuelle. Cette construction dynamique a été possible grâce à un socle théorique, le plus possible représentatif de l'hétérogénéité des parcours des jeunes adultes diplômés en processus d'entrée sur le marché du travail, mais aussi par un questionnement à chaque début de mois sur un effet commun des différents parcours, afin de faire correspondre les thèmes de chaque guide en fonction des évolutions de ces tendances transversales. Cet effort d'adaptation du guide, justifié par le nombre d'éléments importants entrevus dans la revue de littérature et potentiellement présents dans chaque parcours, s'est construit autour d'une réflexion à chaque fin de mois, avant de rédiger le futur guide d'entrevue. Afin de prendre en compte les éléments qui nous semblaient les plus pertinents, nous avons à chaque fois établi un regard transversal des situations concrètes d'entrée sur le marché du travail, à savoir par exemple une majorité d'enquêté en situation d'entretien d'embauche, en début d'activité professionnelle, ou alors un

effet commun d'attente de réponse d'éventuels futurs employeurs. Chaque situation traversée par une majorité d'enquêtés s'est ainsi basée sur les événements concrets (ou l'absence d'événements) exprimés par les enquêtés en début d'entrevue à travers un état des lieux de leurs situations<sup>7</sup>. Pour revenir aux thématiques abordées chaque mois, que nous détaillerons par la suite, notons également que nous avons toujours gardé en tête leurs évolutions potentielles. À titre d'exemple, l'aspect financier a tantôt été abordé en termes de ressource et de soutien financier lorsque les situations étaient précaires (travail atypique ou entrepreneuriat) ou n'offraient pas de source de financement aux enquêtés, tantôt par les notions d'indépendance financière et de remboursement d'éventuelles dettes lorsque les événements évoluaient (que ce soit à travers une nouvelle forme d'activité ou par une pression grandissante lorsqu'il n'y avait pas de changements de forme de financement). Enfin, si nous aurons l'occasion de revenir sur la construction de l'analyse, nous tenons également à préciser ici que le caractère dynamique de nos entrevues n'a pas entaché le procédé comparatif de notre analyse. En effet, comment concevoir une comparaison si le modèle évolutif des guides d'entrevue ne pose pas une seule et même question ? Ce parti pris, qui a pour avantage de correspondre davantage aux réalités et aux perceptions des enquêtés, ne permet pas de pouvoir comparer les phases entre elles. En revanche, il permet de les distinguer. Sachant que les thèmes abordés étaient construits uniquement à partir des discours, les phases temporelles qui en sont découlées (qui constituent notre analyse) possèdent toutes leurs particularités. Au delà d'une comparaison des parcours, qui là est entièrement possible puisque chaque guide est appliqué de la même manière à tous les enquêtés à chaque mois, l'objectif de cette recherche reste avant tout de comprendre l'évolution des processus d'entrée sur le marché du travail, à travers les rapports au travail et à l'emploi qui sont également évolutifs selon les « avancées » des parcours.

Deuxièmement, nous avons opté pour une combinaison de trois types de question, au sein du même guide d'entrevue. Cherchant initialement à nous adapter au mieux à notre dispositif méthodologique et aux enquêtés (Hamel, Doré, Méthot, 2008), nous avons choisi d'adopter

---

<sup>7</sup> À travers une question commune à toutes les entrevues (le premier mois faisant exception puisqu'il était alors question de rencontrer l'enquêté et surtout de connaître au mieux son parcours), les enquêtés pouvaient ainsi raconter toutes les évolutions (concrètes et personnelles) depuis la dernière rencontre.

trois rythmes de question (une ouverte, des semi-dirigées, et des questions à caractère directif). Une première question uniforme nous a ainsi permis de suivre les parcours, tant pour chercher à comprendre les différents facteurs d'une situation donnée que pour établir les tendances mensuelles transversales nécessaires à l'élaboration du guide d'entrevue du mois suivant. Les autres questions (semi-dirigées et les questions à caractère directif) ont été construites autour des thématiques du guide d'entrevue.

Dans la pratique, ces trois méthodes ont permis à chacun de trouver son canal d'expression (à travers l'évolution du rythme au sein des entrevues), mais aussi de pouvoir aborder chaque thème avec une certaine récurrence, en fonction du déroulement de l'entrevue. De cette manière, l'aménagement de ces trois types de question à démontrer une certaine complémentarité, permettant à l'enquêté d'avoir le temps dans l'entrevue de développer la thématique qui était présentée par le guide d'entrevue.

Ainsi, dès le mois de juin (et pour tous les mois suivants), les entrevues<sup>8</sup> se sont déroulées en trois étapes distinctes :

- 1- Une actualisation de la situation personnelle, professionnelle et/ou académique grâce à une question ouverte (qui ne figure pas dans le guide d'entrevue) telle que « quoi de nouveau depuis notre dernière rencontre ? ». L'enquêté était alors entièrement libre de répondre ce qu'il jugeait pertinent. Des questions de relance ont été formulées, afin de détailler le plus possible les situations, les implications des choix et des actes, et les justifications de ces derniers.
- 2- Des questions orientées suivant le guide d'entrevue, établies à la fin de chaque mois précédent pour correspondre au maximum à la diversité des parcours. Grâce à une liste de thématiques préétablies (que nous détaillons ci-dessous), nous ajustons mensuellement les guides d'entrevues (ceux-ci se situent d'ailleurs à l'annexe 2).

---

<sup>8</sup> Précisons ici que toutes les entrevues ont été enregistrées et les noms anonymisés, comme l'indique le formulaire de consentement signé par l'ensemble des enquêtés. Certificat éthique CERAS-2015-16-200-D, délivré le 01 décembre 2015 par l'Université de Montréal.

- 3- Une dernière partie d'entrevue (qui figure également sur le guide d'entrevue, et sur l'annexe 2) a été nommée dans l'enquête les « *Questions Flash* » dont nous détaillerons le procédé plus en profondeur juste après le point suivant.

### **Les thématiques soulevées au cours des sept mois d'enquête**

- A. Vague d'entrevues 1, mai 2016 : Cette vague d'entrevue a consisté à recueillir et reconstituer le parcours socioprofessionnel antérieur, et à le mettre en lien avec les aspirations de fin d'études. La première entrevue commence par une question d'introduction qui « a une importance capitale car elle doit tout à la fois rappeler l'objet de l'entretien et être construite de façon à engager la personne interrogée dans une dynamique de conversation » (Luc Van Campenhoudt et Raymond Quivy 2011 : 160). Celle-ci a également permis de situer l'enquêté en fonction de ses origines sociales, de son parcours universitaire (incluant une date de fin présumée de la maîtrise si le mémoire n'a pas été rendu) et de sa situation actuelle dans le contexte montréalais (notamment sur la potentielle mobilité géographique (Garneau, 2006) et le type d'installation résidentielle. Nous avons également abordé le sujet des ressources économiques à travers le degré d'indépendance économique face à l'endettement (Moulin, 2016), la capacité à se financer et la combinaison étude/emploi (Gauthier, 2013). Il a également été question de ressources professionnelles, sous l'angle de la relation entretenue avec la sphère professionnelle, l'utilisation du réseau (Forsé, 2008) et du degré d'appréciation du travail d'équipe. Le degré de soutien familial (Molgat, 2007) a également eu son importance, tout comme le rapport à l'établissement universitaire (Hamel, Méthot et Doré, 2010).
- B. Vague d'entrevues 2, juin 2016 : À partir de la seconde vague, chaque entrevue débutait par un moment consacré aux parcours des enquêtés qui nous racontaient en profondeur les évolutions de leurs parcours depuis le mois précédent. Pour certaines thématiques (et c'est le cas ici), l'usage de la double question « ce que les autres pensent de » suivie de « ce que tu penses de » a permis d'établir une relation entre l'éventuelle conception générale d'un sujet confronté à une vision plus personnelle. Nous avons utilisé ce procédé pour comprendre la pensée de l'enquêté sur la place du

travail dans la société (Hamel, 2007 ; Méda et Vendramin, 2010 ; Vultur et al., 2012), la définition et la représentation du succès professionnel, de l'échec professionnel (les termes « réussite » et « échec » ont été énoncés de sorte à laisser place à d'éventuelles critiques de vocabulaire), et la place ou la valeur de l'argent aujourd'hui. Nous nous sommes ensuite concentrés sur les représentations du travail personnel, à travers les notions d'estime de son travail (Mercure et Vultur, 2010), de sentiment d'auto-efficacité et d'engagement professionnel par la représentation du statut salarial.

- C. Vague d'entrevues 3, juillet 2016 : La troisième entrevue s'est construite (après une partie consacrée aux nouvelles orientations des parcours des enquêtés, comme pour le reste des entrevues) autour du projet d'entrée sur le marché du travail. En commençant par les attentes et les aspirations de chacun (Chombart de Lauwe, 1964), le début de l'entrevue a cherché à distinguer les degrés de faisabilité du projet professionnel. À cet égard, précisons dès maintenant que les attentes (d'avantages concrètes et réalisables) se distinguent des aspirations qui dépendent du système de représentation dans lequel elles s'insèrent. Il s'agit de comprendre les rapports entretenus avec l'université, ce qu'elle a apporté, les choix de parcours, les moteurs et freins éventuels à l'avancée académique, et les débouchés professionnels attendus en comparaison avec le parcours des autres étudiants. Une fois le projet professionnel exprimé, l'enquêté a alors pu aborder les moyens qu'il pense mettre en œuvre pour arriver aux fins désirées, et décrire les contraintes auxquelles il peut potentiellement faire face. Nous nous sommes également demandé sous quelles formes l'enquêté se distingue des autres sur le plan professionnel.
- D. Vague d'entrevues 4, août-septembre 2016 : Après avoir établi un point sur les avancées de parcours, nous avons questionné les enquêtés sur leurs conceptions de l'âge adulte, nous avons ensuite abordé le sujet de l'existence (ou non) d'une éventuelle frontière entre les deux âges, et sur les conditions de celle-ci (l'âge par exemple). En fonction de cette définition, nous avons pu demander aux enquêtés s'ils se considéraient comme adulte et pourquoi. Si la réponse était négative, il était alors question de définir le statut dans lequel il se représentait. Nous nous sommes ensuite intéressés à la représentation que l'individu se fait de son parcours personnel : le

sentiment de possession de son parcours, de la comparaison du parcours avec ce que l'enquêté juge être la norme, la notion de confiance en l'avenir, et l'éventuelle influence entre construction personnelle et développement professionnel.

- E. Vague d'entrevues 5, octobre 2016 : Les parcours ont ici été confrontés à leurs durées, tant subjectivement (par un questionnement sur la relation entre ce qui était attendu et le déroulé des événements), qu'en comparaison avec les autres parcours dont ils ont pu entendre parler.
- A. Vague d'entrevues 6, novembre 2016 : Nous avons ici cherché à comprendre le sentiment ressenti face à son propre parcours, suivant la relation entre recherche d'emploi/activité professionnelle et vie privée, ou encore le sentiment de la famille sur l'état de la situation. Pour les enquêtés en situation d'emploi, nous avons également abordé le sujet de la relation avec les collègues, de l'environnement de travail et les rapports avec les mandats à effectuer. En seconde partie d'entrevue, nous avons abordé le sujet de la définition des principaux moteurs et freins de l'évolution du parcours, et l'influence de la trajectoire sur la représentation de l'âge adulte.
- F. Vague d'entrevues 7, décembre 2016 : Nous avons commencé cette dernière entrevue par un retour sur les rapports au travail, la place du monde du travail, du succès et de l'échec professionnel. Nous avons ensuite rejoint le sujet du statut d'adulte et d'une potentielle évolution de définition de soi depuis le début de l'enquête, huit mois plus tôt. Il a également été question de situer le parcours de vie dans le temps, tant en rapport avec l'avenir que sur un ressenti général de la période post-diplôme. Afin de clore l'enquête, nous avons laissé la place aux enquêtés pour qu'ils puissent exprimer leurs avis sur l'enquête, sur les différentes thématiques et l'organisation générale de la recherche (fréquence et rythme notamment).

### **Les « Questions Flash »**

Après avoir abordé les évolutions des parcours des enquêtés depuis le mois précédent, et développé les thèmes du guide d'entretien, nous finissons systématiquement par ce que nous avons appelé les « Questions Flash », qui sont en réalité des questions à caractère plus directif.

Présentées sous une forme davantage ludique et dynamique, les « *Questions Flash* » ont eu pour principe d'obtenir un mot en guise de réponse. Une fois celui-ci prononcé, l'enquêté a évidemment tout le loisir de développer la réponse.

Construit à la fin de la première série d'entrevue en mai, le principe des *Questions Flash* a émergé de l'idée de rendre les entrevues plus dynamiques pour les enquêtés. D'un côté les enquêtés apercevaient le défi ludique de s'exprimer sous une nouvelle forme que le reste de l'entrevue<sup>9</sup>, de l'autre nous pouvions aborder à nouveau les thèmes importants de chaque guide d'entrevue. Ajoutons également que les thématiques déjà abordées au cours de l'entrevue ont ainsi été posées une nouvelle fois, laissant à l'enquêté l'opportunité d'y réfléchir afin d'approfondir sa réflexion.

Enfin il nous semble important de préciser que l'analyse des *Questions Flash* a pris en compte la double réponse : les enquêtés s'amusaient souvent à trouver le mot juste définissant leurs pensées et l'expliquaient avec attention comme pour le reste de l'entrevue. La non-réponse (qu'elle soit dans les questions du guide d'entrevues ou dans les « *Questions Flash* ») a été considérée comme une réponse en soi.

## **La construction du découpage temporel**

Grâce à ce dispositif, nous avons donc à la fin de l'enquête plusieurs éléments dont la complémentarité a eu plusieurs intérêts certains.

Premièrement, grâce à la retranscription de l'ensemble des entrevues, nous avons aisément pu mettre les verbatim sous la forme d'un tableau (situé en annexe 3) qui nous a permis de synthétiser les évolutions académiques et professionnelles de chacun. Ces parcours mis à plat illustrent des éléments forts de chaque verbatim, que nous avons également décidé de placer en annexe (annexe 4) afin de valoriser l'analyse. Nous invitons ainsi le lecteur à s'y référer s'il souhaite découvrir de plus près les visages des parcours de nos enquêtés.

---

<sup>9</sup> Notons à ce titre que la majorité des enquêtés a apprécié ce format d'enquête. Ils prenaient davantage le temps de la réflexion tout en devant d'eux-mêmes se confronter à leur réponse unique.

Deuxièmement, ce regard transversal sur les orientations de parcours et rapports au travail et à l'emploi a permis de construire quatre phases distinctes par un regroupement des effets structurants du marché du travail (comme les périodes de baisse ou de reprise d'activité au sens général) et des représentations de ces phases par les jeunes adultes enquêtés. Il en est ainsi ressorti un découpage du temps chronologique des mois de l'enquête en quatre phases distinctes, qui constituent le cadre général de l'analyse. Ce qui sera donc développé dans les prochains chapitres tire donc sa source dans la présence d'éléments communs, dont la fréquence a été soulevée pour chacune de ces phases. Fondamentalement distinctes et caractérisées par des analyses qui leurs sont propres, ces phases s'articulent autour d'une construction chronologique linéaire qu'est l'avancée générale dans le temps, au fur et à mesure de l'avancement des mois après la diplomation. De cette manière, chaque phase s'inscrit non seulement dans un cadre temporel, décrit par les temps structurants du marché du travail, mais aussi dans une dynamique du déroulement ordinaire du temps (c'est à dire chronologique, tel que développé par Claude Dubar (2014)). Il est donc certain que ces phases ne sauraient s'ajuster sans aménagement à n'importe quel processus d'entrée sur le marché du travail, puisqu'il semble évident qu'un individu diplômé en juillet et qui cherche un emploi en septembre ne se représenterait pas les mêmes objectifs que s'il était diplômé depuis le mois de janvier, par exemple.

Enfin, une fois ces phases définies, les éléments qui permettaient leurs distinctions ont été approfondis de manière à pouvoir caractériser ces phases pour non seulement les définir à travers les tendances transversales (qui ont pu être définies grâce à l'utilisation du logiciel d'analyse textuelle Atlas TI permettant de traiter les soixante-quatre retranscriptions), mais également de manière à les prendre en compte dans leurs liens avec les phases précédentes. Il semble ainsi évident qu'un refus de contrat pour une entreprise qui ne semblait pas convenir à l'enquêté par exemple, prend une nouvelle perspective s'il s'inscrit dans une recherche longue et douloureuse (dans la phase précédente) pour le jeune adulte en question.

Les prochains chapitres suivront donc logiquement le fil chronologique de l'enquête, ce qui permettra au lecteur d'accéder à la double lecture de la découverte des parcours dont les temps seront analysés à travers les faits qui les caractérisent.

Partant ainsi de la diplomation, nous suivons les différents modes de construction professionnelle<sup>10</sup> organisés transversalement en fonction des phases temporelles. En dégagant les éléments marquants des parcours, quatre phases majeures se sont distinguées : la phase de la projection professionnelle (où les aspirations liées au travail se concrétisent en projet professionnel), la phase de l'attente (qui met en lumière les différences de rythmes imposés par le départ de l'université), la phase de la confrontation au réel (où les représentations du statut d'adulte sont mis à l'épreuve des événements du parcours « d'insertion »), et la phase du choix professionnel (au sein duquel il devient nécessaire de s'approprier de nouveaux codes, qu'ils soient en adéquation avec le projet professionnel initial ou formulé à travers une réorientation de parcours).

### **Les visages des dix jeunes adultes enquêtés**

Nous recherchions au début de l'enquête, des finissants de second cycle universitaire. Nous avons fixé les critères de sélection suivants : en fin de maîtrise (ou diplôme de second cycle universitaire) et la non-poursuite des études. L'appel au recrutement a été diffusé sur les réseaux sociaux étudiants à Montréal, et envoyé aux différentes associations étudiantes.

C'est ainsi qu'une cohorte de dix enquêtés a été formée en un mois, ce qui a entraîné pour certains une première rencontre tout début juin. Les enquêtés se répartissent donc de la manière suivante (voir le tableau III ci-dessous). Le processus de recrutement s'est orienté sur l'obtention d'une variété des types de diplômes et sur la parité homme/femme.

Il est à noter que le mode de recrutement a conduit involontairement à obtenir un nombre non négligeable d'individus d'origine française dans l'enquête. Le processus de recrutement ne s'est pourtant pas centré sur la mobilisation de réseaux personnels, mais sur la mobilisation des associations étudiantes. N'ayant pas fait le choix de la comparaison dans notre enquête, nous n'avons pas établi de distinction *ex ante* entre les nationalités.

---

<sup>10</sup> Avant toute chose, précisons que nous n'adoptons pas un vocabulaire visant à émettre un jugement de valeur. Les parcours ne sont donc par exemple pas « en avancement » (ce qui supposerait qu'un parcours peut ne pas avancer, voire même reculer) mais « en construction ».

**Tableau III. Synthèse des parcours des enquêtés au début de l'enquête**

<b>Prénom</b>	<b>Âge</b>	<b>Secteur de diplomation</b>	<b>Situation au début de l'enquête</b>
Camille	28	Géographie	En rédaction / Aidée financièrement par son frère
Constantine <sup>11</sup>	26	Littérature	Mémoire rendu / Travaille pour l'ouverture d'une librairie / Aucun financement
Élisabeth	24	Histoire	En rédaction / Travaille à temps partiel en magasin de vêtement
Gustave	24	Génie civil	Mémoire rendu / Aucun financement / Lancement startup
Léopold	24	Physique	En rédaction / Financé par son laboratoire
Lola	25	Marketing	Mémoire en correction / Contrat assistante de recherche
Luc	24	Génie mécanique	Mémoire rendu / Début d'une startup / Auxiliaire de recherche
Marcel	26	Ingénierie financière	Mémoire rendu / Aidé financièrement par ses parents
Maria	26	Sociologie	Mémoire rendu / Sans emploi / Aucun financement
Romain	23	Génie civil	En rédaction / Lancement startup / Aucun financement

---

<sup>11</sup> Constantine se considère agenrée (sans genre). Avec son accord, nous utiliserons la forme féminine pour la décrire afin de faciliter la lecture.

## CHAPITRE 2

### La phase de la projection professionnelle

#### Des premières élaborations du projet professionnel ...

Au début de notre enquête, six enquêtés sur dix venaient de déposer leur mémoire dans le début de l'année 2016. Nous rencontrons donc des jeunes adultes (diplômés pour certains, en attente de correction pour d'autres, ou en rédaction) qui ne désirent pas poursuivre leurs études universitaires. La première vague d'entrevue (qui s'est généralement orientée vers une découverte des parcours, des ressources, des sujets d'intérêts et des principales aspirations professionnelles) a permis aux enquêtés de spontanément développer leurs sujets de mémoire. Cette approche comme premier contact s'est progressivement orientée vers une confrontation de leurs activités pendant les études sur ce qu'ils désiraient mettre en place après la diplomation.

De l'école au travail, les entrevues se sont transversalement orientées vers la formulation de postes ou d'activités professionnelles précises. Connaissant l'image qu'ils souhaitent dégager professionnellement, les enquêtés ont ainsi tous exprimé une (ou deux hypothèses) qui allait orienter leurs stratégies professionnelles. Nous avons alors déduit de ces projections professionnelles, un plan principal (individuel) et un plan « de secours » (lorsque deux orientations étaient envisagées).

**Tableau IV. Secteurs de diplomation et plans professionnels au début de l'enquête**

Prénom	Âge	Secteur de diplomation	Activité(s) professionnelle(s) recherchée(s) au début de l'enquête
Camille	28	Géographie	Emploi en environnement + Professeur au Cégep
Constantine	26	Littérature	Participation à la création d'une librairie coopérative
Élisabeth	24	Histoire	Enseignement au Cégep + Administration à l'université
Gustave	24	Génie civil	Création d'une startup
Léopold	24	Physique des particules	Enseignement au Cégep
Lola	25	Marketing	Emploi/Travail indépendant en marketing
Luc	24	Génie mécanique	Création d'une startup
Marcel	26	Ingénierie financière	Emploi en gestion de portefeuille
Maria	26	Sociologie	Emploi en travail social
Romain	23	Génie civil	Création d'une startup

## **Sous quelle forme travaille-t-on ? Les modèles stratégiques d'entrée sur le marché du travail**

En fixant l'objectif principal comme référence<sup>12</sup> (parce qu'il est le plus désiré), les enquêtés s'orientent vers trois formes professionnelles : l'emploi, la création d'emploi par l'entrepreneuriat, et ce que nous avons appelé l'expérimentation qui représente un modèle stratégique à part entière.

Certains enquêtés ont fait le choix, dès la remise du mémoire, de la réorientation professionnelle. La valorisation de leurs aspirations face aux modèles communément admis par leurs trajectoires académiques, nous a permis d'établir que les modèles stratégiques que nous allons développer relèvent (en grande partie) de la volonté des enquêtés plutôt que de la poursuite logique et implicitement imposée par le secteur de diplomation. Pour cette raison, nous utilisons le terme « stratégie » qui symbolise l'ensemble des dispositions visant un objectif déterminé, une orientation claire et affirmée qui oriente ici les trajectoires professionnelles.

### **Encadré 1. Léopold : le refus de l'hyperspécialisation**

Léopold, un québécois de 24 ans passionné par les sciences, arrive à Montréal pour commencer ses études universitaires. Dès le début de sa maîtrise en physique, Léopold travaille pour son directeur en tant qu'auxiliaire de recherche, ce qui lui permet d'être financé pendant ses études. Désirant « faire autre chose » que travailler sur un ordinateur, il dit se détacher de la physique pour développer de nouvelles connaissances. Encore en période de rédaction, Léopold prévoit de rendre son mémoire pendant l'été, ce qui lui laisse le temps de la réflexion.

Il faudrait que je fasse un doctorat, une maîtrise c'est pas suffisant [pour être physicien], et puis c'est pas quelque chose qui me tente nécessairement. [...] C'est plutôt que je peux pas vraiment dire que j'aime pas ce que je fais, mais je peux pas dire non plus que j'ai pas envie de faire autre chose. C'est un peu redondant, je suis

---

<sup>12</sup> Si nous nous sommes ici concentré sur le plan principal, nous remarquons que le plan secondaire « de secours » s'oriente pareillement au plan principal. Il y a donc un modèle professionnel fixe pour les enquêtés qui décident de « s'insérer » ou « d'entreprendre ».

toujours devant mon ordinateur, toujours, mes journées c'est que ça que je fais. Sauf quand je suis au [laboratoire de recherche], mais là je suis devant mon ordinateur au [laboratoire de recherche], j'ai un peu plus de réunion, et je parle à plus de monde, donc c'est moins pire, mais c'est quand même le même travail, donc c'est redondant. Mais le sujet en soit je trouve ça intéressant, et je trouve ça important que des gens travaillent là-dessus, puis j'aime ça quand j'ai des résultats, j'aime faire cette recherche-là, mais j'ai l'impression qu'il me manque quelque chose autour. Et puis j'ai envie de sortir un peu du monde universitaire, puis j'ai envie de vivre d'autres expériences, donc c'est pour ça que je m'en vais peut-être vers une carrière au Cegep, parce que c'est peut-être une opportunité, mais si j'avais eu une offre d'emploi dans une entreprise, ou autre chose, je l'aurai pris aussi peut être... (Léopold, 10 mai)

Sur cette base, nous avons donc construit une catégorisation des modèles d'orientation d'entrée sur le marché du travail.

**Tableau V. Les modèles stratégiques d'entrée sur le marché du travail**

Le modèle de l'insertion en emploi	Quatre enquêtés (Marcel, Camille, Maria, Élisabeth)
Le modèle de la création	Quatre enquêtés (Romain, Luc, Gustave, Constantine)
Le modèle de l'expérimentation	Deux enquêtés (Lola, Léopold)

#### Le modèle de l'insertion en emploi

Le modèle de l'insertion en emploi définit le fait de chercher un emploi salarié dans une entreprise : l'enquêté s'insère alors dans un modèle professionnel déjà construit. Quatre enquêtés désirent ainsi obtenir un emploi salarié, que ce soit au niveau du plan principal que celui « de secours ». Deux éléments retiennent ici notre attention.

Nous remarquons premièrement que les quatre discours orientés vers l'objectif du salariat n'évoquent pas les deux autres modèles stratégiques (l'entrepreneuriat et l'expérimentation). Le salariat apparaît spontanément comme la suite logique du parcours, sans évoquer une autre orientation stratégique professionnelle. Nous notons donc que l'emploi fixe à temps plein apparaît comme la référence de ce modèle stratégique.

En second, cet « allant de soi » du salariat se légitime à travers les quatre entrevues par une application conjointe à la formulation d'un poste déterminé. L'objectif stratégique dépasse donc la situation professionnelle, et s'installe dans un nom de poste, un titre, qui devient la référence. Les évolutions qui caractérisent l'ensemble du parcours professionnel s'orientent alors vers une trajectoire ascendante en termes de titre et de responsabilité.

### **Encadré 2. Marcel : De l'emploi en ingénierie financière à la recherche doctorale**

Arrivé à Montréal en 2010, Marcel, français de 26 ans, poursuit ses études universitaires par un baccalauréat en commerce qu'il prolonge par une maîtrise en ingénierie financière. Effectuant le rendu de sa maîtrise une semaine après le début des entrevues, Marcel prévoit de chercher un emploi en gestion de portefeuille dans une banque, afin de continuer à stimuler intellectuellement par la résolutions d'éléments complexes. En juin, il décroche un entretien grâce à la plateforme digitale *Indeed*, pour un contrat de six mois. Refusant finalement cette offre, Marcel poursuit ses recherches d'emploi « pour se déstresser ». Au mois de juin, il envisage entamer un doctorat si sa recherche d'emploi ne s'avère pas fructueuse.

J'ai pas forcément de pression particulière à trouver n'importe quoi parce que même si j'aimais pas forcément écrire, j'aime beaucoup la recherche. Et si jamais je trouve pas [d'emploi], ça me dérangerait pas de continuer mes études au doctorat, donc c'est pas un échec si je trouve pas dans trois mois le boulot qui me plait. Je trouverai un moyen. [...] J'essaye toujours de rebondir si ça ne marche pas. Combien de temps je me laisse, trois mois je pense... Je pense personnellement je pense avoir trouvé d'ici-là si je me mets à chercher vraiment activement, plus que là, actuellement j'ai juste regardé, envoyé trois CV. Mais c'est ça. (Marcel, 24 mai)

### Le modèle de la création

Quatre enquêtés ont formulé leur projet professionnel principal autour de l'entrepreneuriat. Désirant travailler seuls ou en équipes, ils préfèrent créer leur activité professionnelle, se dégageant donc de toute structure préétablie. Nous relevons ici trois nouveaux éléments caractérisant ce modèle stratégique.

Premièrement, les quatre enquêtés qui orientent leurs stratégies autour de la création de leur situation professionnelle ont recours, au fil de l'entrevue, à des formes de justification du rejet de l'emploi directement après la diplomation. Comme si l'entrepreneuriat s'inscrivait comme une forme professionnelle exploratoire, les enquêtés ont senti le besoin d'expliquer leurs démarches d'entrée sur le marché du travail

Deuxièmement, ils présentent l'emploi comme une forme de contrainte du fait de l'implication dans une structure trop encadrée, qui ne pourrait pas permettre la mise en place de leurs objectifs. Le salariat n'est pourtant pas rejeté totalement, il sert de support, d'alternative de secours, en cas d'échec du projet professionnel.

Enfin, ce projet professionnel apparaît transversalement comme l'objectif principal (et unique) de la stratégie de l'entrepreneuriat. Qu'il soit une *startup*, une coopérative ou un travail indépendant, l'objectif reste défini. Les perspectives d'évolution de carrière sont donc absentes des discours puisqu'elles n'entrent pas dans la logique d'un projet à mettre en place et à pérenniser. Suivant cette même idée, les stratégies s'orientent vers une considération moyen-terme du parcours professionnel.

### **Encadré 3. Gustave : La réorientation au profit de l'innovation**

Arrivé à Montréal en échange, il y a deux ans, Gustave, un français de 24 ans, a terminé sa maîtrise en génie civil au début de notre enquête. Gustave décide alors de créer une *startup* afin de développer ses connaissances dans un nouveau champ professionnel de développement informatique, le *machine learning* (système d'intelligence artificielle). Étant payé pendant sa maîtrise grâce à des contrats de recherche, il dispose de moyens financiers pour prendre le temps de développer son nouveau projet pendant l'été. Dépendamment de la réussite de celui-ci, Gustave restera à Montréal ou rentrera en France. Il envisage également de chercher un emploi à San Francisco, le berceau du développement technologique en Amérique du nord. Dès le début de l'enquête, Gustave se détourne donc d'un emploi d'ingénieur en génie civil implicitement proposée par sa formation académique.

Je pense que c'est faire un truc concret en tout cas, un truc qui a un résultat. Un truc aussi orienté techno. L'environnement de travail, ça compte énormément. J'ai pas

envie de travailler dans un grand groupe. Je pense travailler avec les gens de mon âge, dans un truc un peu nouveau, innovant. C'est un truc important pour moi, un truc où tu crées. Parce que je trouve que le monde maintenant a tellement changé que t'as des trucs vraiment différents. Mais ouais, des gens de mon âge, intéressants aussi. Voilà, un truc un peu nouveau. (Gustave, 28 mai).

### Le modèle de l'expérimentation

La dernière stratégie que nous avons rencontrée s'est construite autour de deux enquêtés qui n'adoptent, au début de l'enquête, aucune orientation fixe de parcours professionnel. Deux raisons principales ont été évoquées pour justifier le choix de l'expérimentation.

Premièrement, bien que les deux enquêtés parviennent à formuler leurs projets professionnels, ils s'expriment sur une double difficulté relative au choix stratégique d'entrée sur le marché du travail : pour l'une la radicalité du choix entre travail autonome et salariat dans une entreprise, pour l'autre le désir de poursuivre dans le champ d'étude pousse à l'ouverture de multiples centres d'intérêts. Sans être détachés de toutes aspirations professionnelles, la concrétisation de ces dernières semble difficile à formuler.

Deuxièmement, face à ce qui est vécu comme un choix impossible, les deux enquêtés se laissent porter par les opportunités professionnelles qu'ils peuvent rencontrer, préférant accepter ce qui peut potentiellement croiser leur parcours. Leurs discours s'orientent donc vers la non précipitation, pour allonger le processus de réflexion stratégique jusqu'à l'automne.

#### **Encadré 4. Lola : Les difficultés de concrétisation des ambitions professionnelles**

Le parcours académique de Lola, française de 25 ans, qui s'engageait dans un premier temps vers des études de médecine, change de cap en janvier 2010 quand elle fait le choix de l'expatriation, l'amenant au baccalauréat puis à la maîtrise de marketing à Montréal. Arrivant à la toute fin de son mémoire au début de l'enquête, elle hésite sur la forme de son activité professionnelle de consultante en *marketing*, entre un poste en entreprise et le travail autonome. En attendant de décider, Lola attend les corrections de son mémoire, et effectue un contrat d'assistante de recherche pour son école, qu'elle doit terminer avant le 12 juillet.

Bah c'est ça le gros problème, c'est qu'au final je sais pour quel genre de boîte j'ai envie de travailler, mais je sais pas exactement en quoi. Après je marche vachement à l'affect, donc il faut vraiment que l'équipe me plaise, je pourrai pas travailler dans une entreprise où tout le monde a les dents qui rayent le plancher, où on hésites pas à te mettre un petit taquet pour prendre ta place... Non moi j'aime bien le travail en équipe parce que je trouve que c'est plus valorisant de stimuler l'intelligence collective plutôt que commencer à réfléchir en solo dans ton coin. Donc pour ça, j'aimerais bien trouver une entreprise, et c'est paradoxal, mais relativement petite pour me permettre d'être polyvalente, mais pas non plus trop (Lola, 3 juin).

## **Les rapports au travail et à l'emploi des enquêtés**

Si les enquêtés s'orientent autour des trois modèles stratégiques que nous venons de décrire, c'est parce qu'ils recherchent tous une forme d'épanouissement professionnel (Beudelot et Gollac, 2003). Ces rapports au travail et à l'emploi s'inscrivent alors comme le fondement même des projets professionnels formulés, puisqu'elles incarnent l'image de l'adulte professionnel que les enquêtés se sont appropriés.

Nous avons alors cherché à comprendre sous quelles formes s'orientent ces rapports à la vie professionnelle (Mercure et Vultur, 2010). Il est donc ici question de positionner les discours en fonction de ce qui est intrinsèquement recherché à travers l'activité professionnelle. Les entrevues ont permis de déceler trois tendances principales formulées par le travail au quotidien, le travail altruiste, et le travail comme fondement. Précisons également que celles-ci sont avant tout des tendances, au sein desquelles les enquêtés s'orientent sans s'y installer définitivement.

### Le travail au quotidien

L'activité professionnelle inclue premièrement les missions et les mandats, c'est à dire les tâches (quotidiennes ou hebdomadaires) à réaliser dans son travail. Cet élément semble ainsi majoritairement important pour les enquêtés, qui perçoivent ces objectifs professionnels comme le principal moyen et garant de l'épanouissement professionnel. Cette conception se traduit également par une représentation temporelle du travail resserrée sur une échelle de court terme (Longo et Bourdon, 2016). Dépassant ainsi les objectifs sur le long-terme du

travail, les enquêtés valorisent le travail « à la tâche ». L'enchaînement de ces buts permet pour les enquêtés, d'éviter l'ennui par la redondance (nous développerons ce point plus tard), l'isolement d'une hyperspécialisation pouvant mener à l'arrêt de la courbe d'apprentissage par l'invariabilité de la situation professionnelle. Ainsi, en plaçant un rapport au travail dans les tâches, les enquêtés ciblent l'épanouissement quotidien (ou hebdomadaire) à travers l'idée de polyvalence tout en insistant sur le nécessaire (mais pas primordial) dynamisme qu'imposerait cette forme de flexibilité.

**Encadré 5. Romain : La dévalorisation du mémoire au profit de l'épanouissement professionnel**

Romain, étudiant français de 23 ans est arrivé à Montréal en échange universitaire en ingénierie. Il est donc également financé pendant ses études grâce à des missions qu'il doit effectuer pour sa directrice de recherche. Au début de l'enquête, il termine sa rédaction et prévoit le rendu final au mois de juin. Romain cherche à terminer rapidement son mémoire pour accorder plus de temps à la startup qu'il codirige avec Luc. Ses tâches principales sont reliées à la stratégie et aux développements digitaux de la plateforme de bénévolat.

Finir le mémoire le plus tôt possible pour travailler sur [la startup]. Parce que je kiff travailler pour [la startup] dans le sens où c'est du codage, et j'aime faire ça. Sinon je le ferais pas le soir quand je sais pas quoi faire. Donc j'essaye de finir vite. Là j'ai même pas envie de finir ma maîtrise spécialement bien, j'ai pas envie de vraiment soigner mon mémoire et tout, j'ai juste envie de finir vite. (Romain, 28 mai)

En second, les enquêtés s'orientent également vers une mise en avant d'autres avantages relatifs à une situation professionnelle. Certains enquêtés priorisent alors le travail d'équipe, la collaboration ou l'environnement général du travail. Nous remarquons ici une nouvelle mise en scène de l'activité professionnelle au sein de laquelle la temporalité est aussi quotidienne ou hebdomadaire. Il prend alors la forme d'un contexte général non ciblé qui permettrait l'épanouissement professionnel.

**Encadré 6. Camille : La satisfaction d'un besoin à travers l'activité professionnelle**

Camille, étudiante québécoise de 28 ans, commence sa maîtrise en alliant les cours et la

rédaction avec des contrats de recherche, où elle doit se rendre six mois par an en région québécoise pour étudier certains types de sols. À la fin de son mémoire, qu'elle prévoit de rendre au mois d'août, Camille hésite entre un poste en enseignement au Cégep (établissement scolaire de niveau collégial) ou dans une entreprise en environnement en étude géotechnique (étude des sols). Ses critères de sélection s'orientent principalement vers les conditions de l'activité professionnelle, qui ne doivent pas être trop cloisonnant et enfermant.

Il faut que je sois sur le terrain, un job physique, qui est la job en environnement. C'est sûr avec un peu de bureau, mais c'est correct, un mix des deux. Versus l'enseignement, que c'est tu montes ton cours derrière ton ordi, tu montes tes affaires, oui t'es actif pendant que tu donnes ton cours, mais y'a beaucoup de correction rendu chez vous. Oui par exemple t'as deux mois de congés l'été, ça peut être intéressant... c'est les deux qui... Parce que la job en environnement t'as pas tout l'été de congé. Je pense que j'ai besoin d'être dehors. J'ai besoin de bouger, faut que je bouge. [...]. L'été passé, j'ai parcouru tous les ruisseaux sur l'île de Montréal, et j'ai fait la ressention de tous les types de végétation, des types de sols... tout l'environnement du cours d'eau. Tu passes ta journée là, t'apprends en même temps. [...] Puis en environnement, c'est parce que j'aime la nature aussi, je veux pouvoir faire travailler mon cerveau, j'ai aidé pendant deux, trois mois à faire du paysagement à mon beau-père. C'est comme un job-in étudiant mais je trouvais pas ça particulièrement valorisant, je tondais le gazon. Sauf qu'au moins je suis pas au Couche-tard en arrière d'une boutique, derrière la caisse... (Camille, 13 juin)

### Le travail altruiste

Un second rapport est apparu dans les discours, lorsque ceux-ci ne visaient pas le travail *par* les tâches ou l'environnement mais *pour* un objectif extérieur quotidien ou hebdomadaire. Cette forme se caractérise alors par trois principes.

Le travail est premièrement abordée à travers une perspective temporelle long terme (Longo et Bourdon, 2016). Les tâches personnelles apparaissent comme les pierres d'un investissement permettant la construction d'un objectif collectif à plus grande échelle. Dans les aspirations de nos enquêtés, ce but est détaché de la vie de l'entreprise ou de l'organisme dans le sens où il dessert une cause extérieure.

Deuxièmement, cette cause est principalement idéologique ou politique. En effet, les enquêtés qui s'orientent vers le rapport du travail altruiste cherchent, à travers leurs objectifs professionnels, à s'engager afin de lutter contre quelque chose qu'ils dénoncent. Les entretiens

révèlent alors la double priorité de pérenniser la structure (à travers l'emploi ou l'entrepreneuriat) et de concrétiser les objectifs de celle-ci afin de l'inscrire dans un cercle vertueux où les financements alimentent la réalisation des objectifs de fonds attachés aux valeurs éthiques pour lesquelles elle a été créée.

Enfin, ces objectifs transversaux nécessitent la cohésion d'une équipe de travail. Certaines entrevues ont rapporté que la coordination et l'organisation de l'équipe sont importantes. En effet, une échelle temporelle plus étendue impose à l'ouvrage collectif une avancée constante, sans retours immédiats qui pourraient valoriser et motiver l'équipe. Les enquêtés désirent alors s'inscrire dans un groupe homogène, valorisant et égalitaire afin de pouvoir dévouer leurs motivations à la cause qu'ils souhaitent servir.

#### **Encadré 7. Maria : La réorientation altruiste en travail social**

Maria, québécoise de 26 ans diplômée de maîtrise de sociologie de l'université d'Amsterdam, désire être professeur au Cégep pour pouvoir transmettre, vulgariser et échanger avec les étudiants. Elle postule ainsi tous les deux jours aux offres dans ce domaine. Consciente des difficultés à franchir pour accéder à ces postes, elle pense également à se réorienter vers la voie « plus réaliste » du travail communautaire, en particulièrement du travail social. Voyant que beaucoup d'offres ont déjà été comblées, elle décide de miser sur la création d'un réseau de contacts à Montréal, le sien étant principalement basé à Amsterdam. En parallèle de ses recherches d'emploi, elle désire travailler dans un restaurant à mi-temps et se dit prête à faire du bénévolat. Les voyages et les études de Maria l'ont confronté à la situation d'expatriation « sans port d'attache » où il faut recommencer sa vie à zéro. Elle insiste sur sa conscience d'être plus privilégiée que les immigrants ou les réfugiés arrivants à Montréal, et ressent fortement le besoin d'offrir son aide et ses connaissances à ces personnes.

J'aime vraiment ça, j'ai tout le temps aimé venir en aide... Mais je trouve ça un peu hiérarchique *venir en aide*, mais admettons offrir ce que moi je connais, pouvoir offrir mes connaissances, puis après voir ce que ça donne. Je pense que surtout avoir l'expérience peut-être vraiment pas au même niveau, parce que je pense que je suis pas mal privilégiée, mais de savoir ce que c'est de pas avoir de port d'attache, d'arriver à zéro quelque part tout en étant plus privilégiée que quelqu'un qui arrive ici en étant immigrants, ou réfugiés qui ont pas eu le réseau que moi j'ai eu dans tous les endroits où je suis allée. C'est juste de savoir que quand quelqu'un est là pour

t'aider, ça fait toute la différence. Quand quelqu'un est là pour t'offrir son réseau, sans t'aider directement, mais te référer à, c'est déjà ça, donc c'est ça que j'aimerais faire.  
(Maria, 2 juin)

### Le travail comme fondement

Nous retrouvons une dernière forme de justification du travail, nommée le travail comme fondement. Les enquêtés placent ici le travail en rapport avec la sphère privée dans le sens d'une démarchandisation de la force de travail où l'activité professionnelle ne serait qu'un moyen de développer ce qui relève des autres sphères de la vie. Les enquêtés évoquent ainsi des envies de stabilité (résidentielle et financière) pour créer une famille, pour voyager et pour participer bénévolement à des activités qui leur tiennent à cœur. Nous pensons donc ici aux travaux sur le rapport à l'activité qui, tel que mentionner dans le premier chapitre, met en rapport le travail avec les autres sphères de la vie (Mercure, Vultur et Fleury, 2012)

Le degré de recherche de la stabilité professionnelle varie alors suivant les enquêtés, et influence l'implication dans les deux premières formes justificatives du travail que nous venons de décrire. Lorsque la stabilité apparaît comme l'élément majeur de la construction du projet professionnel, les tâches, l'équipe, et l'environnement est relégué au second plan, tant qu'ils ne sont pas jugés trop négativement par l'enquêté.

Ce dernier point nous rattache ainsi du concept d'intégration professionnelle (Paugam, 2007) qui vise, dans sa forme la plus aboutie, la complémentarité entre l'épanouissement professionnel et la sécurité de l'emploi. Cette dernière se justifie également par une vision temporelle de long terme sachant que le principal investissement professionnel vise la stabilité et la sécurité, afin de pouvoir développer les autres sphères de la vie.

#### **Encadré 8. Élisabeth : Le choix de l'épanouissement professionnel ou personnel**

Élisabeth, étudiante québécoise de 24 ans, a ajouté à sa maîtrise en histoire une option collégiale, qui lui permet de combiner l'exercice du mémoire avec des stages pratiques d'enseignement au Cégep. Sa passion pour l'enseignement est apparue depuis longtemps, et l'a poussé à orienter son parcours académique en conséquence. Désirant également fonder une famille rapidement, Élisabeth exprime le souhait d'un emploi en administration au sein d'une université pour avoir les différents avantages reliés à ce poste

qui lui permettrait d'accéder à son nouvel objectif.

Moi je veux avoir des enfants, pas l'année prochaine, pas dans deux ans, mais éventuellement j'aimerais en avoir. Je peux avoir des enfants seulement quand je vais être permanent, pour avoir les congés payés et tous les avantages aussi. Donc je suis en train de me poser la question de si je fais pas plutôt carrière à l'université dans un poste administratif le temps de faire ma famille, puis après ça enseigner. Mais je me verrais enseigner jusqu'à 65 ans, j'aimerais vraiment ça si on me donnait l'opportunité. Sauf que c'est difficile de rentrer. (Élisabeth, 1 juin)

### ... À l'image d'un nouveau monde

En entrant dans un nouveau milieu non-universitaire, les jeunes adultes découvrent un « nouveau monde ». Même s'ils ont pu travailler pendant leurs études, nous considérons qu'un travail alimentaire n'est pas représenté de la même manière qu'une activité professionnelle non conciliée avec les études. Nous verrons que ce « nouveau monde » n'est pas toujours bien perçu, et qu'il s'assimile à la notion de l'emploi que nous séparons catégoriquement de celle du travail.

#### **Le monde du travail**

La plupart des enquêtés ont prononcé des avis négatifs sur le terme monde du travail. Il est alors « difficile [pour les enquêtés] d'avoir un poste, c'est difficile d'être permanent »<sup>13</sup>. La rhétorique du « nouveau monde » semble justifiée par la représentation d'une frontière, d'un « saut, [vers] l'inconnu »<sup>14</sup>, vers un endroit où « il y a plus de place, plus de place pour les jeunes »<sup>15</sup>. Ce monde leur semble également monotone, avec des « horaires fixes, [et un] boss qui est chiant »<sup>16</sup> et « trop encadré, tu dois faire ça, et être un travailleur, alors que par défaut tout le monde travaille »<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Issu de l'entrevue d'Élisabeth, le 28 juin

<sup>14</sup> Issu de l'entrevue de Marcel, le 12 septembre

<sup>15</sup> Issu de l'entrevue de Maria, le 3 juillet

<sup>16</sup> Issu de l'entrevue de Luc, le 21 novembre

<sup>17</sup> Issu de l'entrevue de Léopold, le 8 septembre

Les enquêtés décrivent la difficulté de « [s]'adapter au monde du travail ou... [et l'impossibilité] d'adapter [le monde du travail] à toi »<sup>18</sup>. Cet élément semble induire une relation de pouvoir entre les enquêtés et ce fonctionnement qui « reste aliénant, sauf quand t'as l'emploi que tu veux, mais ça reste un privilège »<sup>19</sup>.

D'un autre côté, certains enquêtés émettent un sentiment positif à l'égard de ce terme. Nous retrouvons par exemple un vocabulaire lié aux opportunités (professionnelles et personnelles) « parce [qu'elles] t'aide[nt] à sortir de ta zone de confort, et aspirer à faire des choses que t'aurais pas faites normalement... »<sup>20</sup>. D'autres enquêtés démontrent le côté utile de ce monde qui organise la place professionnelle de chacun pour former un ensemble cohérent au sein duquel les « gens se décrivent souvent par rapport à ce qu'ils font, par rapport à leur titre »<sup>21</sup>. Nous retrouvons par ailleurs un changement de discours entre le début et la fin de l'enquête de la part de deux enquêtés. Marcel, d'une part, se représente le monde du travail de manière rationnelle, comme quelque chose d'utile qui permet de structurer la société : « forcément ce que tu fais est relié à ta place dans la société théoriquement »<sup>22</sup>. Il qualifie le terme de dangereux du fait « de te trouver dans un poste que tu détestes et que tu dois te coltiner pendant deux ans parce que sinon c'est mauvais pour ton CV... »<sup>23</sup>. Il trouve finalement que ce terme s'assimile à quelque chose de « cool, parce qu'il y a une bonne ambiance [dans son emploi], je fais des trucs intéressants... »<sup>24</sup>. Nous voyons bien ici que Marcel s'approprie le terme monde du travail en l'assimilant à sa propre trajectoire, puisqu'il passe par une période d'incertitude pour finalement être rassuré d'avoir trouvé un emploi stable qu'il juge satisfaisant. À l'opposé, Romain constate en un premier temps la « décentralis[ation] » du monde du travail<sup>25</sup>, qu'il caractérise comme étant « moins sérieux qu'avant, enfin que c'est juste des gens normaux »<sup>26</sup>. Il dit exprimer du « plaisir » en travaillant sans « se faire chier au

---

<sup>18</sup> Issu de l'entrevue de Léopold, le 9 novembre

<sup>19</sup> Issu de l'entrevue de Constantine, le 12 novembre

<sup>20</sup> Issu de l'entrevue de Lola, le 9 septembre

<sup>21</sup> Issu de l'entrevue de Marcel, le 15 juin

<sup>22</sup> Issu de l'entrevue de Marcel, le 15 juin

<sup>23</sup> Issu de l'entrevue de Marcel le 12 septembre

<sup>24</sup> Issu de l'entrevue de Marcel le 13 novembre

<sup>25</sup> Issu de l'entrevue de Romain, le 17 juin

<sup>26</sup> Issu de l'entrevue de Romain le 9 septembre

travail ». Enfin, lors de la dernière entrevue, il trouve finalement ce monde « lourd » du fait de l'arrêt du statut d'étudiant « je m'aperçois, quand t'es étudiant t'es tranquille même si t'as plus envie d'être étudiant. Mais on te dit quoi faire. J'aimais bien ça [rires], là on te dit pas quoi faire [dans ton travail] »<sup>27</sup>.

### **Du travail à l'emploi, deux notions distinctes**

Si d'un côté les modèles stratégiques d'entrée sur le marché du travail (insertion, création et expérimentation) déterminent les formes concrètes de l'activité professionnelle, les rapports au travail et à l'emploi se rattachent quant à eux à la conception générale et abstraite de cette activité professionnelle. C'est ainsi qu'à travers un vocabulaire transversalement orienté vers le dépassement de soi et de ses capacités, les enquêtés expriment une volonté d'épanouissement à travers le travail. Ils opèrent donc implicitement cette distinction, en définissant d'un côté leurs aspirations professionnelles, concrétisées d'un autre côté par les stratégies professionnelles d'emploi.

Le travail est ainsi perçu positivement, et se distingue de l'emploi qui sous-tend notamment les difficultés d'accès au temps plein, les formes de précarité et les inégalités salariales que nous avons exposées en introduction. Nous pouvons ainsi concevoir l'idée selon laquelle il est possible d'être satisfait au travail tout en occupant un emploi instable, ou inversement d'être malheureux au travail en ayant un emploi stable.

Si nous avons explicité les formes de rapport au travail (notamment à travers nos deux typologies), nous tenons à rajouter quelques éléments sur les différentes formes de rapport à l'emploi.

### **La place du salaire dans les rapports au travail et à l'emploi**

Avec les éléments de discours que nous avons vu, qui tendent à une dévalorisation de l'emploi au profit d'un développement personnel à travers le travail, il semblait important d'étudier la place du salaire dans l'élaboration stratégique du projet professionnel.

---

<sup>27</sup> Issu de l'entrevue de Romain, le 11 novembre

Si nous pouvions penser que les enquêtés seraient nombreux à vouloir profiter d'un salaire à la hauteur du niveau de leurs qualifications, l'enquête révèle d'autres résultats. En effet, nous avons demandé aux enquêtés les trois éléments qu'ils estimaient capitaux dans un emploi en les organisant du plus au moins important.

Nous retrouvons alors différents éléments que nous avons regroupés de la manière suivante : les relations avec l'équipe, les tâches, l'accomplissement personnel, les valeurs/objectifs (de l'entreprise ou de l'organisme), les conditions salariales (n'incluant pas le salaire), le respect, la reconnaissance, la liberté professionnelle, le patron (ou le directeur), le salaire, le fait d'aimer son emploi, les horaires, la possibilité de prise d'initiative, et la réactivité (le dynamisme) d'une entreprise ou d'un organisme.

**Tableau VI. Les éléments importants attendus au travail et en emploi**

	Première importance	Deuxième importance	Troisième importance
<b>Élisabeth</b>	Relation d'équipe	Tâches	Accomplissement personnel
<b>Maria</b>	Relation d'équipe	Valeur/objectif	Conditions salariales
<b>Luc</b>	Tâches	Valeur/objectif	Relation d'équipe
<b>Lola</b>	Tâches	Relation d'équipe	Salaire
<b>Léopold</b>	Respect	Reconnaissance	Liberté professionnelle
<b>Marcel</b>	Tâches	Patron	Salaire
<b>Camille</b>	Aimer son travail	Relation d'équipe	Conditions salariales
<b>Constantine</b>	Aimer son travail	Horaires	Salaire
<b>Romain</b>	Prise d'initiative	Réactivité de l'entreprise	Tâches
<b>Gustave</b>	Valeur/objectif	Relation d'équipe	Conditions salariales

Sans revenir sur les formes de rapport au travail (qui prend ici la forme de valeurs éthiques et sentimentales où les valeurs individuelles doivent se trouver en adéquation avec les valeurs de l'organisme), ou à l'emploi (par l'importance du rapport aux collègues et de la pertinence des tâches notamment), nous remarquons un élément nouveau : le salaire.

Si les enquêtés n'avaient, au début de l'enquête, pas mentionné ce facteur comme décisif dans la stratégie d'entrée sur le marché du travail, nous comprenons ici que la rémunération entre en fait en troisième priorité.

Grâce à cet élément, nous remarquons premièrement que la concrétisation de l'investissement éducatif est davantage rattachée au travail qu'à l'emploi. En effet, bien que les enquêtés ne poursuivent pas tous la trajectoire que suggère leurs domaines d'étude, l'application des connaissances dans un environnement sain apparaît comme la priorité. Nous avons donc un élément de plus qui permet de consolider l'idée selon laquelle les enquêtés recherchent avant tout un épanouissement intellectuel à travers une activité professionnelle.

Nous devons néanmoins nuancer la minimisation de la place du salaire. Si les enquêtés sont pour la plupart endettés par leurs études, aucun d'entre eux ne montre des signes de pression financière importante. Il nous faut ainsi garder à l'idée que les enquêtés sont, pour la plupart, autonomes financièrement, sans n'avoir de personne à charge ou d'emprunt autre que leurs dettes d'étude. S'il y a ainsi une pression financière, elle n'intègre aucun élément extérieur à leur condition. C'est selon nous, cette relative liberté, autonomie et indépendance qui leur permet de pouvoir faire le choix du travail et de l'épanouissement intellectuel.

Nous pouvons également émettre l'hypothèse selon laquelle les enquêtés sont conscients des inégalités salariales dont ils font l'objet. Ils pourraient donc s'être détachés de l'objectif d'un haut salaire. En effet, leurs positions « au bas de l'échelle » hiérarchique et leur manque d'expérience du monde du travail face aux générations plus anciennes les mettent en position d'infériorité (Fondeur et Minni, 2004).

## **CHAPITRE 3**

### **La phase de l'attente**

#### **Les changements de rythme en quittant l'université**

Les enquêtés ont toujours presque toujours connu le milieu scolaire, ils y sont coutumiers. La période estivale (qui se concentre ici sur le mois de juillet et d'août) marque les parcours par l'attente de concrétisation des stratégies professionnelles élaborées précédemment. Les enquêtés trouvent le temps long, et se retrouvent confrontés à l'absence d'encadrement. Ils réalisent alors entièrement l'arrêt de leur statut étudiant et doivent mettre en place de nouveaux moyens pour s'occuper pendant cette période de temps libre.

Habités à une organisation programmée, ils se rapprochent de ce qui est représenté comme un vide dénué d'encadrement, période qualifiée par certains d'entre eux comme une « impuissance », « expérimentation », une « précarité »<sup>28</sup>, en rupture avec l'université qui peut s'expliquer par l'arrêt du statut d'étudiant, ou de la période estivale, représentée comme un entre-deux, entre construction professionnelle et temps pour soi.

#### **Le détachement de l'université : la représentation du diplôme**

Une des conditions principales d'entrée sur le marché du travail des diplômés de maîtrise est l'obtention d'un diplôme. Nous considérons donc que le diplôme est une des passerelles fondamentales liant l'étudiant et le travailleur qualifié, qui permet aux diplômés d'attester des qualifications pour pouvoir prétendre à un emploi. Il n'est pourtant pas toujours favorablement valorisé par les enquêtés, et semble cristalliser une relation ambiguë entre les diplômés et l'université. Nous pouvons remarquer deux formes générales du rapport au diplôme : une possession et un rejet.

---

<sup>28</sup> « *Question Flash* » de l'entrevue 4 : « Un mot pour définir ton insertion professionnelle ? », réponses : « Impuissance », « Heuuuu », « Réussie », « Écllosion catalysée », « Varié », « Commencement », « Haïr », « Apprentissage », « Précaire », « Expérimentation ».

Le diplôme apparaît premièrement comme une possession, c'est-à-dire un élément extérieur que l'individu se représente comme un acquis. Cette possession s'illustre d'un côté comme une étiquette collée à l'enquêté, qui permet de témoigner d'un certain niveau académique, que l'enquêté peut mettre à profit dans ses relations professionnelles (tant face aux recruteurs qu'aux collaborateurs). Cette étiquette permet également de se positionner sur la grille hiérarchique salariale. Dans cette configuration et comme l'illustre Marcel, le diplôme peut être perçu comme un investissement monétaire ou un placement produisant des intérêts.

#### **Encadré 9. Marcel : La construction d'une trajectoire**

Le contrat auquel Marcel avait postulé dans la dernière entrevue s'avère en fait être écourté, passant de six mois à trois mois uniquement, sans possibilités réelles de prolongation. Déçu, il continue à postuler mais aucune offre ne s'avère vraiment intéressante pour son objectif de dépassement intellectuel. Il envisage toujours la poursuite de ses études au doctorat et pense ouvrir son champ de recherche à Toronto. Dans les entrevues, Marcel utilise le diplôme comme témoin d'un niveau de qualification sur l'échelle salariale, qui lui permettra à terme de pouvoir accéder à de nouveaux objectifs reposant sur une stabilité financière et professionnelle.

C'est plus d'avoir une maison, puis de pouvoir voyager, enfin avoir des enfants et basta. Je suis pas un immense... C'est pas le loup de Wall-Street quoi. C'est pas ça mon optique mais c'est sûr que je vais pas demander un... enfin dans ma tête j'ai un diplôme et du coup faut forcément que le salaire soit en cohérence avec le diplôme.  
(Marcel, le 24 mai)

D'un autre côté, le diplôme comme possession est représenté comme un symbole de validation des connaissances acquises. Contrairement à ce qui était pourtant attendu, les entrevues révèlent que ces connaissances ne concernent pas spécifiquement le secteur de diplomation, mais plus généralement une méthode de travail, de syntaxe et de réflexion. Il n'est donc pas question de ce qui a été vu pendant les cours (ou dans le mémoire) mais de développement des capacités personnelles. De la même manière, lorsque le diplôme est interprété comme un symbole de réussite des études, il représente avant tout l'investissement personnel, les efforts

fournis au fil de la scolarité. Pour Élisabeth qui décide de repousser la date de rendu de son mémoire, le diplôme apparaît par exemple comme un défi à relever.

**Encadré 10. Élisabeth : Le prolongement de la rédaction comme marathon intellectuel**

Pendant l'été, Élisabeth a restructuré son plan de rédaction, en planifiant de nouvelles lectures qui lui seront utiles à développer davantage ses idées. Sous les conseils de son directeur, elle repousse la date de rendu de son mémoire au mois de février. Dans ces conditions, Élisabeth perçoit son diplôme comme le symbole de la réussite de ses études, témoin du succès des efforts fournis.

Parce que pour moi ça a été le plus grand défi, de la discipline personnelle. C'est une fierté de me dire que j'ai un diplôme de deuxième cycle. Que je me suis rendue là toute seule, que j'ai payé tout, seule. C'est de m'être payé ce luxe-là, d'avoir des cours qui m'ont tellement formé, qui m'ont permis de réaliser tellement de choses, d'avoir une connaissance générale qui est probablement plus riche que la moyenne. (Élisabeth, 28 juin).

Le diplôme est deuxièmement mis en rapport avec la structure normative d'un marché du travail, au sein duquel un diplôme québécois semble dévalué face à la capacité d'investissement professionnel et l'expérience sur le marché du travail français.

**Encadré 11. Romain : La valorisation du travail autonome**

Le mémoire étant rendu en août, Romain a pu passer l'ensemble de l'été sur la startup, en collaboration avec Luc. Romain pense pouvoir tenir financièrement jusqu'à décembre, et s'oriente donc vers des sources de revenus qui n'empiéteraient pas sur le développement de la *startup*. S'il semble satisfait de sa réorientation de l'ingénierie au développement digital, Romain se fatigue progressivement. Il justifie alors son investissement par une revalorisation du travail indépendant et de l'entrepreneuriat en dévaluant la valeur de son diplôme sur le « marché du travail ».

Heuu, la maîtrise d'ici, aucune [valeur]. C'était plus pour avoir une expérience à l'étranger, mais... Je suis persuadé que si je cherche du boulot en France ou tout ça, le diplôme d'ingé des Arts et Métiers il sera plus valorisé que la maîtrise d'ici. Ça sera bien vu, sans doute d'avoir fait une expérience à l'étranger tout ça. Mais en soit la maîtrise, que je leur dise que j'ai eu A+ ou A, enfin pour moi dans ma tête ça

changera pas. Mais là comme j'ai [la startup], je pense que ça sera plus valorisé même. En plus c'est plus valorisant, enfin je le trouve plus intéressant. En plus au niveau de l'employeur, c'est plus valorisant de lui dire que j'ai monté une startup qui a marché le mieux possible, plutôt que de leur dire que j'ai eu A+ à ma soutenance de maîtrise. (Romain, 28 mai 2016).

## Les derniers liens avec le milieu universitaire

Le diplôme n'est cependant pas le seul lien qui relie l'étudiant du jeune adulte professionnel. L'université joue aussi un rôle à part entière, dans le sens où elle propose d'aider à l'insertion de ses diplômés. C'est dans cette perspective que le discours est orienté envers les diplômés à Montréal : « *Resources for a successful transition into the workplace* »<sup>29</sup> pour l'université Concordia, « *Le secteur Conseils carrière offre de l'accompagnement à tous les étudiants et diplômés, jusqu'à deux ans après leurs études* »<sup>30</sup> à l'Université de Montréal. On le retrouve également à l'Université du Québec à Montréal sur la page de recrutement de futurs-étudiants « Pourquoi choisir l'UQAM ? » :

Près de 90 % des programmes de baccalauréat de l'UQAM comprennent des stages, expositions, laboratoires, simulations, concours ou sorties sur le terrain. Tout en valorisant la culture générale et l'interdisciplinarité, la formation développe les compétences professionnelles et personnelles des étudiants, les préparant à une intégration réussie sur le marché du travail. (etudier.uqam.ca/choisir, mars 2017)

Dans une logique d'aide à la transition, les universités proposent de soutenir les étudiants par le prestige de la formation, par un système de bourse qui soutient financièrement, par la mise de dispositions techniques de recherche et de moyens de distinction, et par l'intégration à un réseau. Les universités mettent à disposition des ressources, comme le site Gestion de carrière d'HEC Montréal, l'Association des diplômés de l'Université de Montréal, la Banque

---

<sup>29</sup> L'expression, que l'on peut traduire de la manière suivante « Les ressources pour une transition réussie vers le monde du travail », consulté en mars 2017 sur la page Carrière du site de l'université.

<sup>30</sup> Vu en mars 2017 à la rubrique « Se trouver un emploi » de la page des Services aux Étudiants (Saé) de l'Université de Montréal.

d'emplois de l'Université du Québec à Montréal, ou encore les différents concours et bourses destinés aux post-diplômés.

Dans notre enquête, ces ressources n'ont pas été utilisées par les enquêtés. En demandant aux enquêtés ce qui les faisait le plus avancer dans leurs parcours, les réponses s'orientaient soit vers l'entourage (« copain »<sup>31</sup>, « entourage »<sup>32</sup>, « proches »<sup>33</sup>, « famille »<sup>34</sup> (présent deux fois), et les « autres »<sup>35</sup>), soit vers des éléments personnels (« me faire confronter »<sup>36</sup>, « orgueil »<sup>37</sup>, « motivation »<sup>38</sup> et le besoin « d'auto-accomplissement »<sup>39</sup>).

À la fin de l'enquête, il en est ressorti des résultats sensiblement différents, l'entourage étant moins présent (« potes »<sup>40</sup>, « famille »<sup>41</sup>), laissant davantage place à des éléments liés à la personnalité (« anticipation »<sup>42</sup>, « analyse des problèmes », « volonté de réussir »<sup>43</sup>, « incapable d'être à rien faire »<sup>44</sup>, « disponibilité »<sup>45</sup>, « force intérieure »<sup>46</sup>). On retrouve enfin l'apparition d'autres facteurs indépendants (l'envie de travailler pour le « bien commun »<sup>47</sup>, « le temps »<sup>48</sup>).

Nous remarquons donc deux choses. D'une part, l'université n'aurait pas concrètement aidé à la transition des enquêtés vers l'emploi, comme le montre l'encadré 12 ci-dessous. D'autre part, si elle l'avait implicitement fait, aucun enquêté ne remarque de formes concrètes de soutien. Les autres sphères liées à l'université, comme la relation avec les autres étudiants, ne

---

<sup>31</sup> Issu de l'entrevue d'Élisabeth, le 22 septembre.

<sup>32</sup> Issu de l'entrevue de Lola, le 21 septembre.

<sup>33</sup> Issu de l'entrevue de Marcel, le 23 juillet.

<sup>34</sup> Issu de l'entrevue de Camille, le 26 juillet et de Romain, le 9 septembre.

<sup>35</sup> Issu de l'entrevue de Constantine, le 19 juillet.

<sup>36</sup> Issu de l'entrevue de Maria, le 22 juillet.

<sup>37</sup> Issu de l'entrevue de Léopold, le 29 juillet.

<sup>38</sup> Issu de l'entrevue de Luc, le 22 juillet.

<sup>39</sup> Issu de l'entrevue de Gustave, le 22 juillet.

<sup>40</sup> Issu de l'entrevue de Lola, le 11 décembre.

<sup>41</sup> Issu de l'entrevue de Romain, le 7 décembre.

<sup>42</sup> Issu de l'entrevue d'Élisabeth, le 14 décembre.

<sup>43</sup> Issu de l'entrevue de Marcel, le 4 décembre.

<sup>44</sup> Issu de l'entrevue de Camille, le 8 décembre.

<sup>45</sup> Issu de l'entrevue de Constantine, le 6 décembre.

<sup>46</sup> Issu de l'entrevue de Gustave, le 21 décembre.

<sup>47</sup> Issu de l'entrevue de Maria, le 9 décembre.

<sup>48</sup> Issu de l'entrevue de Luc, le 7 décembre.

sont également pas mentionnées. Les raisons évoquées semblent principalement dues à un sentiment d'illégitimité face à l'utilisation de réseaux professionnels, ou par envie de « réussir » par ses propres moyens.

**Encadré 12. Camille : Une rupture marquante avec l'université**

Camille prévoit de déposer son mémoire deux semaines après l'entrevue. Soulagée de voir qu'une page longue de six années de maîtrise va bientôt se tourner, elle constate l'arrêt brutal des liens tissés avec l'université.

Non non ils font pas ça eux autres, tu déposes et merci au revoir. C'est ça qui est bizarre, tu te retrouves dans un espèce de carrefour « bon ok qu'est-ce que je prends, je m'en vais où, je regarde où » ... C'est le petit côté « poche » de quand t'as fini.  
(Camille, 12 septembre)

**L'attente de la « bonne période » de recrutement**

Certains enquêtés qui avaient terminé leur mémoire au début de l'enquête remarque le temps long pour arriver à « la bonne période » de recrutement, celle où les offres d'emploi sont plus nombreuses. Bien qu'ils continuent à répondre aux offres (peu nombreuses) qui les intéressent, les enquêtés restent conscients que l'été n'est pas la « bonne période » pour chercher un emploi ou développer son projet entrepreneurial. C'est pourquoi quelques enquêtés ont anticipé ce temps long de la recherche d'emploi en cherchant un emploi alimentaire pour rester indépendant financièrement.

Certains enquêtés ressentent malgré tout la lourdeur du temps. Ce dernier n'est donc pas très profitable à un repos post-diplôme, il amène plutôt la peur de se retrouver face à des portes fermées. C'est principalement le fait de ne jamais avoir de retour (même négatif) des candidatures qui déstabilise.

Nous pouvons alors considérer que le changement rapide de rythme brutalise les habitudes de certains enquêtés. En effet, l'école habitue les étudiants à recevoir des commentaires et des

notes qui fondent l'apprentissage et permet d'ajuster les méthodes de travail en conséquence. Nous pensons également que le terrain l'université offre un ensemble d'éléments

Nous pouvons également suggérer qu'à l'université, un étudiant peut facilement se situer dans son environnement, face à ses collègues (ou concurrents) ou à la figure d'autorité à respecter (le professeur).

Pourtant, après avoir eu les corrections de son mémoire, l'étudiant perd son statut, son rythme de vie, son milieu de vie. Il doit maintenant réapprendre les codes d'un « nouveau monde » de manière autonome et individuelle, et faire face à une concurrence beaucoup plus ardue que dans le cheminement classique académique.

Nous pouvons ainsi dire qu'il doit se socialiser à une nouvelle organisation centrée sur l'offre et la demande, où « savoir se vendre » devient une nécessité pour prouver que le manque d'expérience n'enlèvera en rien au professionnalisme dont ils peuvent faire preuve.

Si les enquêtés en fin de rédaction sont pressés d'être diplômés, ceux ayant déjà rendu leur mémoire trouvent donc le temps long. Pour ceux qui recherchent un emploi, le peu de réponses impose la nécessité d'un choix lié à la pression de l'employabilité. Si les offres sont peu nombreuses, est-il stratégique de refuser une offre même si elle ne correspond pas aux attentes professionnelles ?<sup>49</sup> Quelle attitude adopter lorsque les aspirations professionnelles entrent en confrontation avec l'impression de l'impossible concrétisation ?

Isolés dans leurs démarches face aux recruteurs, les enquêtés dénoncent le caractère fondamentalement impersonnel des systèmes de recrutement qui se font en grande majorité par internet, où les éventuelles rencontres avec les recruteurs ne se font qu'après avoir été préalablement sélectionné.

---

<sup>49</sup> Nous retrouvons ici ce qui se traduit en France par la satisfaction démesurée de « décrocher » un Contrat à Durée Indéterminée, peu importe le niveau de qualification, du fait du fort taux de chômage.

Ajoutons également que les enquêtés s'inquiètent de leur inexpérience des entrevues d'embauche et ont peur de ne pas savoir comment ajuster leurs réponses en fonctions des besoins et des critères des recruteurs. Nous retrouvons donc une nouvelle fois la pression de l'adaptation professionnelle. Cette question de l'employabilité pousse les enquêtés à se représenter l'entrée sur le marché du travail par une relation à sens unique, entre un monde du travail qui pourrait offrir, si l'enquêté est à la hauteur (par ses compétences, son dynamisme ou par ses contacts), une place préétablie. Ceci expliquerait alors pourquoi les enquêtés ne s'expriment pas sur ce qu'ils pourraient apporter à ce monde du travail (ou plus simplement à l'entreprise ou à l'organisme) puisqu'ils n'attendent de ce rapport à sens unique qu'une attribution de place et de statut.

**Encadré 13. Maria : Le bénévolat ponctuel comme « porte d'entrée » professionnelle**

N'ayant pas de nouvelles dans sa recherche de bénévolat, Maria s'oriente vers des missions plus ponctuelles. Attendant la période de la rentrée pour voir le nombre d'offres augmenter en intervention sociale, elle continue de travailler dans son restaurant à mi-temps ce qui lui permet de rester autonome financièrement.

Alors en gros j'ai pas de nouvelles d'emploi, mais du bénévolat. [...] Y'a un organisme qui m'est jamais revenu. Celui que je voulais vraiment, ils m'ont finalement répondu après moi avoir rappelé et réécrit pour me dire que finalement la directrice générale, avec qui j'avais parlé et qui m'avait dit qu'il y avait une possibilité, elle a démissionné de l'organisme. Donc ils sont en remaniement, et on m'a dit peut-être à l'automne. Donc bon... On se reparle à l'automne. Bref. J'ai réécrit à l'autre organisme, toujours pas de réponse. En attendant je suis allée voir les offres de bénévolat ponctuel. Et là ce truc-là c'est un jumelage avec des aînés en risque d'isolation. Qui parlent pas le français, c'est soit le grec, l'italien ou l'anglais. Donc je me suis inscrite, là ils font une vérification de mon casier judiciaire. Donc ça serait une rencontre par semaine. C'est *nice* ! Je suis contente. (Maria, le 22 juillet 2016).

### **L'apprentissage en dehors des bancs d'école**

Bien qu'ils ne remettent pas en question leur choix et leur parcours académique, certains enquêtés restent souvent critiques sur leurs expériences du système universitaire. Nous ne

considérons donc pas que le problème soit lié à une mauvaise orientation académique, mais plutôt à la structure générale des cours universitaires. Nous avons vu à travers le rapport au diplôme, que les enquêtés valorisent les connaissances générales de réflexion et d'analyse plutôt que celles reliées à leurs domaines d'expertise.

Cette forme de savoir, qui n'est donc pas valorisée par les enquêtés, est également jugée inadéquate par rapport aux besoins du monde du travail. Nous retrouvons à cet égard de nombreuses entrevues présentant la non correspondance entre l'enseignement donné par l'université et les besoins professionnels. Les discours s'orientent alors vers le manque de préparation, de fondements solides pour appréhender ce « nouveau monde ».

Il serait même possible de dire qu'à la fin de l'enquête, les situations professionnelles de certains enquêtés ne nécessiteraient pas un diplôme de maîtrise, mais relèvent bien au contraire d'un apprentissage autodidacte post-diplôme ou d'un complément de baccalauréat par certificats. La perspective d'une rupture avec l'université expliquerait, comme nous l'avons vu, le fait que la majorité des enquêtés se sentent maîtres de leurs parcours, qu'ils relient à leur motivation, leur capacité d'apprentissage et leur volonté.

Face à ce manque apparent de connaissances « pratiques » ajustées au monde du travail, certains enquêtés continuent de développer leurs connaissances à travers un apprentissage autonome. Un de nos enquêtés a ainsi adopté un nouveau modèle de référence d'apprentissage, à travers des vidéos sur internet.

Nous remarquons donc que les discours s'ancrent bien vers une critique de l'université, sans pour autant dénigrer l'apprentissage intellectuel. Celui-ci reste fondamentalement positif, puisqu'il constitue un fondement de l'épanouissement personnel et professionnel. Face à ce qui est perçu comme un manque, les enquêtés développent donc des moyens alternatifs davantage valorisés.

Nous pouvons ainsi émettre l'hypothèse selon laquelle la norme de l'apprentissage se déplacerait, du milieu académique vers des initiatives autodidactes. Dans cette perspective, les vidéos et les sites internet seraient alors placés sur un pied d'égalité aux côtés des ouvrages et de l'enseignement scientifique.

#### **Encadré 14. Gustave : L'investissement autodidacte**

En juillet, Gustave qui avait lancé une startup basée sur un fonctionnement *machine learning* pour développer ses connaissances vers ce nouveau secteur informatique, postule pour un stage de recherche rémunéré, du premier août jusqu'à janvier. Il continue à s'investir dans sa startup, qui lui apporte toujours le support nécessaire au développement de ses connaissances, contrairement à son apprentissage universitaire.

Au niveau des connaissances que j'ai apprises, c'est un peu décevant. J'ai beaucoup profité, j'ai appris beaucoup de choses... Je pense oui la classe prépa j'ai beaucoup travaillé, après à [Université Française] j'ai pas l'impression d'avoir beaucoup appris, mais j'ai plus l'impression d'avoir profité. Ils préparent pas forcément bien sur tout ce qui compte maintenant dans notre monde. Je m'en suis rendu compte par moi-même. Tous les tutos que j'ai vu, ça a compté beaucoup plus dans mon apprentissage que tous les cours que j'ai eu. Je trouve que l'université devrait s'adapter... (Gustave, 28 mai).

Il est également intéressant de relever qu'au début de l'enquête, la moitié des enquêtés (qui ne souhaitent donc pas prolonger leurs trajectoires universitaires<sup>50</sup>) désiraient commencer une carrière en enseignement au Cégep (que ce soit à travers le plan professionnel initial ou secondaire). Si certains enquêtés ont écarté la piste de l'enseignement au Cégep du fait du sentiment d'impossibilité de trouver un emploi dans ce secteur, nous retrouvons malgré tout à nouveau la centralité de l'apprentissage.

### **Le réseau comme guide et comme soutien**

Nous avons vu que les enquêtés se sentent isolés dans le changement de rythme imposé par l'évolution du statut. Cette période d'entre-deux temps, entre diplomation et attente de la rentrée de septembre, est marquée par la recherche de soutien affectif et professionnel.

---

<sup>50</sup> Aucun enquêté n'envisage enseigner à l'université, parce que son accès nécessite un doctorat, une poursuite des études qu'ils estiment inenvisageable. En effet, faire carrière en enseignement dans un Cégep implique implicitement un doctorat, pour faire une pré-sélection par compétences, à travers l'ensemble des candidatures.

### **Le soutien moral et financier des proches**

Les proches jouent premièrement, pour les enquêtés, un rôle fondamental dans leur parcours « d'insertion ». Nous retrouvons différents éléments qui caractérisent généralement cette forme de soutien.

Les enquêtés racontent différemment les évolutions de leurs parcours à leurs proches, certains en parlent beaucoup, d'autres moins. Dans les deux cas, ils évoquent malgré tout le besoin d'établir une frontière entre leur « insertion » et la sphère privée. Les enquêtés qui racontent à leurs proches le font généralement lorsque ces derniers demandent des nouvelles. Les proches jouent alors le rôle de soutien affectif, de soupape qui permet aux enquêtés de s'évader, et de sortir de la pression omniprésente ressentie par l'attente de l'entrée sur le marché du travail. Les autres enquêtés qui n'évoquent pas du tout les évolutions de parcours ne veulent pas ajouter une pression supplémentaire par peur de décevoir, pensent que leurs proches ne comprennent pas suffisamment leurs situations problématiques ou n'estiment pas avoir d'éléments importants à raconter. Dans la plupart des situations, les proches ne sont pas représentés comme un moyen légitime de valorisation de l'enquêté dans ses démarches. La séparation entre le privé et le professionnel est alors marquée par l'absence d'implication des proches dans le processus d'entrée sur le marché du travail. De manière générale, cette séparation amène l'enquêté à vivre seul son entrée sur le marché du travail, ce qui, selon nous, pourrait en retour favoriser son isolement.

#### **Encadré 15. Luc : Éviter la confrontation par l'isolement**

Luc est un français de 24 ans, diplômé en génie mécanique en double diplôme entre l'École Polytechnique de Montréal et une université française. Ayant hésité dans ses choix de cours à la maîtrise, Luc termine finalement en industrie mécanique, ce qui ne le passionne pas vraiment. Ayant rendu son mémoire en mars, il s'est réorienté vers la mise en place de sa startup avec Gustave, que nous avons également interrogé. L'objectif de celle-ci est de « faciliter le bénévolat à Montréal » afin de relier les organismes et les écoles avec les personnes qui désirent faire du bénévolat. En juillet, Luc a réussi à faire signer une école de plus pour la *startup*, le projet grandi au fur et à mesure de l'enquête.

Avançant pourtant positivement, Luc ne ressent pas le besoin de parler avec ses proches de son travail.

En vrai j'en parle pas trop. Je leur dis que ça va, mais j'en parle pas beaucoup. Je le dis vaguement quand y'a des bonnes nouvelles. Je sais pas trop, je parle pas beaucoup de mon travail. [...] Je dis même pas dès fois que je crée une startup, je dis que je suis en train de finir ma maîtrise. [...] J'ai pas envie que les gens posent des questions, posent des problèmes, je sais que ça va me saouler genre "mais t'aurais pu..." même s'ils ont raison. (Luc, 22 juillet).

Les proches ont également été impliqués comme soutien financier pour deux enquêtés. Ainsi, si Camille ressent de la culpabilité d'avoir dû accepter l'aide financière de son frère parce que les Prêts et Bourses se sont arrêtés au bout de sa sixième année de maîtrise, Marcel se sent d'un autre côté privilégié de ne pas avoir eu à travailler à mi-temps pour se financer puisque ses parents l'ont soutenu sur ce point sur l'ensemble de sa scolarité.

Les autres enquêtés n'ont pas eu recours au soutien financier de leurs proches. L'idée de cette forme de soutien est n'envisagée uniquement comme dernier recours. Dans cette perspective, nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle l'argent, à travers l'autonomie financière, est un élément important dans l'entrée sur le marché du travail. Il devient en effet un des premiers éléments témoignant du passage du statut de jeune étudiant au jeune adulte professionnel. Contrairement au salaire qui passe au troisième plan, derrière l'épanouissement professionnel intellectuel et quotidien (par les tâches, l'équipe ou les valeurs à défendre), l'indépendance financière apparaît comme le premier témoin de la « bonne » évolution des parcours d'entrée sur le marché du travail. Les enquêtés utilisent donc des moyens alternatifs (puisque en dehors des critères principaux des stratégies d'entrée sur le marché du travail) pour conserver le plus possible cette forme d'indépendance, à travers des emplois atypiques, à temps partiel, rattachés ou non à leurs intérêts professionnels.

**Encadré 16. Constantine : Le calcul des derniers mois en autonomie financière**

Constantine, étudiante québécoise de 26 ans, a terminé sa maîtrise de littérature au début de notre enquête. Si elle souhaitait, pendant son baccalauréat devenir enseignante au Cégep, les coupures budgétaires lui font rapidement renoncer à cet objectif. Désirant

dédier ses projets personnels et professionnels à l'édition littéraire, elle rencontre alors différentes personnes qui souhaitent développer une coopérative. Nous rencontrons donc le projet en construction. Constantine travaille en parallèle à mi-temps dans un café afin de pouvoir continuer à se financer, jusqu'à l'ouverture de la coopérative où elle pourra se salarier.

Après, sécurité financière, des choses comme ça moins, mais ça se traduit pas dans mon comportement. [...] Surtout jusqu'à septembre, là j'ai suffisamment d'argent jusqu'à septembre, après si je suis pas salariée, je sais pas quoi faire, je retourne chez mes parents... Au fur et à mesure que la date de la [coopérative] recule, ça devient de plus en plus difficile. Je vais voir si y'a peut-être des petits trucs à droite à gauche que je peux donner, c'est ça. (Constantine, 10 septembre)

### **Le soutien professionnel**

Certains enquêtés ont également eu recours à une forme de soutien professionnel, comme intermédiaire entre leur isolement et le monde du travail. Nous retrouvons donc, suivant les parcours, différentes formes de soutien professionnel. Ce soutien prend la forme soit d'un éclairage sur le fonctionnement de différents organismes susceptibles d'intéresser une enquêtée, soit d'un fil conducteur d'un professeur d'une enquêtée qui, sous réserve d'A+ dans son cours, offrait aux étudiants un contrat de travail, ou un directeur de maîtrise qui prolonge un contrat d'auxiliaire de recherche pour aider un peu plus un enquêté déjà diplômé, ou encore d'une aide à la stratégie d'une *startup* gagnée grâce à un concours entrepreneurial, ou finalement un membre de la famille qui exerce déjà dans le secteur d'une enquêtée et tient informé des évolutions de financements pour les recrutements.

#### **Encadré 17. Camille : Des opportunités finalement absentes**

À la fin de son mémoire en août, Camille désire postuler en enseignement au Cégep, ou dans une entreprise en environnement en étude géotechnique (étude des sols). Son parrain, travaillant dans une entreprise de géotechnique, lui propose un emploi quelques mois avant l'enquête. Étant lassée de ses six années de maîtrise, Camille décline pour se

concentrer avant tout sur la fin de la rédaction. Elle craint en effet de « prioriser le travail » repoussant une nouvelle fois la fin de sa maîtrise. Un autre contact lui avait également fait une offre, qu'elle a refusé pour les mêmes raisons.

Camille a finalement rendu sa maîtrise en août. Soulagée de voir qu'une page longue de six années va bientôt se tourner avec la diplomation, elle contacte la personne qui voulait la recruter pendant sa maîtrise. Malheureusement, aucun chantier n'est encore débloqué financièrement, ce qui gèle les embauches. Il en est de même pour son parrain. Les deux personnes qu'elles connaissaient se retrouvent donc sans garantie réelle de pouvoir l'embaucher, et ne peuvent anticiper le moment où les fonds vont se débloquer.

L'hétérogénéité des formes de soutien comporte cependant quelques tendances communes. Cette forme de soutien est, premièrement, le plus souvent momentanée dans le sens où il ne s'agit pas d'un accompagnement. Les enquêtés peuvent donc demander des conseils à une personne, une ou plusieurs fois, mais ce contact restera ponctuel et limité. Dans cette perspective, il nous semble important de préciser que l'aide à la stratégie de la *startup* de deux enquêtés, forme de soutien bimensuel sur un an minimum, n'est pas entièrement considéré comme les autres formes de soutien professionnel. Cette aide, étant la récompense d'un concours d'entrepreneurs, dépend d'un contrat officiel préalablement organisé. C'est pourquoi nous le considérons comme un entre-deux, entre soutien et enseignement.

Ce soutien professionnel est également concentré autour d'une seule personne. Celle-ci est placée comme la référence d'un secteur spécifique, qui inspire confiance. Sans chercher à vérifier les informations délivrées, les enquêtés intègrent donc entièrement les conseils délivrés, sans jamais les remettre en question. Nous n'insinuons pas ici que ces personnes de références pourraient tromper les enquêtés, mais plutôt de la présence d'un biais possiblement imposé par une vision unique du secteur d'activité. Dans tous les cas, les enquêtés ne cherchent pas à s'introduire dans un réseau, même restreint. Ils recherchent en fait, l'information qui pourra leur permettre de cibler davantage un organisme, de s'adapter aux

moyens de recrutement, de découvrir le fonctionnement d'un secteur ou encore de s'informer sur les chances réelles d'arriver à concrétiser ses aspirations professionnelles.

Il semble alors intéressant de rapprocher ces formes de soutien, qu'elles soit professionnelle ou familiale et amicale, de l'analyse des réseaux<sup>51</sup>, présentée par Mark Granovetter (1973) à travers l'utilisation des liens faibles<sup>52</sup> et des liens forts<sup>53</sup>. Dans cette perspective, nous pouvons considérer que le soutien de la famille et des amis (qui s'inscrit dans la logique des liens forts, installés depuis longtemps sans besoin réel d'investissement) n'est pas réellement mis à profit. En réalité, il sert plutôt de divertissement que de soutien. À l'inverse, les contacts professionnels (qui tendent davantage à s'apparenter aux liens faibles parce qu'ils sont temporaires et demandent plus d'efforts) sont davantage utilisés, que ce soit pour des conseils, ou pour servir d'intermédiaire.

---

<sup>51</sup> « Elle [la sociologie des réseaux] s'impose à partir des années 1970-1980 avec les approches en termes de capital social. Le sociologue américain James Coleman souligne l'importance des réseaux durables de relations mutuelles dans la réalisation de fins individuelles ou collectives (trouver un emploi ou un appartement, créer une entreprise, etc.). » (Dortier, 2008 : 635).

<sup>52</sup> Une personne est reliée par des liens faibles à une personne qu'elle rencontre rapidement et occasionnellement.

<sup>53</sup> Une personne est reliée par des liens forts aux proches et aux membres de sa famille.

## **CHAPITRE 4**

### **La phase de la confrontation au réel**

#### **Concrétisation et réorientation des parcours d'entrée sur le marché du travail**

Nous avons vu que l'été a pu apparaître comme une période longue, caractérisée par l'attente de la concrétisation des stratégies d'entrée sur le marché du travail. C'est en effet à la rentrée, en septembre et en octobre, que les constructions ont pu évoluer, débloquant ainsi les sentiments d'impossibilité.

#### **Des processus de recrutement rapides**

À la rentrée, Marcel a signé pour un emploi fixe à temps plein, et Maria et Lola pour des contrats de six mois à temps plein, en tant que coordinatrice jeunesse dans un organisme communautaire et consultante marketing respectivement. Nous remarquons dans les trois parcours une similarité de déroulement des processus de recrutement.

En premier, l'acceptation à une candidature amène une mise en fonction très rapide, du lendemain de l'entrevue au lundi suivant. Cette intégration rapide dans l'entreprise ou l'organisme montre, une fois de plus, que le recrutement répond à un procédé d'offre et de demande à sens unique, au sein duquel les jeunes adultes en processus d'entrée sur le marché du travail attendent « qu'on [leur] laisse [leur] chance »<sup>54</sup>.

Qu'une acceptation de candidature soit une chance ou non, nos trois enquêtés sont les seuls à en avoir eu une. Face à la rapidité d'un tel mouvement, ils ont tous accepté le poste, en se justifiant par une bonne adéquation avec les valeurs de l'organisme, un bon relationnel avec l'équipe ou par l'opportunité de « s'essayer » à la vie en entreprise. Ils renoncent alors aux plans secondaires ou à leurs autres activités professionnelles et personnelles.

---

<sup>54</sup> Issu de l'entrevue de Maria, 10 octobre 2016.

### **Encadré 18. Maria : Le premier pas professionnel franchi**

Maria s'est inscrite à deux organismes qui offrent du bénévolat ponctuel, dont un auprès duquel elle a terminé sa formation pour pouvoir commencer à accompagner des femmes récemment immigrées. Dans une des réunions, elle rencontre une personne qui lui confirme que la voie de l'enseignement au Cégep est relativement bouchée. Participant à de nombreuses activités communautaires, Maria souhaite que son « CV commence à être teinté par Montréal » pour finalement accéder à un contrat ou à un emploi en tant qu'intervenante sociale. En octobre, elle reçoit l'acceptation pour un contrat auquel elle avait postulé, en tant que coordinatrice pour des projets d'engagement civique avec les jeunes nouveaux arrivants. Le recrutement s'est alors déroulé rapidement, si bien qu'en une semaine Maria commençait sa mission. Elle prévient alors le restaurant dans lequel elle travaille pour réduire ses heures, sans démissionner pour autant. Bien que son contrat (qui commence donc en octobre) s'arrête à la fin du mois d'avril, Maria est très contente de travailler, et d'en apprendre davantage sur le milieu communautaire des jeunes. Le nombre de tâches à réaliser, en fonction d'un calendrier bien précis, lui fait cependant un peu peur, c'est pourquoi elle dit travailler en dehors de ses heures rémunérées pour pouvoir être certaine de se donner « à 200% ».

C'est un organisme impliqué, radical qui est très conscient des inégalités, qui est vraiment anti-oppression. Et c'est pas quelque chose, dans le milieu communautaire, que les autres organismes mettent de l'avant. Donc j'étais vraiment contente, j'ai juste appliqué, comme dans toutes les affaires. Je me disais pas vraiment que ça allait marcher. Et là ils m'ont contacté comme 5 jours plus tard, ça a vraiment été rapidement. Je capotais, c'était comme la première fois qu'on me rappelait pour un truc, "oh qu'est-ce qu'il se passe ?" (Maria, 10 octobre)

Face à cet enchaînement rapide des événements, les trois enquêtés éprouvent néanmoins le besoin de se rassurer sur le caractère non définitif de leurs acceptations. Pour Marcel et son emploi fixe, il met en avant l'instabilité de sa situation au sein de laquelle, étant pour six mois en période de probation, son installation n'est pas totalement achevée. Il considère qu'il faut redoubler d'exigence et d'attention pour donner la bonne image professionnelle attendue par l'entreprise. D'un autre côté, Lola qui hésitait entre le travail autonome et un emploi en

entreprise, ce dernier lui permet de concrétiser momentanément une de ses aspirations, pour évaluer si, finalement, cette orientation lui correspond.

### **Le déblocage des parcours entrepreneuriaux**

L'entrée dans cette nouvelle phase, en septembre et octobre, permet aux enquêtés entrepreneurs de poursuivre leurs parcours à travers une nouvelle dynamique. Si aucun d'entre eux n'a été marqué par la période d'attente que nous avons décrit précédemment du fait de leur indépendance face au marché du travail, ils dépendent malgré tout de l'activité des autres secteurs professionnels pour avancer. L'été étant une période professionnelle relativement calme, les entrepreneurs ont vu leurs projets ralentir.

Les enquêtés entrepreneurs ont pourtant rencontré une nouvelle forme de démobilisation. Aucun d'entre eux n'a décidé de prendre de vacances à l'été, pour faire progresser leurs projets au maximum. Nous retrouvons alors une nouvelle forme d'endurance, qui commence à se faire ressentir en septembre. L'apparition d'éléments liés à une fatigue intellectuelle et professionnelle nous amène à penser que les enquêtés sont confrontés aux variations difficiles des temps sociétaux. Certains décalages d'échéancier ayant eu lieu pour des raisons indépendantes de la volonté des enquêtés, ceux-ci doivent continuer à s'impliquer sans voir réellement la concrétisation de leurs investissements. Après un été marqué par des embûches professionnelles, les enquêtés redoublent donc d'efforts pour s'ajuster à cette nouvelle temporalité fructueuse de la rentrée.

#### **Encadré 19. Constantine : Les objectifs éthiques par-dessus tout**

Depuis juin, Constantine et les autres membres du groupe sont à la recherche d'un local pour la coopérative. Cette recherche prenant du temps, ils anticipent une ouverture officielle en septembre, ce qui leur permettrait de profiter de l'effervescence de la rentrée.

Concernant la gestion d'équipe, la coopérative a décidé d'instaurer des tours de tables, au début et à la fin des réunions, afin que chacun puisse s'exprimer librement. Ce procédé a pour principe et mérite d'écouter les différents avis, et permet d'atténuer les conflits qui

existent au sein du groupe. Toujours en négociation pour un local en septembre, certains conflits perdurent autour de la peinture, de certains murs à abattre... Les autres membres agissent alors en conséquence afin que les problèmes puissent être gérés dans le calme et la libre parole, « comme des grands [rires] ».

Face à ces complications, l'initiative de Constantine de ne pas prendre part aux débats internes nous semble intéressante. Au fil des entrevues, Constantine s'est confiée sur son envie ultime de pouvoir se lancer dans l'édition littéraire, pour promouvoir ses auteurs qui la touchent particulièrement.

Ce projet étant son objectif principal mais irréalisable dans ses conditions actuelles, elle participe donc à l'ouverture de la coopérative pour promouvoir, sous une autre forme, sa passion pour la littérature. Se retrouvant donc face à des conflits d'équipe, Constantine reste prudente et ne préfère pas s'impliquer pour prendre parti. Pour elle, l'objectif reste l'ouverture de la coopérative. Si les conflits amènent une ambiance jugée négativement pouvant interférer avec la réalisation de la coopérative telle qu'elle était initialement conçue, Constantine s'est dite prête à laisser la coopérative, en dépit de son investissement. Heureusement pour Constantine, cette situation extrême ne s'est pas produite puisque les tensions ont finalement pu s'atténuer.

Je déteste ça la manipulation. À un moment pour moi ça va être assez clair. [...] Je vais lui demander la discussion sur ce point-là, lui dire que je me sens pas à l'aise, et me retirer au bout d'un ou deux ans. (Constantine, 13 juin)

Là c'est le problème... il semble y avoir des tensions entre deux personnes dans la [coopérative] en ce moment, et les trois autres personnes dont moi, on est ... le cul entre deux chaises, y'a beaucoup de tensions... Pleins de sujets, autant personnels, ils ont du mal à s'éparer le personnel du travail. En fait ces deux personnes ont comme souvent des opinions opposées, et dans un consensus c'est plus intéressant. Alors que nous trois on est naturellement... on tend naturellement à concilier, ça s'est avéré que ces deux personnes avaient des visions polarisées. [...] On essaye d'être en situation de travail entre nous et amis à l'extérieur. Bien séparé ça parce que ça commence à devenir l'enfer si on fait pas ça. (Constantine, 10 septembre)

## **Les formes de réorientation de parcours**

En septembre, certains enquêtés n'ont pas vu leurs espérances professionnelles se concrétiser. Nous remarquons alors deux éléments principaux qui ont poussés les enquêtés à mettre un terme au temps d'attente pour réorienter leurs parcours d'entrée sur le marché du travail.

En se confrontant aux demandes d'emploi, les enquêtés cherchent premièrement à valoriser leurs connaissances pour montrer aux employeurs qu'ils ont les compétences nécessaires pour exercer l'activité désirée. Certains enquêtés se sentent ainsi impliqués dans une relation à sens unique au sein de laquelle les compétences doivent non seulement être attestées par un diplôme, mais doivent surtout correspondre aux exigences demandées. Nous retrouvons donc une nouvelle fois le principe de l'offre et de la demande imposé par le monde du travail.

Que ce soit par une attente de réponse trop longue ou par une anticipation de ce procédé avant la diplomation, deux enquêtés mettent en avant l'idée selon laquelle le *curriculum vitae* ne correspond pas aux descriptions de poste. Cette « liste à cocher » amène les enquêtés à vouloir poursuivre les études pour compléter leur liste de qualifications.

### **Encadré 20. Camille : De l'expérience inadaptée aux nécessaire retour aux études**

Nous avons vu que Camille, qui a fini en août sa maîtrise en géographie commencée en 2010, cherchait à « s'insérer » dans un emploi en environnement (en étude des sols). Les contacts de Camille ne peuvent finalement pas la référencer pour un emploi parce que les financements des chantiers de construction n'ont pas été débloqués. Si elle continue malgré tout à postuler dans différentes entreprises, elle réalise que l'expérience de trois années cumulées de terrain effectuée pendant sa maîtrise n'est pas valable auprès des employeurs. Son parcours académique n'entre donc pas en adéquation avec les exigences recherchées par les entreprises. Sentant la pression de l'employabilité, elle s'inscrit donc dans un certificat pour janvier, ce qui lui permettra de compléter ses qualifications en géographie pour espérer correspondre davantage aux propositions d'emploi, et devenir chargée de projet en environnement.

D'autres enquêtés ont également ressenti le besoin de réorienter leurs parcours pour des raisons financières. L'activité professionnelle exercée pendant l'été n'ayant pas permis de prolonger financièrement cette période initiale, ils doivent alors trouver un nouveau mode d'activité pour rester indépendant financièrement.

**Encadré 21.      Gustave : Le stage comme réorientation non engageante**

Diplômé de génie civil, Gustave s'est réorienté dès la diplomation. Nous avons vu qu'il développait ses connaissances en *deep learning* à travers une *startup* qu'il a créée au début de l'été. Ne pouvant rester autonome financièrement que jusqu'au mois d'août, il postule pour un stage rémunéré dans un organisme d'intelligence artificielle. Son diplôme d'ingénieur l'ayant fortement aidé à décrocher ce stage (l'organisme étant très fortement financé, il embauche de nombreux stagiaires ingénieurs), il s'investit dans son nouveau poste temporaire, tout en continuant à développer sa *startup* le soir. Il se retrouve donc financé pour continuer à apprendre ce nouveau langage informatique qu'il désire maîtriser.

### **Sortir du statut étudiant, vers le statut d'adulte ?**

Si les rapports au travail et à l'emploi sont si importants pour les enquêtés, c'est parce qu'ils dépassent la simple représentation de la vie professionnelle. À travers leur travail, les enquêtés sont implicitement liés à des représentations symboliques, elles-mêmes rattachées à la représentation individuelle et collective du statut d'adulte (Bidart, 2005). En d'autres termes, au-delà de l'épanouissement professionnel, l'activité influence également la construction de l'âge adulte puisqu'elle valorise certaines orientations suivant des modèles préconstruits de parcours de vie. S'étant développés à travers rapport représentatif du « modèle d'adulte » lié à leurs parents, les enquêtés ne se représentent pas précisément l'âge adulte. La vague d'entrevue de septembre a alors fait émerger un double rapport, entre développement personnel et acquisition.

## **Le rapport intrinsèque à l'âge adulte et les éléments immatériels qu'il suppose**

Comprenons premièrement le rapport intrinsèque, qui définit le rapport subjectif à l'accomplissement personnel. Nous retrouvons trois éléments principaux qui caractérisent ce rapport.

Les enquêtés entrent une nouvelle fois dans un rapport stratégique au parcours qui suppose la connaissance des objectifs à atteindre. Bien qu'il s'agisse avant tout d'objectifs larges et contextuels, les enquêtés arrivent à se les représenter. Une majorité d'entre eux place, par exemple, le fait de créer une famille comme élément fondamental. Dans cette perspective, l'autonomie est importante et représente moralement et subjectivement l'idée selon laquelle il est possible d'évaluer une situation, un contexte, pour mettre en place des moyens stratégiques qui permettront à terme d'arriver aux objectifs préalablement esquissés.

Nous retrouvons également le développement personnel pour les autres, que nous utilisons pour définir la dimension altruiste de la construction. L'idée d'un individu responsable est significativement ressortie des entrevues, où les enquêtés décrivaient implicitement un adulte assez stable pour pouvoir s'occuper d'autrui. Si la famille entre largement en considération, elle n'est pas le seul élément. Les enquêtés décrivent également l'importance de la prise de conscience de l'impact individuel sur son environnement. L'adulte doit ainsi être capable d'évaluer ce qui l'entoure, et comprendre les conséquences de ses actions.

Le rapport fondamental à la famille nous amène, enfin, à considérer le développement personnel comme cocon. À travers les entrevues, nous avons remarqué des discours transversalement ambivalents. D'un côté les enquêtés valorisent les termes liés à l'indépendance et à la responsabilité, en expliquant la nécessité de se détacher du socle familial. Être adulte, c'est donc être autonome et ne plus dépendre ni de ses parents et ni du « filet de secours » qu'ils peuvent donner. D'un autre côté, l'image de l'adulte est majoritairement comparée à celle des parents des enquêtés. Être adulte est donc également être « comme ses parents ». L'image parentale est donc à la fois un modèle à atteindre, et un élément à dépasser. Les parents représentent alors l'individu qui « a réussi » à fonder une famille, mais aussi la personne « vieille » qui n'a plus réellement la possibilité d'accomplir de nouveaux objectifs vu qu'elle est déjà « ancrée » dans son parcours.

Cet élément semble alors caractéristique et représentatif des tensions personnelles des enquêtés. Dépassant la sphère du travail et de l'emploi, le temps chronologique fait émerger une pression de l'âge assimilée pour certains enquêtés à une combinaison d'objectifs professionnels et personnels. Si nous avons ainsi présentés les parcours à travers une volonté d'autonomie et de détachement face au « marché du travail » au profit d'un épanouissement professionnel, le modèle d'accomplissement reste la création d'un foyer combinée à l'épanouissement professionnel<sup>55</sup>. En d'autres termes, les enquêtés construisent et valorisent le même modèle de référence à travers différentes opérationnalisations et concrétisations de parcours.

**Encadré 22. Lola : L'arrivée progressive de « la vie future »**

Nous avons constaté que certains enquêtés établissent une frontière avec le futur, repoussant ce qui est perçu comme une échéance de la pression à se réaliser en tant qu'adulte. Nous retrouvons par exemple ce discours chez Lola qui préfère implicitement continuer à construire son parcours professionnel sans pour autant développer une image d'elle-même en tant qu'adulte qui représente comme nous l'avons vu la responsabilité et la stabilité.

C'est-à-dire que j'ai l'expérience de l'académie, de la jeunesse... Y'a pas d'âge, mais vers 25-26 ans tu te retrouves un peu le cul entre deux chaises, parce que je finis... Je peux décider demain de faire un doctorat ou de faire un boulot, c'est quand même des choses impactantes dans la vie future. [...]. J'ai l'expérience de 25 années derrière moi qui fait que je suis plus expérimentée qu'avant, je me connais mieux qu'avant. [...]. Et novice quand même parce qu'il y a tellement de choses que je connais pas, la vie de boulot, la vie rangée de plus adulte, la vie de famille où t'apprends encore plus.  
(Lola, 9 septembre)

Nous retrouvons un second rapport qui relie le statut d'adulte à un ensemble de possessions entendues ici à travers des éléments immatériels. Ce rapport se concentre principalement autour de l'emploi et de la famille. Les formes de l'activité professionnelle, que nous avons

---

<sup>55</sup> C'est pourquoi l'ensemble des travaux sur le devenir adulte placent la formation du couple, l'installation résidentielle et le rapport au travail au centre de leurs analyses.

décrites comme les formes d'emploi, s'orientent généralement autour la représentation normée de l'emploi fixe, à temps plein. Au début de notre analyse, nous avons représenté les orientations de parcours en fonction de la trichotomie du modèle de l'insertion, de la création et de l'expérimentation. Les enquêtés révèlent pourtant que l'image de l'âge adulte se rattache en réalité à une certaine stabilité professionnelle. Cette dernière semble fondamentale à la conservation de l'indépendance financière et à la responsabilisation des trajectoires. Pour être responsable, il faut donc dépasser la simple autonomie qui permet de faire face aux aléas du contexte personnel, vers une forme d'aisance financière pour pouvoir s'occuper d'autrui. Certains enquêtés ont alors exprimé la nécessité, pour être adulte, d'être capable de « payer les factures »<sup>56</sup>.

Par le rapport à l'âge adulte à travers la fondation d'un foyer familial, les enquêtés développent l'image d'un quotidien marqué par une forme de routine positive. L'image de l'organisation systématique des semaines semble alors caractérisée par l'occupation professionnelle pendant les journées de la semaine, et par le développement de la sphère privée les soirs et les fins de semaine. Si cette image représentative ne semble pas nouvelle dans le sens où elle se rattache, une nouvelle fois, au rythme imposé par un emploi fixe à temps plein, elle semble persister dans les mentalités de nos enquêtés.

Les parcours de nos enquêtés, qui semblent faire preuve d'innovation pour dépasser les redondances intellectuelles vers un épanouissement professionnel, s'inscrivent donc dans des rapports entre vie privée et vie professionnelle préétablis socialement.

Nous pouvons également ajouter que le rapport intrinsèque et possessif à l'âge adulte est indivisible. Les enquêtés montrent en effet l'influence vertueuse qui décrit par exemple la nécessité d'une stabilité financière pour fonder une famille, qui est en retour une forme de responsabilisation importante qui prouve qu'un individu a réussi à « se réaliser » en parallèle de son activité professionnelle.

L'étude des phases d'entrée sur le marché du travail, faisant émerger les stratégies professionnelles, permet en réalité d'accéder à la représentation de l'âge adulte qui définit plus

---

<sup>56</sup> Issu de l'entrevue de Constantine, le 10 septembre.

généralement l'âge des réalisations, tant subjectives et intrinsèques que socialement représentatives et extérieures à l'individu.

### **Les ingrédients « manquants » pour être adulte**

La logique du double rapport à l'âge adulte que nous venons de décrire peut être mise en relation avec les parcours de nos enquêtés. Ces derniers mettent donc en avant l'importance ce que nous pouvons résumer par la connaissance de soi pour « s'accomplir », l'autonomie pour s'émanciper, et la responsabilisation liée au contrôle de sa vie. Nous notons en revanche que, en dehors de la garantie de la stabilité financière et de la construction d'une famille, les enquêtés font selon nous, grandement preuve d'autonomie, de discernement et mettent en place des stratégies adéquates à leurs besoins et à leurs objectifs qu'ils ont su discerner au préalable.

Les enquêtés ne se sentent pas adultes pour autant. Alors que certains se sentent loin de devenir adulte, parce qu'ils ne désirent pas le devenir, d'autres évoquent un manque de responsabilité ou d'expériences formatrices qui consacraient le statut d'adulte.

Si dans les entrevues les enquêtés étaient donc capables de se représenter l'image de l'adulte à laquelle ils souhaitent adhérer, aucun d'entre eux n'arrive à cibler précisément « ce qu'il manque ». Nous n'entendons pas implicitement que l'âge adulte s'atteigne grâce à une liste à cocher. Nous comprenons simplement que, décrite par la forme d'un double rapport entre les objectifs professionnels et personnels, la représentation en tant qu'adulte n'est pas un objectif en soi pour les enquêtés. Il est alors représenté comme une conséquence du parcours et des réalisations.

Nous retrouvons alors un double rapport à l'âge adulte. S'il est représenté comme la combinaison parfaite, la consécration du développement personnel et de l'épanouissement professionnel, l'âge adulte n'est pas toujours représenté positivement, au point où la majorité des enquêtés cherche à retarder le moment où ils se diront adulte.

En un sens, l'âge adulte symbolise la réussite inespérée, l'alliance subjectivement parfaite du travail et du privé. En tant que tel, cet âge ne fait donc pas entièrement rêver, parce qu'il

symbolise également, pour les enquêtés, l'arrêt de la construction du parcours et de la curiosité intellectuelle.

**Encadré 23. Léopold : La pression de l'âge**

Mais ce qui me fait plus peur, c'est vieillir en général... C'est plus une appréhension, je sens que la fin de la 20aine approche, après c'est la 30aine... puis la jeunesse ne reviendra plus.. donc tu sens un peu un stress de faire des trucs, faire des expériences de jeunesse... parce que je vois que le temps passe vite, et que dans quelques années ça va être dernière moi... (Léopold, 10 mai)

**Un entre-deux âges flou**

Si les enquêtés ne s'estiment pas adulte par refus d'entrer dans une conception jugée figée et définitive, ils ne se représentent pas non plus comme jeune (ni comme adolescent). Les enquêtés n'arrivant pas à cibler précisément l'âge qui les caractérise le plus, se définissent pas opposition avec l'âge auquel ils sont certains de ne pas se représenter. Ils préfèrent alors les termes « adulte en gestation »<sup>57</sup>, et « jeune adulte »<sup>58</sup>, en « transition »<sup>59</sup> et en « passage »<sup>60</sup> pour définir ce « mix des deux »<sup>61</sup> âges.

Si les enquêtés ne se définissent pas précisément sur l'échelle des âges de la vie, et entrevoient l'âge adulte comme lointain parce qu'il symbolise l'homogénéité de la réussite professionnelle et personnelle, cela ne signifie pas pour autant qu'ils seraient sans repères dans l'élaboration de leur construction professionnelle constitutive du parcours de vie.

Les enquêtés ont effet majoritairement le sentiment de posséder leurs parcours. Pour huit d'entre eux, les choix stratégiques qu'ils ont su élaborer les places en pleine possession de leurs parcours de vie. Ils ne sont donc pas contraints, ni par le monde du travail ni par la

---

<sup>57</sup> Issu de l'entrevue de Romain, 7 décembre.

<sup>58</sup> Issu de l'entrevue de Marcel, 12 septembre.

<sup>59</sup> Issu de l'entrevue de Lola, 21 septembre.

<sup>60</sup> Issu de l'entrevue de Maria, 9 décembre.

<sup>61</sup> Issu de l'entrevue de Camille, le 13 juin.

pression à se représenter socialement. Ils sont en revanche, affectés par la pression à se réaliser professionnellement, personnellement et intellectuellement.

C'est justement sur ce point que nous construisons notre analyse sur le rapport à l'âge adulte. Si le travail est en effet perçu comme un moyen d'épanouissement, si l'âge adulte représente symboliquement le mariage de la stabilité, de la connaissance de soi, de l'autonomie et de la responsabilité (professionnelle et familiale), nous pensons justement que ces deux éléments participent à la consécration et la réalisation de ses objectifs de vie.

Ajoutons également notre analyse sur le sens du rapport entre l'identité personnelle et professionnelle. Nous avons demandé aux enquêtés ce qui, selon eux, s'influencait le plus entre le travail et l'identité personnelle. Nous avons alors remarqué qu'un tiers des enquêtés pensent que leur identité personnelle prime sur la sphère professionnelle. Pour le second tiers, le statut au travail permet de se représenter socialement. Enfin, le troisième tiers se représente l'identité comme une définition réciproque, une identité « donnant-donnant »<sup>62</sup>.

### **Vers une nouvelle définition du devenir adulte ?**

Avec les éléments que nous venons de présenter, il nous semble important de chercher à définir ce qui pourrait alors sembler central pour nos enquêtés. Nous proposons alors une analyse déductive, qui commencerait pas éliminer ce qui, avec certitude, ressort des entrevues comme ne définissant pas les enquêtés.

Commençons par ce qui, selon les enquêtés, ne représentent pas leur identité de jeune adulte. Nous avons vu que le diplôme, l'université et le secteur de diplomation (parce qu'il n'offre pas l'insertion dans un réseau) sont des éléments rejetés ou extérieurs à leurs stratégies d'entrée sur le marché du travail. Nous avons également analysé les appréhensions liées au « nouveau monde », ce monde du travail au sein duquel l'emploi, à travers le salaire et le statut notamment, ne sont également pas perçus positivement. Les enquêtés ne sont pas non plus rythmés par des périodes déterminées, et rejettent l'idée d'une trajectoire fixe et linéaire. Les

---

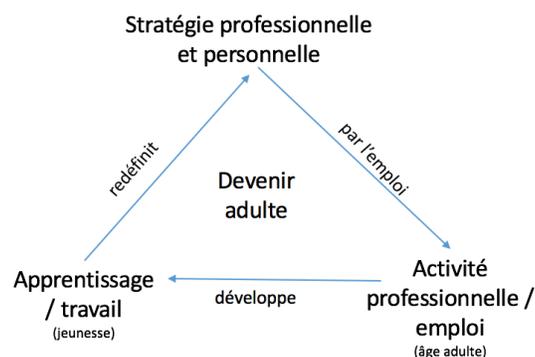
<sup>62</sup> Issu de l'entrevue de Constantine, 10 septembre.

enquêtés ne se présentent également pas comme des victimes d'un « système » puisqu'ils se sentent en majorité maître de leur parcours.

Si nous comprenons ce qui est le plus valorisé et recherché par les enquêtés, nous pensons alors que c'est ce qui pourrait caractériser le plus cet entre-deux âges qu'est le devenir adulte. Nous avons donc trois éléments fondamentaux : l'élaboration des stratégies d'entrée sur le marché du travail, l'apprentissage autonome et le travail.

En se concentrant donc uniquement sur les résultats de l'enquête et sur notre analyse, nous pouvons ainsi affirmer l'hypothèse que, par extension, le devenir adulte serait représenté par ces trois éléments qui semblent interdépendants. D'un côté l'apprentissage, ainsi issu du vécu scolaire, est relié à la jeunesse. De l'autre le travail, qui se concrétise par l'activité professionnelle (appelé emploi), est davantage rattaché à l'âge adulte<sup>63</sup>. Les enquêtés élaborent donc des stratégies pour faire correspondre, selon leurs aspirations personnelles et professionnelles, l'apprentissage et le travail.

**Figure 1. La trilogie du devenir adulte**



---

<sup>63</sup> La distinction entre apprentissage et travail signifierait-elle que l'apprentissage n'est pas un travail ?

## **CHAPITRE 5**

### **La phase du choix professionnel**

#### **Quand les modèles d'entrée sur le marché du travail invitent la question du choix**

À la fin de notre recherche, les enquêtés sont peu nombreux à se réorienter professionnellement. Deux d'entre eux font le choix de poursuivre les études pour mieux correspondre aux offres d'emploi. Deux autres enquêtées sous contrats se sont vues proposer des offres dans les entreprises et se demandent si elles doivent accepter. Et les entrepreneurs quant à eux continuent leurs investissements dans leurs projets, un enquêté se satisfait de son emploi fixe à temps plein et un enquêté en stage a finalement été recruté par une *startup* en France pour l'employer comme développeur spécialisé.

En tant que tels, nous ne pouvons affirmer que les parcours sont sujets à des bifurcations, ce qui sous-entendrait une rupture brutale et nette avec le milieu d'origine. Si certains évoluent, la plupart des enquêtés suivent leur « plan de route » et se réorientent vers le plan secondaire que nous avons abordé au début de notre analyse. Il n'y a donc pas de profondes remises en question du parcours, ni des objectifs personnels et professionnels, mais plutôt une réorientation vers ce qui était déjà anticipé (un troisième plan de secours n'a, par exemple, pas été évoqué).

Nous avons pourtant remarqué que les deux plans stratégiques (initial et secondaire) mis en place pour construire les parcours d'entrée sur le marché du travail répondent à différents objectifs indépendants. Il ne s'agit alors pas de trouver deux moyens différents pour arriver au même but, mais plutôt de se construire en fonction des opportunités qui peuvent tendre vers un des objectifs.

**Encadré 24.      Elisabeth : Quand les réponses positives tracent une trajectoire**

Élisabeth qui rêve de devenir enseignante au Cégep, se penche finalement vers un poste en administration à l'université. Cette orientation lui permettra d'acquérir une stabilité

nécessaire à la création de la famille dont elle rêve depuis longtemps. Elle se retrouve donc implicitement entre l'épanouissement de l'enseignement au Cégep, et la plus probable stabilité en dépit de son développement professionnel. Élisabeth ne choisit pourtant pas, et décide d'appliquer malgré tout aux offres en enseignement. Elle laisse donc, en quelque sorte, le monde du travail sélectionner pour elle ce qui constituera son parcours professionnel.

Bah l'idéal c'est sûr qu'au mois de mai je dépose mes CV et j'ai une offre d'emploi. C'est sûr que j'aimerais que ce soit en enseignement au Cégep, et je vais le savoir seulement au mois d'août souvent, mais je vais quand même appliquer. De toute façon les postes à l'université commencent à sortir au mois d'avril, et tout l'été y'a des postes qui viennent à chaque semaine. (Élisabeth, 30 octobre)

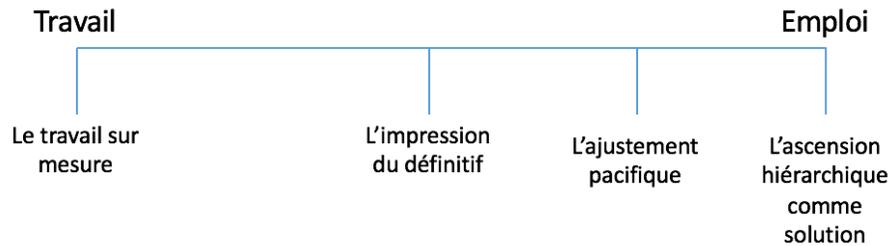
### **Des rapports au travail à l'emploi : quand les parcours s'inscrivent suivant les rapports avec le monde du travail**

Si les enquêtés s'orientent en fonction des opportunités et des objectifs professionnels qu'ils souhaitent développer, la manière dont ils le font témoigne de leurs rapports au travail et à l'emploi, ou plus généralement au monde du travail. Pour certains enquêtés, accepter ou non un poste signifie symboliquement entrer dans le monde du travail.

Entrent donc en rapport l'épanouissement à travers les tâches, la relation avec les collègues, les valeurs et l'éthique à défendre, face à la pression de l'employabilité, des qualifications, des opportunités restreintes, et de la peur de « franchir le pas » dans un monde d'adulte jugé négativement puisqu'il enferme dans un monde du travail qui ne développe pas l'épanouissement professionnel.

Les parcours à la fin de l'enquête peuvent être rassemblés en quatre orientations : le travail sur mesure, l'impression du définitif, l'ajustement pacifique et l'ascension hiérarchique comme solution. Nous remarquons alors que ces orientations s'inscrivent dans des représentations contrastées du travail et de l'emploi, que nous représentons schématiquement de la manière suivante :

**Figure 2. Les parcours d'entrée sur le marché du travail en fonction des rapports au travail et à l'emploi**



### **Le travail sur mesure**

Les difficultés financières de nos trois enquêtés entrepreneurs ont poussé à devoir investir une partie de leur temps dans un travail alimentaire (pour deux enquêtés), et à demander un soutien financier aux parents (pour un enquêté). Ils restent donc tous indépendants financièrement, bien que cette situation reste instable et non permanente. En surchargeant leur emploi du temps parce qu'ils disent tous passer beaucoup de temps sur leurs projets professionnels, les enquêtés s'orientent donc toujours vers le plan initial de la création de l'activité professionnelle.

En acceptant une certaine forme de précarité et d'instabilité, ils priorisent l'épanouissement intellectuel et professionnel. Convaincus de la pertinence de leurs projets, les enquêtés investissent sur l'avenir où le développement abouti de leurs activités professionnelles leur permettra à terme un retour financier. Ils sont ainsi conscients de cette phase nécessaire de transition instable où l'endurance est primordiale dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

#### **Encadré 25. Romain : L'indépendance professionnelle avant tout**

En décembre, Romain qui crée une startup avec Luc, semble fatigué de ne pas avoir eu de vacances à l'été passé, et prend conscience que sa précarité financière ne peut plus durer. Il attend son retour de vacances pendant les fêtes pour pouvoir commencer à regarder les offres d'emploi à mi-temps. Dans une situation instable, Romain reste confiant sur son choix professionnel, qu'il compare avec ses amis en emploi qui ne lui semblent pas plus

épanouis que lui.

Je me dis déjà d'être libre, pas dans une grosse boîte c'est sûr, et après de construire quelque chose qui a un impact ou un truc comme ça. Là avec la *startup*, si ça marche pas on le vend et on gagne un peu plus de liberté pour que je puisse monter ma boîte ou un autre projet avec un pote. Mais j'ai envie de faire un beau truc, pas juste de travailler comme ça.[...] Je suis assez content, les autres ils trouvent du boulot, mais ça les passionne pas, enfin y'en a aucun qui a un boulot qui leur plaît vraiment. Du coup je suis content, j'ai un boulot qui me plaît. [...] Moi je suis sûr que ça va marcher. C'est juste que ça prend du temps mais je suis persuadé que ça va marcher, j'imagine pas que ça marche pas. Après en *startup*, c'est connu que ça met du temps, en vrai on rentre dans les délais. (Romain, 7 décembre).

### **L'impression du définitif**

Deux enquêtées ont signé un contrat temporaire dans une entreprise. En décembre, l'échéance de la fin du contrat arrivant, elles se voient offrir un poste fixe à temps plein dans l'entreprise et dans l'organisme dans lesquels elles ont effectué leurs contrats.

Nous remarquons alors qu'accepter ce qui semblait représentatif de l'objectif principal n'est pas si simple. Repensant à leurs aspirations du début de l'enquête, et particulièrement sur leur épanouissement à travers les tâches et les relations d'équipe, les deux enquêtés ne considèrent pas positivement l'idée de rester dans les positions professionnelles qu'elles ont expérimentées pendant le contrat. D'un autre côté, elles se remémorent également les difficultés d'insertion, l'attente des réponses aux candidatures, et désirent malgré tout arriver à une forme de stabilité financière et professionnelle.

Contrairement aux entrepreneurs, nos deux enquêtées à contrat développe l'image d'un choix qui orientera au moins la prochaine année, ce qui les inscrirait potentiellement dans un statut d'adulte professionnel.

#### **Encadré 26. Lola : L'éthique égoïste ou professionnelle ?**

Lola hésite beaucoup à poursuivre ou non dans l'entreprise qui l'a embauchée pour un contrat. Dans l'extrait présenté ci-dessous, elle exprime qu'elle pourrait quitter son emploi si elle le désirait, mais que la bonne relation avec son patron la pousse à davantage prendre en considération l'importance de ce choix. Si évidemment un emploi peut être quitté, il

n'est pas si évident de démissionner. Selon les normes d'embauche, il faut malgré tout faire preuve d'une certaine stabilité face à l'employeur, et justifier ses départs de manière permanente. Au-delà d'une simple acquisition, l'acceptation d'un emploi révèle différentes thématiques propres au « marché du travail ».

Après professionnellement, j'ai des zones d'incertitude. Vu les conditions actuelles, c'est mon premier vrai contrat, on m'offre un contrat à durée indéterminée, mais est-ce que c'est vraiment ce à quoi j'aspire, est-ce que si je change ça va pas me faire dire... Peut-être c'est une connerie j'en sais rien. Parce que c'est pas tout à fait clair quoi. [...].

[Il y a une amie] qui a un besoin de rembourser son prêt, qui a pris un taff de pratique-pratique, c'est quand même cool mais sa courbe d'apprentissage s'est arrêtée au bout de deux mois. [...]. Une autre [amie] qui a trouvé la boîte trop stylée, l'équipe trop stylée sauf qu'elle s'emmerde un peu parce qu'on lui donne pas assez de taff [...]. Donc elle, j'estime que c'est mieux que moi, parce que même si c'est mieux payé, c'est juste une histoire de mandat. [...]. Et un autre pote, c'est jackpot total sur tous les tableaux : salaire, équipe, qualité de vie, valeurs véhiculées avec les siennes, horaires de fou [...]. Tout est encore à faire. Je suis pas bloquée dans une boîte, mais le truc c'est que... Tu vois ça me dérange pas de signer un contrat et de signer un préavis et de me casser. Mais petit bémol pour mon boss, je l'adore, il croit en moi, il arrête pas de me valoriser, et j'aurais l'impression de lui faire un coup foireux. Si j'avais pas d'attache émotionnelle, j'aurais aucun problème avec ça. Je sais pas comment gérer ça, c'est ça qui me stresse plus en fait. (Lola, le 11 décembre)

### **L'ajustement pacifique**

En considérant que la poursuite des études permet d'éviter les problèmes d'employabilité face à la non correspondance de l'expérience et des qualifications aux emplois désirés, nous pouvons considérer que les enquêtés acceptent les règles instituées par le « marché du travail ». Au sein de celles-ci, il faut correspondre le mieux possible aux exigences que nous avons présentées comme une « liste à cocher ». Malgré l'envie de quitter les bancs de l'école pour travailler le plus rapidement possible, certains enquêtés décident ainsi de compléter leur *curriculum vitae* par une nouvelle formation, plus professionnalisante. Sans prolonger la période d'attente dans laquelle ils se sont installés, ces enquêtés décident rapidement de réorienter leurs stratégies d'insertion.

#### **Encadré 27. Camille : Un nouveau diplôme pour combler les manques de la maîtrise**

Diplômée d'une maîtrise de géographie commencée six ans plus tôt, Camille s'aperçoit du

manque de valeur de son diplôme sur le « marché du travail ». Ses années d'études lui ont pourtant permis de travailler dans sa spécialité, l'étude des sols, lui offrant une expérience cumulée de trois ans. Pourtant aucun titre n'atteste de ces qualifications, la maîtrise de géographie étant si large qu'elle ne désigne, selon Camille, plus grand chose vis-à-vis des employeurs. Elle s'inscrit donc à un certificat technique pour confirmer son expérience et espère à terme que cette stratégie lui offrira l'emploi qu'elle désire.

Là, après avec le microprogramme si j'ai toujours rien qui débloque, je pense que je vends toutes mes affaires et je pars quelque part [rires]. Non mais je pense pas. Il va falloir que... en plus toutes mes amies de ma maîtrise, elles font toutes un microprogramme. On est toutes dans la même merde. Les autres personnes savent pas quoi faire avec nous autres. (Camille, 17 novembre)

### **L'ascension hiérarchique comme solution**

En décembre deux enquêtés travaillaient à temps plein dans un emploi fixe. Nous avons remarqué qu'ils ont tous deux pris le temps de regarder les offres, de les comparer pour accepter la proposition qui semblait le plus possible rentrer en considération avec leurs ambitions professionnelles. Après deux mois en emploi, les deux enquêtés ne remettent pas en question leurs choix et semblent satisfaits des premiers mois d'entrée sur le marché du travail. Dans ces conditions, les enquêtés ressentent pourtant leur statut « en bas de l'échelle » de l'entreprise. Contents d'apprendre de nouvelles connaissances et de s'adapter à une entreprise, ils commencent à exprimer des envies d'ascension hiérarchique, de construire une carrière professionnelle, qui pourrait selon eux les libérer du carcan de la dépendance aux supérieurs, et acquérir ainsi une certaine forme d'autonomie et d'implication dans les objectifs de l'entreprise.

#### **Encadré 28. Gustave : De la position de décideur à exécutant**

Ayant initialement commencé son entrée sur le marché du travail par la création d'une *startup*, Gustave a finalement été recruté par une *startup* française pour être employé comme développeur spécialisé en *deep learning*. S'il est entièrement satisfait de son nouvel emploi qui lui permet de travailler pour une *startup* déjà créée et en pleine expansion,

Gustave doit malgré tout se confronter à un nouveau quotidien professionnel. Il exprime ainsi les difficultés à recevoir des directions sans être impliqué dans la politique et dans la stratégie de la *startup*. Il se fixe alors pour objectif d'apprendre le plus possible dans ce cadre valorisant, et essayer d'évoluer hiérarchiquement et gérer une équipe. Dès que sa courbe d'apprentissage s'arrêterait, il dit ne pas hésiter à quitter la *startup* vers ce qui le portera au moment venu.

Oui, moi je fais des efforts et je m'implique, mais ma position est pas impliquée. Il veut que je fasse quelque chose, avec un but précis, et voilà. Du coup moins dans la stratégie. Mais en contrepartie, j'ai le confort. Donc en même temps je sais pas, j'ai hâte de voir comment ça va évoluer. Après dans ma tête j'essaye ça pendant 2 ans... [...] Mais tu vois après j'ai fait un choix, peut-être un peu plus sécuritaire. J'aurais pu être plus libre, être moins confortable et lancer un truc. Moi j'ai fait ce choix. (Gustave, 21 décembre).

## **Deux éléments inconciliables représentés par le choix du travail ou de l'emploi par les enquêtés**

Les parcours ainsi présentés amènent alors l'idée d'incompatibilité de la satisfaction professionnelle (du travail) dans un emploi stable où l'épanouissement est quotidien. Les enquêtés se représentent alors la nécessité de choisir entre l'un ou l'autre, sans envisager la possibilité d'une réorientation. Grâce aux éléments d'analyse déjà constitués, il nous semble alors envisageable d'étendre cette simple dichotomie à un choix plus complexe qui s'étend au principe même du devenir adulte en processus d'entrée sur le marché du travail.

D'un côté, nous retrouvons ce qui est assimilé au travail. Le travail est alors représenté à travers la concrétisation et la réalisation des objectifs et aspirations professionnelles, qui passent par un développement perpétuel des connaissances intellectuelles et une courbe d'apprentissage toujours positive. Cette dimension n'est pas sans défaut. Elle est justement représentée par les enquêtés (tant par leurs parcours que par les entrevues) comme une construction instable où les retours d'efficacité, de validité des projets, stratégique et financier ne sont pas garantis.

D'un autre côté, ce qui est représenté par les enquêtés comme une orientation vers l'emploi symbolise pour eux l'activité quotidienne d'un poste fixe à temps plein, occupant une place dans l'organisation générale du travail, qui a le mérite d'offrir une certaine stabilité financière, un cadre de travail, des relations sociales, mais qui peut également être, selon les cas, contraignant et non stimulant.

En rapprochant ces deux éléments avec l'analyse précédemment présentée sur le devenir adulte au prisme du travail, de l'apprentissage et des stratégies qu'un enquêté peut mettre en place, nous pouvons alors penser que le choix de l'épanouissement professionnel se rattache à l'apprentissage (et donc à la jeunesse), alors que le choix de l'emploi correspond davantage au « travail » dans le sens monde du travail (et donc à l'âge adulte).

L'analyse pourrait donc s'étendre vers une conception générale du « passage d'une étape », de la jeunesse vers l'âge adulte. C'est justement parce que ce choix représente symboliquement le processus de construction du devenir adulte que les enquêtés le placent en réalité au centre de leurs parcours et de leurs stratégies d'entrée sur le marché du travail.

Cette idée nous amène alors un nouveau regard sur les parcours qui apparaissent alors sous la dualité constante d'une peur d'être rattaché trop vite à un choix qui peut ne pas correspondre, des tentatives d'approches d'un milieu pour s'en faire sa propre expérience, l'acceptation des modes de fonctionnement (de la précarité pour les entrepreneurs, ou de compléter ses diplômes pour correspondre aux offres d'emploi).

### **Enter dans le monde du travail par le choix ?**

Rappelons ici un élément qui semble fondamental dans notre analyse. Ce que nous avons présenté comme un choix, ne relève pas d'une pure individualisation. Les parcours dépendent également des représentations collectives, notamment de l'âge adulte, de la jeunesse, de l'emploi et du travail. Plus généralement, il dépend également des limites socialement représentées de ce qui est acceptable, ce qui est possible. En un certain sens, les parcours sont préétablis socialement puisqu'ils entrent dans le cadre socialement institué.

À cet égard, nous concevons ce choix comme une construction. Notre analyse ne se porte donc pas sur le moment précis où l'enquêté choisit d'être adulte. Il s'agit plutôt de mesurer cette

injonction à être adulte (et donc à se réaliser par la combinaison de l'épanouissement professionnel et personnel) en fonction des parcours qui permettent de révéler ce qui est important pour les enquêtés. En d'autres termes, comment les parcours d'entrée sur le marché du travail sont influencés par les éléments qui se rattachent à la jeunesse et à l'âge adulte ?

À travers ces codes socialement construits, comment la part de la jeunesse et celle de l'âge adulte sont déterminants et influence la construction de l'entrée sur le marché du travail ? En analysant les facteurs importants des représentations de l'emploi et du travail, nous avons donc premièrement cherché à comprendre comment à travers un éventail de possibilités, les enquêtés élaborent des stratégies d'entrée sur le marché du travail.

Il est également intéressant de rappeler que l'âge adulte n'est pas entièrement valorisé. Il n'est pas l'objectif ultime à atteindre puisqu'il est symbolisé par les enquêtés comme l'arrêt de l'apprentissage intellectuel et du développement personnel. Il nous apparaît alors évident que, compris comme des constructions, les parcours tendent avant tout à se construire. Les enquêtés mettent en avant des orientations qui visent toutes, comme nous l'avons vu, la pérennisation de cette construction. Il ne s'agit donc pas pour la majorité des enquêtés à adopter des codes précis qui permettraient d'être « intégrés » à ce « nouveau monde ». C'est pourquoi l'emploi fixe à temps plein, bien qu'il reste une référence sociale, n'est pas l'unique moyen d'arriver à s'intégrer socialement et professionnellement.

En s'appropriant différentes stratégies qui valorisent toujours (ne serait-ce qu'implicitement) le développement professionnel, éthique et moral, les enquêtés influencent en retour leur milieu. Par l'éventualité d'un refus d'un emploi fixe, par l'expérimentation de différentes activités professionnelles, les enquêtés cherchent alors, en un sens, à confronter leurs capacités de « résistance » face au monde du travail, les conséquences du choix du travail face à celui de l'emploi et celui de la construction professionnelle face à celle de la sphère privée.

À travers cette conception, le travail, l'emploi et les stratégies apparaissent comme des éléments extérieurs, des moyens utilisés pour confronter la résistance du parcours et des objectifs aux phases d'entrée sur le marché du travail et à terme à ceux de l'emploi.

## Conclusion générale

Notre enquête longitudinale de huit mois (de mai à décembre 2016) sur les parcours de dix jeunes adultes diplômés de second cycle universitaire a permis de révéler les différentes phases de l'entrée sur le marché du travail.

Nous avons premièrement développé *La phase de la projection professionnelle* (construite sur les vagues d'entrevue de mai et juin) qui met en rapport l'élaboration du projet professionnel à travers les modèles stratégiques d'entrée sur le marché du travail (l'insertion en emploi, la création par l'entrepreneuriat, et l'expérimentation par diverses expériences professionnelles) qui nous a permis d'établir les rapports au travail et à l'emploi des enquêtés. Ces typologies ont dressé un premier lien avec les enquêtés en détaillant les parcours, notamment par l'inscription d'un plan initial et secondaire de la projection professionnelle, en fonction des diplômes de chacun. Grâce à ces éléments, nous avons inscrit notre premier point d'analyse par la distinction nécessaire de l'emploi (compris comme la forme de l'activité professionnelle) et du travail (qui définit les raisons éthiques et subjectives de cette activité permettant l'épanouissement intellectuel, professionnel et personnel). À ce titre, nous avons également vu que l'expression monde du travail est majoritairement rejetée du fait de son caractère trop fermé, linéaire et contraignant.

Nous retrouvons ensuite *La phase de l'attente* (vagues d'entrevue des mois de juillet et août) qui met en valeur l'étirement du temps chronologique créé par le ralentissement professionnel pendant la période estivale. Étant confrontés à une nouvelle temporalité, un nouveau quotidien différent de celui connu à l'université, les enquêtés ressentent majoritairement un isolement marqué par le manque de soutien et de repère dans « ce nouveau monde ». L'enquête révèle pourtant une détermination à développer l'épanouissement individuel de chacun, notamment par des formes d'apprentissage autodidactes. Nous avons ainsi conclu que, si les rapports à l'emploi (initialement compris comme la pratique d'un individu à son activité professionnelle et aux formes de protections sociales qui en découlent) apparaissent relativement négatifs, les rapports au travail (rattaché développement subjectif de l'identité professionnelle et des formes d'épanouissement qui lui sont liées) sont globalement perçus positivement puisqu'ils

permettent l'épanouissement et le développement intellectuel. Les enquêtés qui subissent ce temps long, perçoivent malgré tout cette période comme un moyen de développer leurs objectifs professionnels.

La troisième période définie comme *La phase de la confrontation au réel* (vagues d'entrevue de septembre et d'octobre) marque la fin d'une attente légitime estivale. L'année recommençant en septembre, l'absence d'activité professionnelle (et donc de financement) implique davantage les enquêtés dans leur entrée sur le marché du travail. Nous avons également vu qu'à travers un changement de rythme professionnel, les parcours des enquêtés évoluent beaucoup plus radicalement qu'à l'été. Trois enquêtés signent pour des emplois fixes ou des contrats, les entrepreneurs continuent leurs projets en les combinant avec des emplois alimentaires pour rester autonome financièrement, et la poursuite des études pour compléter le *curriculum vitae* commence à être envisagé par certains. Chacun à leur manière, les enquêtés utilisent différents moyens afin d'éviter de prolonger la période de l'attente précédemment analysée. Par l'arrivée de nouveaux éléments stratégiques d'entrée sur le marché du travail, les enquêtés abordent alors un nouveau rapport à leur identité et à leurs statuts. Cette période, où il faut implicitement contrôler son arrivée dans ce monde du travail fait ressortir des tentatives d'esquive de ce qui est perçu comme définitif et permanent par l'image de l'adulte entièrement « inséré ».

Une dernière période, nommée *La phase du choix professionnel* (correspondant aux vagues d'entrevue de novembre et décembre), approfondit ce qui a souvent été présenté comme un choix. D'un côté ce qui est relatif aux rapports au travail, à l'apprentissage continu (que nous avons rattaché à la jeunesse) permettant le développement intellectuel et professionnel dans une certaine précarité ; de l'autre les rapports à l'emploi par la concrétisation de l'activité professionnelle (rattachée à l'adulte) qui rend possible l'acquisition d'une stabilité professionnelle et économique, que les enquêtés jugent nécessaire au développement d'objectifs personnels. En d'autres termes, les enquêtés ressentent une pression du choix entre épanouissement, mais potentielle précarité, et installation professionnelle en emploi mais stabilité économique.

## Les grandes conclusions de l'enquête

Nous retrouvons premièrement la distinction nécessaire des rapports au travail et à l'emploi. L'emploi est d'un côté perçu plus négativement puisqu'il représente le franchissement définitif du passage vers le monde du travail, considéré pour certains comme l'arrêt de l'apprentissage et de la construction intellectuelle et comme l'inscription d'un parcours dans une trajectoire linéaire (hiérarchique). De l'autre, le travail comme moyen plus positif lié à l'épanouissement professionnel, intellectuel et personnel qui pourrait permet aux individus de se développer en dehors du cadre de l'emploi. S'inscrit également dans cette dichotomie l'idée selon laquelle l'emploi amène une forme de stabilité économique contrairement au travail qui valorise la construction dans des parcours plus précaires économiquement.

Cette distinction s'inscrit deuxièmement dans un rapport à l'âge dans un contexte où le devenir adulte est conceptualisé comme une phase non délimitée de construction entre la jeunesse et l'âge adulte. Le processus d'entrée sur le marché du travail se rattache ainsi d'un côté à la jeunesse (à travers l'apprentissage, que nous avons développé à travers notre définition du travail comme développement professionnel), de l'autre à l'âge adulte (par les notions de responsabilité et de stabilité, rendu possible par l'emploi selon les enquêtés).

Cette analyse nous permet enfin de retrouver l'entre-deux âge du devenir adulte à travers ce qui est ressenti comme le choix du travail (construction, épanouissement, poursuite de la jeunesse) ou de l'emploi (responsabilité, stabilité, qui tend vers ce qui est représenté comme le statut d'adulte). À travers cette analyse, le terme « insertion professionnelle » ne semble bel et bien pas adapté aux résultats de l'enquête puisqu'il ne définit les rapports à l'emploi, ni ceux du travail. Concernant l'emploi, notre enquête a démontré la nécessité de déconstruire l'entrée sur le marché du travail en phases, confirmant donc l'idée selon laquelle l'insertion professionnelle serait davantage un processus plutôt qu'un franchissement normé, une adhésion ou une étape franche et délimitée. C'est pourquoi nous avons proposé tout le long de cette recherche un remplacement par entrée sur le marché du travail. Le terme insertion professionnelle ne correspond également pas à l'orientation vers le travail puisque, nous l'avons vu, les enquêtés qui valorisent l'apprentissage en dépit de la stabilité économique ne considèrent pas être en voie d'insertion. En ce sens, nous proposons en construction

professionnelle, afin d'éviter tout jugement de valeur négatif face à l'hétérogénéité des parcours professionnels des jeunes adultes.

## **Pour aller plus loin : derniers points d'analyse**

Au delà de ces grandes conclusions, il nous tient à cœur de revenir sur deux éléments constitutifs de l'agencement général des phases que nous venons de présenter.

Premièrement, si chacune de ces phases reste représentative d'un ensemble cohérent fondé sur des éléments qui apparaissent de façon commune dans les parcours et les représentations des jeunes adultes, nous devons relever que les parcours des entrepreneurs ont majoritairement<sup>64</sup> eu les mêmes rapports aux phases, à l'emploi et au travail pendant toute la durée de l'enquête. Ils se sont en effet distingués par des attitudes qui se sont révélées similaires, particulièrement pendant la phase de l'attente où les autres enquêtés ressentaient le temps long de l'absence d'opportunités professionnelles du fait d'un ralentissement général du marché du travail. Les entrepreneurs ont alors eu un rapport particulier à cette phase en ressentant d'un côté une baisse de productivité créée par ce même ralentissement structurel (qui les amenaient, comme les autres enquêtés, à ressentir cette période négativement), mais conservaient d'un autre côté une dynamique d'activité en lien direct avec leurs projets professionnels. Un des éventuels prolongements de notre recherche aurait donc été d'accentuer plus précisément cette différence significative qui fait que, tout en traversant les mêmes phases que les autres enquêtés, ils abordaient ces temporalités avec un regard particulier du fait de leurs occupations professionnelles, commencées dès le début de l'enquête, ou même avant.

Deuxièmement, si nous avons présenté ces phases à travers les éléments particuliers qui les caractérisent, nous nous devons une nouvelle fois de préciser que leurs délimitations (que nous avons volontairement attribuées à des mois de l'enquête) n'avaient d'analysable que les événements de parcours qui les traversaient. D'une telle manière, selon le moment des entrevues qui ont été réalisées avec chacun, nous ne pouvons préciser davantage les limites temporelles de ces phases. Nous pensons cependant que celles-ci restent avant tout des

---

<sup>64</sup> Notons cependant que seul Gustave s'est réorienté, passant d'entrepreneur à un statut de salarié.

tendances qui, sans prétendre à l'universalité, ne cherchent qu'à éclairer les étapes du processus d'entrée sur le marché du travail à travers une actualisation des rapports au travail et à l'emploi des jeunes adultes. Il aurait ainsi été intéressant d'approfondir les aspects structurels en œuvre dans l'ensemble de ces phases, afin de pouvoir les comprendre dans un ensemble cohérent, entre l'échelle individuelle, sociale et sociétale. Les données que nous avons recueillies permettent néanmoins de concevoir un ensemble général qui, toujours dans une dynamique chronologique, pourraient se coordonner sur plusieurs niveaux. À travers un regard purement individuel et identitaire, l'enchaînement de ces phases pourrait influencer et être construit en retour, autour des dynamiques liées à l'estime de soi, à la motivation, à la présentation de soi et à la construction de l'image de soi par rapport aux autres. Dans une perspective davantage économique et professionnelle, une étude approfondie sur l'articulation de ces phases pourrait s'avérer intéressante dans une analyse des réseaux (et surtout de l'utilisation de ces derniers) et des ressources possédées par les enquêtés.

Nous tenons enfin, en guise de conclusion, à dédier ces dernières lignes à l'esprit positif et optimiste des enquêtés qui, tout au long de l'enquête, essayent par différentes stratégies de participer l'épanouissement leur vie personnelle et professionnelle. En les rencontrant tous les mois, nous avons pu voir leurs doutes, leurs hésitations, leurs joies et leurs difficultés, que nous avons tenté de retransmettre dans les résumés des parcours, disponibles à l'annexe 4. Bien que privilégiés par leur diplôme notamment sur l'échelle des inégalités toujours plus nombreuses, leurs parcours les confrontent à des tensions au sein desquelles ils semblent tous avoir modélisé leurs objectifs. Cette représentation de leurs futurs les guide et pousse certains à sortir de la pression de l'employabilité, de « l'insertion » rapide, des modèles préconstruits vers une affirmation de leurs valeurs et de leurs éthiques professionnelles. Ce dernier élément nous a marqué au cours de l'enquête. Si nous pensons l'avoir incorporé à l'analyse par les orientations vers le travail (et de l'apprentissage) ou vers l'emploi (tendant à la stabilité), cet élément méritait sûrement une étude à part entière sur le sentiment profondément optimiste des jeunes adultes. Reste à savoir si celui-ci n'est pas uniquement relatif à nos enquêtés.

## Bibliographie

- Ancelovici, Marcos, et Francis Dupuis-Déri. 2014. *Un printemps rouge et noir: regards croisés sur la grève étudiante de 2012*. Montréal: Éditions Écosociété.
- Anctil, Mélanie. 2006. « Les nouvelles générations et le sens du travail - Des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie ». Mémoire, Québec: Université Laval.
- Apec. 2015. « Les jeunes diplômés de 2014 : situation professionnelle en 2015 ». 2015-67. Québec: APEC (Association pour l'emploi des Cadres).
- Arnett, Jeffrey Jensen. 2000. « Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. » *American Psychologist* 55 (5): 469-80. doi:10.1037//0003-066X.55.5.469.
- . 2010. « Emerging Adulthood(s) The Cultural Psychology of a New Life Stage ». In *Bridging Cultural and Developmental Approaches to Psychology* *New Syntheses in Theory, Research, and Policy* \$ Users Without A Subscription Are Not Able To See The Full Content. *Bridging Cultural and Developmental Approaches to Psychology: New Syntheses in Theory, Research, and Policy*, 255-75. Oxford Scholarship.
- Aubrey, Bob. 2000. « L'entreprise de soi, un nouvel âge ? » In *Travailler, premiers jours – Jeunes entreprises : attentes et malentendus*, Mutations, 97-107. 192. Québec: Autrement.
- Baudelot, Christian, et Roger Establet. 2000. *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*. L'épreuve des faits. Paris: Seuil.
- Baudelot, Christian, et M. Gollac. 2002. *Travailler pour être heureux?: le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.
- Beck, Ulrich. 2001. *La société du risque: sur la voie d'une autre modernité*. Alto. Paris: Aubier.
- Bernier, Jean. 2007. « Les mutations dans les formes d'emploi et leurs conséquences sur les jeunes ». In *Les jeunes et le travail*, Les Éditions de l'IQRC, 247-58. Regards sur la jeunesse du monde. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Bérubé, Marie, et Marc Vachon. 2008. « L'estime de soi : passeport pour une vie

- satisfaisante ». *Être et bien-être* 4 (1).
- Bidart, Claire. 2005. « Les temps de la vie et les cheminements vers l'âge adulte ». *Lien social et Politiques*, Temporalités. Le temps : un enjeu social et politique, , n° 54: 51-63.
- . 2006. *Devenir adulte aujourd'hui : Perspectives internationales*. Débats Jeunesses. Québec: L'Harmattan.
- Bidart, Claire, Lise Mounier, Anne Pellissier, Daniel Lavenu, Didier Le Gall, et Patrick Volant. 2006. « La construction de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à l'épreuve du temps : une enquête longitudinale ». France. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00086953>.
- Bourassa, Bruno, et Marcel Monette. 2000. *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégies ou un jeu de hasard?* Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Bourdieu, Pierre. 1982. « Les rites comme actes d'institution ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 43 (1): 58-63. doi:10.3406/arss.1982.2159.
- . 1994. *Raisons pratiques: sur la théorie de l'action*. Paris: Seuil.
- Bourdon, Sylvain, et Rachel Bélisle. 2005. « Temps de rencontre et rencontre de temporalités L'intervention auprès de jeunes adultes marginalisés comme médiation des temporalités institutionnelles et individuelles ». *Lien social et Politiques*, n° 54: 173. doi:10.7202/012869ar.
- . 2008. « Note méthodologique pour une enquête longitudinale sur les transitions et l'apprentissage de jeunes adultes en situation de précarité ». Centre d'études et de recherche sur les transitions et l'apprentissage. <http://www.erta.ca/projets-en-cours.html?view=publication&task=show&id=10>.
- Boyer, Régine. 2006. « Cultures lycéennes : la tyrannie de la majorité - Dominique Pasquier ». *Revue française de pédagogie*, La motivation scolaire: approches récentes et perspectives pratiques, , n° 155. <http://rfp.revues.org/325>.
- Bréchon, Pierre, et Jean-François Tchernia. 2009. *La France à travers ses valeurs*. Paris: A. Colin.
- CEREQ. 2014a. « Quand l'école est finie ». France: Centre d'études et de recherches sur les qualifications. <http://www.cereq.fr/actualites/Quand-l-Ecole-est-finie.-Premiers-pas->

dans-la-vie-active.

- . 2014b. *Réussite scolaire, réussite professionnelle, l'apport des données longitudinales*. Rapports et échanges sur les liens emploi-Formation. Relief 48. France: Céreq - Centre d'étude et de recherche sur les qualifications.
- Chamboredon, J.-C. 2015. *Jeunesse et classes sociales*. Sciences sociales. Paris: Éditions Rue d'Ulm.
- Charbonneau, Johanne. 2006. « Réversibilités et parcours scolaires au Québec ». *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1): 111-31. doi:10.3917/cis.120.0111.
- . 2007. « L'influence du contexte sociétal sur les trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes adultes ». In *Les jeunes et le travail*, Les Éditions de l'IQRC, 69-88. Regards sur la jeunesse du monde. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Chauvel, Louis, et Pierre-André Imbert. 2001. « Les nouvelles générations sacrifiées ». Note. France. <http://louis.chauvel.free.fr/note2.pdf>.
- Chesneaux, Jean. 2009. « Cinq propositions pour appréhender le temps ». *Temporalités*. <http://temporalites.revues.org/648>.
- Chombart de Lauwe, Paul-Henry. 1971. *Pour une sociologie des aspirations*. Bibliothèque Médiations. France: Gonthier.
- Cicchelli, Vincenzo. 2001a. « La construction de l'autonomie. Parents et jeunes adultes face aux études ». *Revue Française de Pédagogie* 136 (1): 183-84.
- . 2001b. « Les jeunes adultes comme objet théorique ». *Recherches et prévisions* 65 (1): 5-18. doi:10.3406/caf.2001.961.
- Congrès du travail du Canada. 2016a. « Divers, engagés et précarité d'emploi - Un regard en profondeur sur les jeunes travailleuses et travailleurs au Canada ». Rapport de recherche 2016. Canada: Congrès du travail du Canada.
- . 2016b. « Sauter sans parachute : les jeunes canadiens dans une économie précaire ». Canada: Congrès du travail du Canada.
- Définitions marketing. 2017. « Machine learning ». *Définitions marketing*. Consulté le avril 4. <http://www.definitions-marketing.com/definition/machine-learning/>.
- Demazière, Didier. 2003. « Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité

- des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques ». In *10es Journées d'études Céreq*.
- Demazière, Didier, et Claude Dubar. 2005. « Récits d'insertion de jeunes et régimes de temporalité ». *Temporalités*, n° 3 (juin). doi:10.4000/temporalites.452.
- Dortier, Jean-François. 2008. *Le dictionnaire des sciences humaines*. La Petite Bibliothèque de Sciences Humaines. France: Sciences Humaines.
- . 2015. *Les sciences humaines : panorama des connaissances*. Ouvrages de synthèse. France: Sciences Humaines.
- . 2017. « Réenchanter le travail ». *Sciences Humaines*, n° 288. [https://www.scienceshumaines.com/reenchanter-le-travail\\_fr\\_37466.html](https://www.scienceshumaines.com/reenchanter-le-travail_fr_37466.html).
- Dubar, Claude. 1994. « L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel ». *Revue française de sociologie* 2 (35): 283-91.
- . 2001. « La construction sociale de l'insertion professionnelle ». *Education et sociétés* 1 (7): 23-36. doi:10.3917/es.007.0023.
- . 2014. « Du temps aux temporalités : pour une conceptualisation multidisciplinaire ». *Temporalités*, n° 20. <http://temporalites.revues.org/2942>.
- . 2015. *La socialisation - Construction des identités sociales et professionnelles*. U : Sociologie. France: Armand Colin.
- . 2017. « L'articulation des temporalités dans la construction des identités personnelles : questions de recherche et problèmes d'interprétation ». *Temporalistes*, n° 44. Consulté le mai 6. <http://www.arianesud.com/content/download/155/557/file/DUBAR%20Articulation%20des%20temporalites%20ds%20construction%20identite%20personnelle.pdf>.
- Dubar, Claude, et Christiane Rolle. 2008. « Les temporalités dans les sciences sociales : introduction ». *Temporalités*, n° 8 (juin). doi:10.4000/temporalites.57.
- Duc, Barbara. 2012. « La transition de l'école au monde du travail: accompagnement, trajectoires de participation et interactions en formation professionnelle initiale ». In *Les parcours d'orientation des jeunes*, 183-219. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Durkheim, Émile. 2013. *De la division du travail social*. 8<sup>e</sup> éd. Paris: Presses universitaires de

- France.
- Eckert, Henri. 2001. « Analyser les mouvements d'accès et de retrait de l'emploi au cours de la période d'insertion professionnelle « Génération 92 » ». *Formation Emploi* 73 (1): 95-120. doi:10.3406/forem.2001.2409.
- . 2009. « Étudier, travailler... Les jeunes entre désir d'autonomie et contrainte sociale ». *Sociologie et sociétés* 41 (1): 239–261.
- Eckert, Henri, et Saïd Hanchane. 1997. « Temporalités de l'insertion professionnelle. Une approche longitudinale ». *Formation Emploi* 60 (1): 49-65. doi:10.3406/forem.1997.2256.
- étudiants, UdeM-Services aux. 2017. « CESAR-Emploi ». *Conseils carrière*. Consulté le mars 25. <http://www.cesar.umontreal.ca/emploi/index.htm>.
- Fleury, Charles. 2009. « L'allongement de La jeunesse est-il attribuable à La précarisation de l'emploi? examen de la question dans un contexte québécois ». *Cahiers canadiens de la sociologie* 2 (34): 283-312.
- Fondeur, Yannick, et Claude Minni. 2004. « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail ». *Économie et statistique, Emploi*, n° 378-379: 85-104.
- Forsé, Michel. 2008. « Définir et analyser les réseaux sociaux Les enjeux de l'analyse structurale ». *Informations sociales* 3 (147): 10-19.
- Galland, Olivier. 1990. « Un nouvel âge de la vie ». *Revue française de sociologie* 31 (4): 529-51.
- . 2011. *Sociologie de la jeunesse*. 5<sup>e</sup> éd. U : Sociologie. France: Armand Colin.
- Garneau, Stéphanie. 2006. « Mobilités étudiantes et socialisations professionnelles en France et au Québec ». *SociologieS, Premiers textes*, n° 342. <https://sociologies.revues.org/342#bibliography>.
- Gaudet, Stéphanie. 2001. « La responsabilité dans les débuts de l'âge adulte ». *Lien social et Politiques* 46: 71-83. doi:10.7202/000324ar.
- . 2005. « Responsabilité et identité dans les parcours d'entrée dans l'âge adulte: qu'est-ce que répondre de soi à l'âge adulte ? » *Revue canadienne de sociologie* 42 (1): 25–50. doi:10.1111/j.1755-618X.2005.tb00789.x.
- Gauthier, Madeleine. 2000a. *Définir la jeunesse?: d'un bout à l'autre du monde*. Paris:

L'Harmattan.

- . 2000b. « L'âge des jeunes : « un fait social instable » ». *Lien social et Politiques*, n° 43: 9–21.
- . 2005. « Les représentations de la jeunesse. Un chantier ouvert ». *Globe, Revue internationale d'études québécoises*, n° 82: 23–40. doi:10.7202/1000908ar.
- Gauthier, Marc-André. 2013. « Le travail rémunéré chez les étudiants québécois : portrait de trente années d'évolution ». Institutionnel 23. Coup d'œil sociodémographique. Québec: Institut de la statistique du Québec. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no23.pdf>.
- . 2014. « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'Enquête sur la population active ». *Statistiques sociodémographiques*, n° 30: 1-7.
- Gauthier, Marc-André, et Marie-Pier Labrie. 2013. « Conciliation études-travail : les étudiants québécois s'investissent davantage dans un emploi rémunéré pendant leurs études que l'ensemble de leurs homologues canadiens ». *Données sociodémographiques* 17 (2): 16.
- Gonthier, Frédéric. 2009. « L'autonomie, secret de la satisfaction au travail ? » In *La France à travers ses valeurs*, 162-67. Armand Colin.
- Granovetter, Mark. 1973. « The strength of weak ties ». *American journal of sociology* 78 (6): 1360-80.
- Groleau, Amélie, Pierre Doray, et Lucia Mason. 2010. « Les possibilités et les limites d'une importation conceptuelle. Les étudiants de première génération au Canada ». *Éducation et Sociétés* 2 (26): 107-22.
- Guillaume, Jean-François. 2009. « Les parcours de vie : entre aspirations individuelles et contraintes structurelles ». *Informations sociales* 6 (156): 22-30.
- Hamel, Jacques. 2003. « Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail ». *Cahiers internationaux de sociologie* 115 (2): 255. doi:10.3917/cis.115.0255.
- . 2007. « Le rapport au travail et la “génération numérique” ». In *Les jeunes et le travail*, Les Éditions de l'IQRC, 69-88. Regards sur la jeunesse du monde. Québec:

Presses de l'Université Laval.

- . 2016. « Les jeunes face aux sociologues de la jeunesse ». *Revue Jeunes et Société* 1 (1): 83-95.
- Hamel, Jacques, Christian Méthot, et Gabriel Doré. 2010. « Étudier et être étudiant, quelles valeurs pour les jeunes aujourd'hui ? » In *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, 119-32. Le Sens social. Québec: Presses Universitaires de Rennes.
- Honneth, Axel. 2004. « La théorie de la reconnaissance: une esquisse ». *Revue du MAUSS* 23 (1): 133. doi:10.3917/rdm.023.0133.
- Institut de la statistique du Québec. 2007. *Réalité des jeunes sur le marché du travail - 2005*. Québec: Gouvernement du Québec.
- . 2009. « Les titulaires d'un grade universitaire au Québec : ce qu'en disent les données du Recensement de 2006 ». 978-2-550-56969-5. Science, technologie et innovation. Québec: Institut de la statistique du Québec.
- Kapsalis, Costa, et Pierre Tourigny. 2004. « La durée de l'emploi atypique ». *Institutionnel* 75. Perspective. Canada: Statistique Canada.
- Krahn, Harvey. 1995. « Accroissement des régimes de travail atypiques ». *Perspective*, 39-47.
- LaRoche-Côté, Sébastien. 2013. « L'instabilité d'emploi chez les jeunes travailleurs ». *Division de la statistique du travail*, n° 2.
- Larousse, Éditions. 2017a. « Définitions : insérer - Dictionnaire de français Larousse ». Consulté le mars 28. <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ins%C3%A9rer/43326>.
- . 2017b. « Expressions : insertion - Dictionnaire de français Larousse ». Consulté le mars 27. <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/insertion/43331>.
- Lima, Léa. 2004. « L'État social et les jeunes : une comparaison France-Québec des systèmes d'assistance-jeunesse ». France: Université de la Méditerranée-Aix-Marseille II. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00129548>.
- . 2007. « Systèmes statistiques longitudinaux et référentiels des politiques d'insertion des jeunes : les cas français et québécois ». In , 16. Paris.
- . 2008. « Le temps de la prime insertion professionnelle : un nouvel âge de la vie. » In *Où va la protection sociale ?*, 49-67. Paris: Presses Universitaires de France.

- Longo, María Eugenia. 2011. « Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle Perspectives pour les programmes d'action ». France: INJEP.
- Longo, Maria Eugenia, Sylvain Bourdon, Johanne Charbonneau, Cathel Kornig, et Virginie Mora. 2013. *Normes sociales et bifurcations dans les parcours de vie des jeunes*. Vol. 3. Agora débats/jeunesses 65. Paris: Les Presses de Sciences Po.
- Longo, Maria-Eugenia. 2010. « Entrer dans la vie professionnelle dans un contexte social incertain ». *Temporalités*, n° 11. <http://temporalites.revues.org/1232> ; DOI : 10.4000/temporalites.1232.
- Longo, Maria-Eugenia, et Sylvain Bourdon. 2016. « La configuration en « deux temps » des rapports à la vie professionnelle ». *Sociologies*, Théories et recherches, . <http://sociologies.revues.org/5711>.
- Longo, Maria-Eugenia, Ariel Mendez, et Robert Tchobanian. 2010. « Le découpage temporel du processus analyse par séquence ». In *Le découpage temporel du processus analyse par séquence*, 73-89. Intellection. Louvain-la-Neuve: Academia-Bruylant.
- Loriol, Marc. 1999. *Qu'est-ce que l'insertion? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*. Dossiers sciences humaines. France: L'Harmattan.
- . 2017. « Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016) ». F: INJEP.
- Mamboundou, Wenceslas, et Salim Laaroussi. 2005. *L'insertion professionnelle des diplômés des cycles supérieurs*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Marcoux-Moisan, Maxime, Pierre-Yves Cortes, Pierre Doray, Céline Blanchard, France Picard, Michel Perron, Suzanne Veillette, et Simon Larose. 2010. *L'évolution des aspirations scolaires*. Montréal: Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST).
- Maugeri, Salvatore. 2014. « Dominique Méda, Patricia Vendramin, Réinventer le travail, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2013, 258 p. » *La nouvelle revue du travail*, n° 5.
- Méda, Dominique. 2010. « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? » *Sociologie* 1 (1): 121. doi:10.3917/socio.001.0121.
- . 2015. *Le travail*.

- Méda, Dominique, et Lucie Davoine. 2008. *Place et sens du travail en Europe: une singularité française?* Noisy-Le-Grand: Centre d'Etudes de l'Emploi. [http://www.cce-recherche.fr/fr/doctrav/travail\\_europe\\_96\\_vf.pdf](http://www.cce-recherche.fr/fr/doctrav/travail_europe_96_vf.pdf).
- Méda, Dominique, Hélène Garner, et Claudia Senik. 2006. « La place du travail dans les identités ». *Économie et statistique*, n° 393-394.
- Méda, Dominique, et Patricia Vendramin. 2010. « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? » *SociologieS*. <https://sociologies.revues.org/3349>.
- . 2013. *Réinventer le travail*. Paris: Presses universitaires de France.
- Mendez, Ariel. 2010a. *Processus: concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*. Intellection. Louvain-la-Neuve: Academia-Bruylant.
- . 2010b. « Vers un système d'analyse des processus ». In *Processus: concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*. Intellection. Louvain-la-Neuve: Academia-Bruylant.
- Mendez, Ariel, Delphine Mercier, Jacques Garnier, Adeline Gilson, Maria-Eugenia Longo, Amandine Pascal, Guillaume Pérocheau, Mario Correia, Claire Bidart, et Damien Brochier. 2010. « Travailler avec le temps ». In *Processus: concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, 5-9. Intellection. Louvain-la-Neuve: Academia-Bruylant.
- Mercier, Delphine, et Erwan Oiry. 2010a. « Le contexte et ses ingrédients dans l'analyse des processus ». In *Le contexte et ses ingrédients dans l'analyse des processus*. Intellection. Louvain-la-Neuve: Academia-Bruylant.
- . 2010b. « Vers un système d'analyse des processus ». In *Le contexte et ses ingrédients dans l'analyse des processus*. Intellection. Louvain-la-Neuve: Academia-Bruylant.
- Mercklé, Pierre. 2015. « Analyse longitudinale ». In *Les 100 mots de la sociologie*, 24--26. Que Sais-Je ? Paris: Presses Universitaires de France.
- Mercure, Daniel, et Mircea Vultur. 2010. *La signification du travail*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Mercure, Daniel, Mircea Vultur, et Charles Fleury. 2012. « Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec: une analyse intergénérationnelle ». *Relations industrielles* 67 (2): 177-98. doi:10.7202/1009083ar.

- Ministère de l'éducation du Québec. 2000. « L'insertion professionnelle des titulaire d'un baccalauréat ou d'une maîtrise au cours des deux dernières décennies ». 17. Bulletin statistique de l'éducation. Québec: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- Ministère de l'éducation du Québec. 2001. *La relance à l'université: données sur l'intégration au marché du travail de 2001 de personnes diplômées : promotion de 1999*. Québec: Ministère de l'éducation, Secteur de l'information et des communications, Direction de la recherche et de l'évaluation. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/54958>.
- . 2004. *La relance à l'université, 2003: la situation d'emploi de personnes diplômées : enquêtes de 2001 et de 2003*. Québec: Ministère de l'Éducation.
- . 2006. *La relance à l'université, 2005: la situation d'emploi de personnes diplômées : enquêtes de 2001, de 2003 et de 2005*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- . 2007. *La relance à l'université*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. <http://bibvir.uqac.ca/bd/man.php?TD=ARC&IdNot=030011671&FORMAT=pdf>.
- . 2009. *La relance à l'université: 2009 la situation d'emploi de personnes diplômées*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. <http://bibvir.uqac.ca/bd/man.php?TD=ARC&IdNot=030011671&FORMAT=pdf>.
- . 2011. *La relance à l'université: 2011 la situation d'emploi de personnes diplômées*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. <http://bibvir.uqac.ca/bd/man.php?TD=ARC&IdNot=030011671&FORMAT=pdf>.
- . 2013a. *La relance à l'université: 2013 la situation d'emploi de personnes diplômées*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. <http://bibvir.uqac.ca/bd/man.php?TD=ARC&IdNot=030011671&FORMAT=pdf>.
- . 2013b. *La relance à l'université: 2015 la situation d'emploi de personnes diplômées*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. <http://bibvir.uqac.ca/bd/man.php?TD=ARC&IdNot=030011671&FORMAT=pdf>.
- Ministère de l'éducation du Québec. 2013c. *La situation d'emploi de personnes diplômées Enquêtes de 2009/2011/2013*. La relance à l'université / 2013. Québec: Gouvernement du Québec.
- Molgat, Marc. 2007. « Les formes de soutien parental à l'insertion professionnelle. Le cas des

- jeunes ayant abandonné leurs études secondaires ou collégiales ». In *Les jeunes et le travail*, 318. Regards sur la jeunesse du monde. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Morin, Edgar. 2008. *L'esprit du temps*. Médiacultures. Paris: Colin.
- Moulin, Stéphane. 2011. « Enquêtes de jeunesse ». In *Les Catégories sociales et leurs frontières*, 61-83. Presses de l'Université Laval.
- Moulin, Stéphane. 2011. « Faut-il que jeunesse se classe ? » In *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, 147-62. Québec: Presses de l'Université Laval.
- . 2015. « L'émergence de l'âge adulte : de l'impact des référentiels institutionnels en France et au Québec ». *SociologieS*, Théories et recherches, . <http://sociologies.revues.org/3841>.
- . 2016. *Inégalités mode d'emploi*. Paramètres. Québec: Presses de l'Université de Montréal.
- Nicole-Drancourt, Chantal. 1994. « Mesurer l'insertion professionnelle ». *Revue française de sociologie* 35 (1): 37-68. doi:10.2307/3322112.
- . 2007. « L'approche par les parcours et les cycles de vie : un rempart contre les discriminations ? » *Retraite et société* 2 (51): 175-205.
- OCDE. 2016a. « Taux d'obtention d'un diplôme ». OECD Publishing. doi:10.1787/8378a021-fr.
- . 2016b. *Regards sur l'éducation 2016*. Regards sur l'éducation. Éditions OCDE. doi:10.1787/eag-2016-fr.
- Organisation internationale du travail. 2015. « Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2015 : Accroître les investissements dans l'emploi décent pour les jeunes ». Suisse: Organisation internationale du travail. 9789222301096.
- Pasquier, Dominique. 2005. *Cultures lycéennes: la tyrannie de la majorité*. Autrement Collection Mutations 235. Paris: Ed. Autrement.
- Paugam, Serge. 2000. *Le salarié de la précarité*. Vol. Sociologie et Sciences de l'éducation. Quadrige. France: Presses Universitaires de France.
- . 2007. *Repenser la solidarité*. Le Lien social. Paris: Presses Universitaires de France.
- . 2010. *Les 100 mots de la sociologie*. Que sais-je ? Paris: Presses universitaires de France.

- . 2013. *Le lien social*. 3<sup>e</sup> éd. Que sais-je ? Paris: Presses Universitaires de France.
- Paumier, Romain, et Nicolas Bastien. 2014. « Description des sources de données statistiques sur l'accès à l'enseignement supérieur, les parcours d'études et l'insertion professionnelle des diplômés dans la région montréalaise ». Montréal: CIRST.
- Peugny, Camille, et Cecile Van de Velde. 2013. *Repenser les inégalités entre générations*. St. Germain: Presses de Sciences Po.
- Picard, France, Jonas Masdonati, et Pierre Doray. 2012. *Les parcours d'orientation des jeunes: dynamiques institutionnelles et identitaires*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Pronovost, Gilles. 2007. « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle ». *Les Enjeux publics IRPP* 8 (1).
- . 2013. « La mesure du temps de travail ». *SociologieS*. <http://sociologies.revues.org/4435>.
- Roche, Agnès. 2007. « Les jeunesses au prisme de la sociologie. État des lieux ». *Siècles, Regards croisés sur la jeunesse*, n° 24: 9-23.
- Rocher, Guy. 1992. *Introduction à la sociologie générale*. 3<sup>e</sup> éd. Québec: Hurtubise HMH.
- Rouleau-Berger, Laurence. 1999. *Le travail en friches: les mondes de la « petite » production urbaine*. Monde en cours. La Tour d'Aigues: Aube.
- . 2003. « Jeunes, travail et insécurité salariale ». *Empan* 2 (50): 57-61. doi:10.3917/empa.050.0057.
- Roussel, Louis. 1999. *La famille incertaine: essai*. Opus. Paris: Editions Odile Jacob.
- Segalen, Martine. 2009. *Rites et rituels contemporains*. Paris: Colin.
- Segalen, Martine, et Agnès Martial. 2013. *Sociologie de la famille*. U: Sociologie. Paris: Armand Colin.
- Statistique Canada. 2002. « Profil des familles et des ménages canadiens : la diversification se poursuit ». Institutionnel 96F0030XIF2001003. Canada: Statistique Canada.
- Stroobants, Marcelle. 2010. *Sociologie du travail*. 3<sup>e</sup> éd. 128. France: Armand Colin.
- Tanguy, Lucie. 1986. *L'Introuvable relation formation/emploi: un état des recherches en France*. Paris: Documentation française.
- Trottier, Claude. 2000. « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes ». *Lien*

- social et Politiques*, n° 43: 93–101.
- . 2001. « La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes ». *Education et sociétés* 1 (7): 5-22. doi:10.3917/es.007.0005.
- Trottier, Claude, Miala Diambomba, et Perron. 1995. *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université: perspectives théoriques et méthodologiques*. Saint-Foy: Pr. l'univ de Laval.
- Trottier, Claude, Madeleine Gauthier, et Claire Turcotte. 2007. « Insertion professionnelle et rapport au temps de jeunes ayant interrompu leurs études secondaires ». *SociologieS*.
- Trottier, Claude, Louise Laforce, et Renée Cloutier. 1997. « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université ». *Formation Emploi* 58 (1): 61-77. doi:10.3406/forem.1997.2223.
- Trottier, Claude, Louise Laforce, Renée Cloutier, et Miala Diambomba. 1997. « Insertion professionnelle des titulaires d'un grade universitaire: stabilisation sur le marché du travail et correspondance formation/emploi ». *Revue canadienne de l'éducation* 22 (4): 411-27.
- Tual, Morgane. 2015. « Le « deep learning », une révolution dans l'intelligence artificielle ». *Le Monde.fr*, juillet 24. [http://www.lemonde.fr/pixels/article/2015/07/24/comment-le-deep-learning-revolutionne-l-intelligence-artificielle\\_4695929\\_4408996.html](http://www.lemonde.fr/pixels/article/2015/07/24/comment-le-deep-learning-revolutionne-l-intelligence-artificielle_4695929_4408996.html).
- Université Concordia. 2017. « Alumni Career Services ». Consulté le mars 25. <https://www.concordia.ca/alumni-friends/career-services.html>.
- UQAM. 2017. « Pourquoi choisir l'UQAM? | Étudier à l'UQAM ». Consulté le mars 25. <https://etudier.uqam.ca/choisir>.
- Van Campenhoudt, Luc, et Raymond Quivy. 2011. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Psycho Sup. France: Dunod.
- Van de Velde, Cécile. 2008. *Devenir adulte : Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Vol. Sociologie et Sciences de l'éducation. Le lien social. France: Presses Universitaires de France.
- . 2015. *Sociologie des âges de la vie*. 128. France: Armand Colin.
- . 2016. « Réussites et déclassements. Les étudiants face à leur avenir ». In *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités*, 161-78. Paris: La Documentation Française.

- Verdier, Éric, et Mircea Vultur. 2016. « L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal ». *Revue Jeunes et Société* 1 (2): 4-28.
- Vincens, Jean. 1997. « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle ». *Formation Emploi* 60 (1): 21-36. doi:10.3406/forem.1997.2252.
- Vultur, Mircea. 2003. « Le chômage des jeunes au Québec et au Canada : tendances et caractéristiques ». *Relations industrielles* 58 (2): 232-57. doi:10.7202/007303ar.
- . 2006. « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec ». *Recherches sociographiques* 47 (1): 41-68. doi:10.7202/013641ar.
- . 2007. « La structuration de l'insertion professionnelle des jeunes par les modes de recrutement des entreprises ». In *Les jeunes et le travail*, Les Éditions de l'IQRC, 129-53. Regards sur la jeunesse du monde. Québec: Presses de l'Université Laval.
- . 2012. « La valeur des diplômes universitaires sur le marché du travail ». *Vie économique* 4 (1): 1-9.
- . 2016. « Gérard Regnault, Les jeunes et le monde du travail. Emploi et vie en entreprise ». *Les comptes rendus*.
- Vultur, Mircea, et Daniel Mercure. 2011. *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*. Sociologie contemporaine. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Vultur, Mircea, et Christian Papinot. 2010. *Les jeunes au travail. Regards croisés France-Québec*. Regards sur la jeunesse du monde. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Wieviorka, Michel. 2013. « Le travail aujourd'hui. L'hypothèse de la reconnaissance ». *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 2. doi:10.4000/nrt.687.

## **Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entrevues**

**Tableau 1 : Récapitulatif des entretiens - Partie A**

Mois	Pseudonyme	Titre du verbatim	Âge	Durée en min.	Date (2016)
Mai		Moi je veux réussir ma famille		48	01-juin
Juin		Mais c'est un échec quand tu t'es pas réalisé dans ce que tu voulais être, au fond de toi		35	28-juin
Juillet	Elisabeth	Tu sais là je sais que ça approche, j'ai hâte que ça arrive. J'ai hâte de travailler	24	57	22-sept
Septembre		Mais c'est difficile la maîtrise, je savais pas que ça allait être difficile à ce point.		51	30-oct
Octobre		Mais je pense que j'aime vraiment ça aussi l'administration, donc je pense que je vais m'essayer.		57	14-déc
Novembre		Mais après mon autre option c'est de travailler dans le communautaire		52	02-juin
Décembre		Trouver une manière si possible d'équilibrer plaisir, accomplissement, et survivre		42	03-juil
Mai	Maria	C'est pas parce qu'on rentre dans le marché du travail qu'il faut qu'on mette un sticker "newbee" sur le CV	26	48	22-juil
Juillet		J'aimerais trouver un endroit et me dire que c'est ma place, mais peut-être [...] qu'il faut que je le crée		47	09-sept
Septembre		Mais c'est une claque dans la face, c'est sûr, quand tu sors tu sais vraiment pas ce qui t'attend		81	10-oct
Octobre		J'aime vraiment ça, sérieusement. Ça me fait rencontrer des jeunes qui sont tellement inspirants...		40	18-nov
Novembre		Ça a changé mon identité, ça fait que je me repositionne constamment.		35	09-déc
Décembre		Je pense que je suis un peu dans une mentalité de travailleur		46	23-mai
Mai		La réussite, c'est soit l'argent, soit la gloire.		34	17-juin
Juin		Si je travaille comme ça, c'est parce que je sais que c'est temporaire		26	22-juil
Juillet		Oui moi je commence à dire que je suis adulte. Mais bon je vois pas vraiment de différence		29	09-sept
Septembre		C'est quand même vachement encourageant de voir que c'est difficile pour tout le monde quoi.		21	14-oct
Octobre	C'est vraiment ma vie professionnelle c'est vraiment important. J'ai vraiment envie que ça marche.	23	21-nov		
Novembre	J'ai tendance à me dire que dans 15 jours c'est les vacances, mais faut aussi que je profite de maintenant	31	07-déc		
Décembre	J'aimerais bien trouver une entreprise relativement petite pour être polyvalente, mais pas non plus trop	80	03-juin		
Mai	Quelqu'un qui encourage ma courbe d'apprentissage	60	29-juin		
Juin	Pour le moment ça va, mais il va falloir que je pense un peu plus long terme.	31	21-sept		
Juillet	Ma sensation de contrôle va vraiment avec un équilibre de vie	49	09-sept		
Septembre	Je tombe sur cette opportunité là qui me donne une sorte de bande annonce de la vie d'entreprise	66	22-oct		
Octobre	Alors que là je vais avoir des défis, tout le monde va repartir de zéro, on va devoir s'aider, donc c'est cool	67	21-nov		
Novembre	J'ai l'impression que la nature du travail s'éloigne de mes ambitions, et on se tape pas des grandes barres	80	11-déc		
Décembre	J'ai aucune stratégie, en fait je fais ce qu'il me plaît	73	10-mai		
Mai	C'est important de s'épanouir personnellement en dehors de ta carrière	107	10-juin		
Juin	Ça me dérange pas d'avoir des contrats d'une session, de bouger, d'aller ailleurs, faire autre chose après...	50	29-juil		
Juillet	J'ai pas trouvé, c'est pour ça que maintenant je divague un peu à droite à gauche	61	08-sept		
Septembre	En ce moment je fais des trucs que j'aime, je me mets pas de pression	53	09-nov		
Octobre					
Novembre					
Décembre		Mais je dis pas non à d'autres types d'emploi parce que ça me dérange pas de me spécialiser en autre chose		65	07-déc

Tableau 1 : Récapitulatif des entretiens - Partie B

Mois	Pseudonyme	Titre du verbatim	Âge	Durée en min.	Date (2016)
Mai		Je suis quelqu'un qui aime bien avoir des <i>challenges</i>		56	24-mai
Juin		J'aime bien qu'on me voit comme quelqu'un de compétant dans ce que je fais		60	15-juin
Juillet		Y'a pas de stress, faut juste que je reste actif		50	23-juil
Septembre	Marcel	Le créer oui [parcours de vie], mais y'a quand même pas mal de bâtons dans les roues	26	53	12-sept
Octobre		C'est sûr que maintenant j'aimerais bien trouver, les vacances sont terminées ... passer aux choses sérieuses.		40	10-oct
Novembre		Je vais avoir des mandats différents, donc c'est cool tu tombes pas dans la routine.		45	13-nov
Décembre		Et la prochaine étape, c'est acheter un appartement passé les 6 mois		30	04-déc
Mai		Partir deux mois, si la job me laisse pas partir, c'est cave mais je pars pareil		73	13-juin
Juin					
Juillet		Moi j'ai quoi, j'ai un char qui peut péter n'importe quand, je suis en appart, j'ai que des dettes		60	26-juil
Septembre	Camille	Mais on dirait comme si j'évoluais pas encore, même si je suis bien, je vois les autres qui évoluent	25	40	12-sept
Octobre		J'avais pas prévu une période aussi longue de recherche. Je sais toujours pas ce que je veux faire		19	20-oct
Novembre		Avec le microprogramme si j'ai toujours rien qui débloque je pars quelque part [rires]		33	17-nov
Décembre		J'ai quand même hâte d'apprendre quelque chose de concret [...] Et au final je devrais avoir une job		60	08-déc
Mai		J'ai jamais dépensé d'argent sauf dans des livres, ça m'a rendu vraiment privilégié		89	28-mai
Juin		Un succès pour la communauté plutôt qu'un succès individuel		48	13-juin
Juillet		C'est elle [la communauté] qui va décider à quel point la coopérative va être géniale et géante		76	19-juil
Septembre	Constantine	Tu fais que parler de livre, ils te donnent des livres, et t'as un repas. Qu'est-ce que tu veux de plus ? [rires]	26	49	10-sept
Octobre		Je pense que je serais assez à l'aise pour dire [nom de métier], c'est vraiment le titre qui me définirait.		50	10-oct
Novembre		Là je vois l'objectif à la fin [...], c'est pas comme si je faisais ça pour rien		40	12-nov
Décembre		Oui je me sens adulte parce que je me sens très autonome, enfin je crois.		65	06-déc
Mai		J'ai pas envie de rentrer dans une grande boîte et de m'enfermer à être salarié		32	26-mai
Juin		J'ai pas envie de m'arrêter [de travailler], j'aurais l'impression que c'est fini après		38	17-juin
Juillet					
Septembre	Romain	Je suis indépendant mais irresponsable dans le sens où y'a plein de trucs dont je m'occupe pas	23	48	09-sept
Octobre		Si je vais dans une entreprise, c'est là où j'aurais l'impression de plus avoir de but de vie.		31	14-oct
Novembre		Enfin toute l'expérience que j'ai est ultra valorisée		35	11-nov
Décembre		Tant qu'il y aura mes parents derrière comme ça je peux pas me considérer comme adulte		40	07-déc
Mai		Je pense travailler avec les gens de mon âge, dans un truc un peu nouveau, innovant		56	26-mai
Juin		[Le travail] c'est un moyen où tu t'exprime toi-même		25	14-juin
Juillet		Mais je me dis pas que c'est chiant de travailler, je trouve ça plutôt cool.		35	22-juil
Septembre	Gustave	J'ai un cadre qui m'a permis de prendre des risques mais c'est bien parce que j'apprends beaucoup de choses	24	62	07-sept
Octobre		Il m'a même quasiment posé aucune question, c'est lui qui a essayé de me convaincre		23	11-oct
Novembre					
Décembre		Je pense faut pas que je me laisse trop prendre dans mon boulot. Il faut que j'ai des contre trucs		80	21-déc

## **Annexe 2 : Guides d'entrevues**

## Mai

### Objectifs de la recherche :

L'enquête vise à analyser les stratégies individuelles afin de comprendre comment chacun s'insère dans le monde professionnel à la fin des études de maîtrise.

Thèmes	Contenus	Questions plus détaillées
<b>A. Caractéristiques : Sociales Démographiques Professionnelles Parcours</b>	Présentation Origines (parents) Parcours univ. et pro. CSP Logement	<ul style="list-style-type: none"><li>• Peux-tu te décrire, d'où viens-tu, ton parcours... ?</li><li>• Qu'est-ce que faisaient tes parents ?</li><li>• Et maintenant, où est-ce que tu te situes ?</li></ul>
<b>B. Ressources économiques</b>	Capital économique Financements Autonomie financière	<ul style="list-style-type: none"><li>• Travailles-tu à côté de ton activité ?</li><li>• Arrives-tu à te financer ?</li><li>• Comment te sens-tu financièrement ?</li></ul>
<b>C. Ressources professionnelles</b>	Capital professionnel Réseau	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participes-tu beaucoup à des réseautages ? Sur internet, par l'université ...</li><li>• Préfères-tu travailler seul ou en équipe en général ?</li><li>• Où est ce que tu étudies ?</li></ul>
<b>D. Ressources sociales</b>	Capital social Soutien des parents Réseau relationnel, amical Autonomie affective	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comment te sens-tu entouré, par tes amis, famille ... ?</li><li>• Tes parents pensent quoi de ce que tu fais ?</li></ul>
<b>E. La place des institutions</b>	École	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que penses-tu de l'université, de l'école ?</li></ul>

## Juin

Thèmes	Contenus	Questions plus détaillées
<b>F. Représentations du monde professionnel et des modalités d'accès à l'emploi</b>	<p>Monde du travail : vision générale et personnelle</p> <p>Succès professionnel</p> <p>Échec professionnel</p> <p>Valeur de l'argent</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'elle place donnes-tu au travail en général ?</li> <li>• Et la place du travail dans ta vie ?</li> <li>• C'est quoi ta définition du succès ? Qu'est-ce qui ferait que ta vie est un succès professionnel ? Ton dernier sentiment de réussite professionnelle ?</li> <li>• Qu'est-ce qui serait pour toi une définition d'un échec professionnel ? Qu'est-ce qui ferait de ta vie un échec professionnel ?</li> <li>• C'est quoi pour toi la place de l'argent dans le monde ?</li> </ul>
<b>G. Évaluation des capacités professionnelles individuelles</b>	<p>Estime de soi</p> <p>Auto-efficacité</p> <p>Responsabilité et Engagement professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que tu aimes bien montrer à tes proches ce que tu fais ? Tu en parles beaucoup autour de toi ?</li> <li>• Comment tu aimes travailler ? Est-ce que t'arrives vite à te mettre au travail ?</li> <li>• Si t'es salarié, que ressentirais-tu envers ton employeur ? Combien de temps penses-tu rester avec ton employeur ?</li> </ul>

### Question flash :

- À quoi sert l'argent ?
- Le poste idéal ?
- Le pire poste ?
- Qu'est-ce qui te rend le plus fier professionnellement ou académiquement ?
- Qu'elle est ta principale faiblesse pour la recherche d'emploi ?

## Juillet/Août

Thèmes	Contenus	Questions plus détaillées
<b>H. Attentes et aspirations</b>	Attentes (concret) Aspirations (idéal)  Combinaison perso-pro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'est-ce que tu aimerais faire et ce que tu penses pouvoir faire dans ta vie professionnelle ?</li> <li>• Comment penses-tu pouvoir aménager ton travail avec ta vie privée ?</li> </ul>
<b>I. Investissement éducatif</b>	Importance du parcours universitaire  Calcul de l'engagement  Facilités/Difficultés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que tu peux me reparler l'université. Qu'est-ce qu'elle t'a apporté ? Est-ce quelle a répondu à tes attentes avec le recul que tu as aujourd'hui dans tes démarches ?</li> <li>• Est-ce que tu penses que jusqu'ici tu as bien agi dans tes démarches ? Qu'est-ce que tu changerais ?</li> <li>• C'est quoi le plus gros frein ? Et le plus gros moteur qui t'a aidé ?</li> <li>• Les autres de ta classe, que souhaitaient-ils faire ? Sais-tu où ils en sont maintenant ?</li> </ul>
<b>J. Formulation du projet professionnel</b>	Stratégies professionnelles et d'accès à la profession  Motivations, contraintes et justifications  Piste court terme pour objectif long terme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment définirais-tu ta stratégie ou les moyens que tu mets en place pour avancer ?</li> <li>• Arrives-tu à suivre le rythme, qu'est-ce qui continue de te motiver ? Comment tu décris ton avancée à tes proches ?</li> <li>•</li> </ul>
<b>K. Stratégie individuelle</b>	Outils de démarcation  Utilisation des ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'est-ce que tu penses qui te démarque des autres ? Est-ce que tu cherches à mettre en avant certaines choses qui te valorisent ? Quoi ?</li> <li>• Est-ce que tu as l'impression d'utiliser tes petites économies pour te garantir un matelas de sécurité financière ?</li> </ul>

### Question flash :

- La chose qui te rendrais vraiment heureux dans ta vie ?
- Si tu définis l'avenir en un mot ?
- Comment décrirais-tu ta vie jusqu'ici ?
- La chose qui selon toi te fait le plus avancer ?
- Ta plus grande force ?

## Septembre

Thèmes	Contenus	Questions plus détaillées
<b>L. Être adulte</b>	Représentations Définition Sentiment à cet égard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est quoi être un adulte ? La vie d'un adulte ressemble à quoi ?</li> <li>• Existe-t-il une frontière entre jeunesse et adulte ?</li> <li>• Laquelle ? À quel âge ?</li> <li>• Quelle en est la source ?</li> <li>• Et toi, te sens-tu adulte ? Pourquoi ? Ça se joue à quoi, il « manque » quoi ?</li> <li>• Comment te décrirais-tu, qu'elle est ton identité ?</li> </ul>
<b>M. Parcours de vie</b>	Degré d'autonomie Possession parcours Représentations Confiance avenir L'influence du pro sur identité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que t'as l'impression de te créer un parcours de ta vie ? Il est comment ?</li> <li>• Penses-tu que ton parcours est atypique ou c'est normal ?</li> <li>• Penses-tu que tu agis suivant des normes communes à tous ? Si oui lesquelles ? Si non, les origines ?</li> <li>• Est-ce que tu as le sentiment de gérer/contrôler ce qu'il se passe sur le plan pro ? T'en es plutôt détaché ou impliqué ?</li> <li>• Si tu te compares aux autres, comment te situes-tu ?</li> <li>• Est-ce que tu penses que ton expérience pro permet de définir ton identité ? Ou c'est l'inverse ? C'est quoi le rapport entre les deux ?</li> <li>• C'est bien comme ça ?</li> <li>• Est-ce que tu te sens en sécurité pour ton parcours ? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oui : qu'est-ce qui te fait dire ça</li> <li>○ Non : pourquoi ?</li> </ul> </li> <li>• Qu'est-ce que t'as apporté ton diplôme ?</li> <li>• C'est quoi les principales difficultés pour trouver du travail ? Ou les principales facilités ?</li> </ul>

### Question flash :

- C'est quoi être un adulte ?
- Qu'est-ce qui fait de toi un adulte ?
- Si tu devais définir ton parcours un mot ?
- Qui (ou quoi) influence le plus ton parcours ?
- Décrire en un mot ton avenir, ton parcours, ta vie, t'aimerais que ça soit quel mot ?
- Le travail en un mot ? (Le monde du travail)
- Le top 3 des choses les plus importantes pour toi dans un emploi ? (Classement du + au -)
- Quelle est ta principale ressource ?
- Un mot pour définir ton insertion professionnelle actuelle ?

## Octobre

Thèmes	Contenus	Questions plus détaillées
<b>O. La temporalité</b>	Période de latence - représentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La période dans laquelle tu es (étais s'ils ont trouvé un travail), est-elle normale ?</li> <li>• Que t'apportes-elle ?</li> <li>• Penses-tu en avoir le contrôle ? Ça dépend de qui ou de quoi ?</li> <li>• Par rapports aux autres, penses-tu que c'est normal ? Plus long ? Moins long ? Pareil ? Pourquoi ?</li> <li>• En es-tu content ou pas trop ?</li> <li>• Comment est-ce que tu l'organises ?</li> <li>• Par rapport à ce que tu t'imaginais, dirais-tu que c'est différent ?</li> <li>• Penses-tu que ça te fais changer les plans pour l'avenir ? Si oui, ça te fait quoi ?</li> </ul>
	Temps face aux objectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En fait quelle est la principale chose que tu attends de ton travail ?</li> <li>• Penses-tu l'avoir vite ? Ça vient direct avec l'emploi ou non (est-ce qu'il faut encore attendre après ?)</li> <li>• Et quand tu l'auras, te définiras-tu autrement ? Ça va te changer ?</li> </ul>

### Question flash :

- Comment qualifierais-tu la période que tu vis en ce moment ?
- Qu'est-ce que tu y changerais ?
- Que garderais-tu ? Si y'a un truc cool, c'est quoi ?
- Un qualificatif pour le temps en général ?
- De quoi as-tu l'impression de dépendre le plus ? De quoi ton objectif premier dépend-il en principal ?

## Novembre

Thèmes	Contenus	Questions plus détaillées
<b>P. Sentiment à l'égard de la situation</b>	Part du pro sur le privé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirais-tu que la recherche/ta situation professionnelle prend quelle partie de ta vie actuellement ?</li> <li>• C'est bien ? Ça va durer ? Combien de temps ?</li> <li>• Qu'est-ce que tes proches (ou les autres) disent de ta situation ? Ça te fait quoi ?</li> </ul>
	Le rapport aux autres	
	La valeur du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'elle valeur tu donnes au travail ou à la recherche d'emploi que tu fais aujourd'hui ?</li> <li>• En as-tu marre ? De quoi ? Pourquoi ?</li> <li>• Si en recherche : penses-tu changer tes critères ?</li> <li>• Si en emploi : ça te plaît ? penses-tu poursuivre là-dedans ?</li> <li>• Si en emploi : quelle est ta relation avec tes collègues ? Et ton environnement ?</li> </ul>
	Rapport au travail	
<b>Q. Évolution des notions principales</b>	Aspirations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que recherches-tu le plus aujourd'hui ?</li> <li>• Quelle est ta plus grosse contrainte ? Ou tes contraintes ?</li> <li>• Est-ce que depuis la dernière fois tu te définis différemment ? comme si t'avais changé ?</li> </ul>
	Contraintes	
	Définition identitaire	

### Question flash :

- Quelle est la situation professionnelle que tu vises aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui est le plus important dans cette situation ?
- Par quoi passe ton bonheur professionnel ?
- Pour quelle raison ça avance/stagne ?
- Quelle est ta plus grande faiblesse ?
- Un qualificatif pour le monde du travail ?
- Un truc que tu aimerais dire sur ta situation ?

## Décembre

Thèmes	Contenus	Questions plus détaillées
<b>R. Représentation du monde professionnel V2</b>	Monde du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ça sert à quoi le travail pour toi aujourd'hui ?</li> <li>• Qu'attends-tu de ton emploi ? Que recherches-tu ?</li> <li>• Qu'elle est ta définition du succès professionnel ?</li> <li>• Et l'échec ?</li> <li>• Penses-tu que ton parcours depuis mai va changer ce que tu aimerais faire ?</li> </ul>
	Projet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'est-ce qui te démarque des autres sur le plan pro ?</li> <li>• Depuis ton diplôme, as-tu l'impression de te battre ou de subir ? Pourquoi ? Tu fais comment ?</li> <li>• Ton bonheur professionnel, il passe par quoi ?</li> <li>•</li> </ul>
<b>S. Être adulte &amp; Parcours de vie V2</b>	Représentation de l'adulte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est quoi déjà être adulte ? Ça ressemble à quoi ?</li> <li>• Te sens-tu adulte maintenant ?</li> <li>• As-tu l'impression d'être différent comparé au début des entretiens ? Pourquoi ? T'as évolué comment ?</li> </ul>
	Parcours de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Te sens-tu en sécurité là sur le plan pro ?</li> <li>• En te comparant aux autres, tu te sens comment ?</li> <li>• Qu'elle est la raison de ta situation aujourd'hui ?</li> <li>• Est-ce que la période que tu vis c'est une étape ou autre chose ?</li> </ul>
<b>T. Avis sur l'enquête</b>	Les fondements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que retiens-tu des questions ? Si tu devais les résumer...</li> <li>• Est-ce que tu as l'impression d'avoir pas mal parlé de toi, ou y'a des points qui ont été oubliés ?</li> <li>• Est-ce que les questions s'adaptaient à ta situation ?</li> <li>• Est-ce que ça t'a permis de réfléchir plus tard ?</li> <li>• Est-ce que t'étais à l'aise de me parler ?</li> <li>•</li> </ul>
	Applications	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que y'a des trucs qui t'ont mis mal à l'aise ?</li> <li>• La fréquence mensuelle était-elle adaptée ?</li> </ul>

### Question flash :

- Quel poste que vises-tu aujourd'hui ? - (Le poste que t'occupes aujourd'hui ?)
- Quelque chose de positif sur ta situation actuelle ?
- Quelque chose de négatif sur ta situation actuelle ?
- Qu'elle est ta faiblesse ?
- Qu'elle est ton atout ?
- L'argent, à quoi ça sert ?
- C'est quoi un adulte ?
- Qu'est-ce qui fait de toi un adulte ?

- De quoi dépend ton avancement général ?
- Qu'elle est ta principale ressource ?
- Comment tu décrirais la période actuelle ?
- Que penses-tu quoi de l'avenir ?
- Cette enquête en un mot ?
- Une dernière chose à ajouter ?

## **Annexe 3 : Tableau des parcours**

	Mai	Juin	Juillet	Août/Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Élisabeth	Situation académique	En rédaction... Veut rendre le mémoire	Rédaction				
	Retour aux études envisagé	Non					
	Activité professionnelle exercée désirée	Non					
	Activité professionnelle exercée	Non					
	Contrat de 6 mois	Non					
	Temps plein	Non					
	Temps partiel	Oui					
	Alimentaire	Oui					
	Bénévoles	Oui					
	Peu financée	Oui					
Maria	Source principale de financement	Autonomie					
	Aide des proches	Non					
	Aide des proches	Non					
	Plan A	Non					
	Plan B	Oui					
	Les plans professionnels	Non					
	Situation académique	En rédaction... Veut rendre le mémoire	Rédaction				
	Retour aux études envisagé	Non					
	Activité professionnelle exercée désirée	Non					
	Activité professionnelle exercée	Non					
Luc	Contrat de 6 mois	Non					
	Temps plein	Non					
	Temps partiel	Oui					
	Alimentaire	Oui					
	Bénévoles	Oui					
	Peu financée	Oui					
	Autonomie	Oui					
	Aide des proches	Oui					
	Aide des proches	Oui					
	Plan A	Oui					
Lola	Plan B	Oui					
	Les plans professionnels	Oui					
	Situation académique	En rédaction... Veut rendre le mémoire	Rédaction				
	Retour aux études envisagé	Non					
	Activité professionnelle exercée désirée	Non					
	Activité professionnelle exercée	Non					
	Contrat de 6 mois	Non					
	Temps plein	Non					
	Temps partiel	Oui					
	Alimentaire	Oui					
Léopold	Bénévoles	Oui					
	Peu financée	Oui					
	Autonomie	Oui					
	Aide des proches	Oui					
	Aide des proches	Oui					
	Plan A	Oui					
	Plan B	Oui					
	Les plans professionnels	Oui					
	Situation académique	En rédaction... Veut rendre le mémoire	Rédaction				
	Retour aux études envisagé	Non					

	Mai	Juin	Juillet	Août/Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
<b>Marcel</b>	Situation académique	En correction					
	Retour aux études envisagé	Oui	À confirmer, annuler				
	Activité professionnelle exercée désirée	Fixe					
	Contrat de 6 mois	Non					Non
	Activité professionnelle alimentaire	Temps plein					
	Startup	Temps partiel					
	Source principale de financement	Peu financée					
	Autonomie	Non					
	Aide des proches	Oui, parents					Oui
	Autonomie	Non					
<b>Camille</b>	Retour aux études envisagé	En rédaction - Veut rendre le mémoire	En rédaction	Rendu le 22 août			
	Activité professionnelle exercée désirée	Fixe					
	Contrat de 6 mois	Non					
	Activité professionnelle alimentaire	Temps plein					
	Startup	Temps partiel					
	Source principale de financement	Bénévoles					
	Autonomie	Non					
	Aide des proches	Non					
	Autonomie	Non					
	Aide des proches	Non					
<b>Constantine</b>	Situation académique	En correction					
	Retour aux études envisagé	Chargée de cours en environnement					
	Activité professionnelle exercée désirée	Enseigner au Cégep					
	Contrat de 6 mois	Non					
	Activité professionnelle alimentaire	Mémoire rendu					
	Startup	Non					
	Source principale de financement	Non					
	Autonomie	Oui					
	Aide des proches	Non					
	Autonomie	Non					
<b>Romain</b>	Situation académique	Enseignant					
	Retour aux études envisagé	Non					
	Activité professionnelle exercée désirée	Non					
	Contrat de 6 mois	Non					
	Activité professionnelle alimentaire	Temps partiel					
	Startup	Bénévoles					
	Source principale de financement	Peu financée					
	Autonomie	Non					
	Aide des proches	Non					
	Autonomie	Non					
<b>Gustave</b>	Situation académique	En rédaction					
	Retour aux études envisagé	Non					
	Activité professionnelle exercée désirée	Fixe					
	Contrat de 6 mois	Non					
	Activité professionnelle alimentaire	Temps plein					
	Startup	Temps partiel					
	Source principale de financement	Peu financée					
	Autonomie	Non					
	Aide des proches	Non					
	Autonomie	Non					

## **Annexe 4 : Parcours des enquêtés par phase**

### **Élisabeth : La phase de la projection professionnelle**

J'aime vraiment l'histoire, vraiment. Mais j'aime l'histoire racontée, puis j'aime pas les lectures, je trouve ça long, compliqué. J'aime ça être capable de m'asseoir avec quelqu'un et d'expliquer que j'ai lu, et de lui faire comprendre comment j'aurai aimé ça qu'on m'explique. J'adore parler en général. Je suis très gênée mais quand même j'arrive tout le temps à passer par dessus pour parler, j'adore ça, j'adore être le centre de l'attention donc ça correspond très bien à ce que j'ai besoin (rires). Non mais j'aime ça parce que enseigner c'est plus qu'être en avant, c'est aussi de la recherche, ça a un soutien avec les étudiants, un soutien psychologique, je veux être présente, je veux faire une différence... Puis y'a plusieurs autres tâches, la correction entre autre, j'aime ça faire ça, j'aime ça être en avant, mais j'aime ça aussi partager avec eux. (Élisabeth, 01 juin 2016)

Élisabeth, étudiante québécoise de 24 ans, a combiné sa maîtrise en histoire avec une option collégiale, qui lui permet d'allier l'exercice du mémoire avec des stages pratiques d'enseignement au Cégep. Sa passion pour l'enseignement est apparue depuis longtemps, et l'a poussé à orienter son parcours académique en conséquence. Très proche de son compagnon et de ses parents, elle est également entourée d'amis sur qui elle peut compter si elle se trouve dans le besoin. Concernant ses financements, Élisabeth travaille depuis six ans à mi-temps dans un magasin de vêtement. Cet emploi alimentaire lui a permis d'avoir été autonome financièrement pendant l'ensemble de sa scolarité, et de ne pas s'endetter. Actuellement en fin de maîtrise, elle réalise que son désir d'enseigner au Cégep, qui a orienté l'ensemble de sa carrière étudiante, la mène peut-être vers une insécurité en emploi qu'elle n'est pas certaine de vouloir accepter. Désirant fonder une famille rapidement, Élisabeth exprime le souhait d'un emploi administratif au sein d'une université pour avoir les différents avantages reliés à ce poste qui lui permettrait d'accéder à son nouvel objectif. Désirant effectuer le dépôt de son mémoire à la fin du mois d'août, elle commence malgré ses doutes, à appliquer à des postes d'enseignement au Cégep en parallèle de demande pour des emplois en administration à l'université. En mai, si aucune entrevue ne s'offre à elle, elle demandera une extension pour être plus fière de son travail et ne pas le rendre de manière précipitée. Finalement, au mois de juin, elle reçoit des lettres de refus en administration, et aucune en enseignement. Les échéances des universités étant généralement en août, elle continue de postuler.

### **Élisabeth : La phase de l'attente**

Oui, j'ai un bon guide line, donc c'est plus facile pour m'organiser. J'ai un horaire qui change tout le temps, avec le X [magasin de vêtement], le remplacement. Donc y'a des semaines où je travaille juste 10h, d'autres semaines où je travaille 40h, ça change tout le

temps. J'essaye de m'ajuster mais au moins je sais où je m'en vais. (Élisabeth, 22 septembre)

N'étant pas disponible au mois de juillet, Élisabeth a été rencontrée au mois de septembre, nous avons donc abordé le guide d'entrevue de juillet et de septembre à la même rencontre. Pendant l'été, Élisabeth a restructuré son plan de rédaction, en planifiant de nouvelles lectures qui lui seront utiles à développer davantage ses idées. Sous les conseils de son directeur, elle repousse la date de rendu de son mémoire au mois de février. En parallèle de sa rédaction, Élisabeth se voit proposer une offre de remplacement de novembre à mai, à temps plein (32h par semaine) dans une université. Ayant directement répondu à l'offre, elle attend une réponse de la part des recruteurs. Cet emploi lui offrirait l'opportunité d'étudier pendant ses heures de travail, vu que les tâches à effectuées (l'accueil des étudiants et des professeurs) ne seraient pas imposantes. Cet emploi lui permettrait d'arrêter son emploi de vendeuse dans un magasin de vêtement. Il lui permettrait également, au « mois de mai [de] quand même réappliquer pour les Cégeps, et [d'être] prise beaucoup plus au sérieux » (Élisabeth, 22 septembre).

### **Élisabeth : La phase de la confrontation au réel**

En fait je me sens peut-être plus prise au sérieux qu'aller à la fin de semaine, et croiser des gens qui ont leur 40h semaine, et moi je suis encore à l'emploi étudiant. Ça devient un peu gênant. C'est sûr que l'emploi que j'ai, ça reste réceptionniste, je suis pas nécessairement fière de ça, mais en même temps je dis tout le temps que je termine mes études, et je suis vraiment bien payée. Et honnêtement, je pense qu'être payée 21 dol de l'heure, ça fait pas mal. C'est quand même bien, même comme travail de vie. Tu sais ma collègue elle a décidé de faire ça, parce que ça lui permet de finir tôt, elle finit à 3h. Elle est peut-être pas là le matin pour ses enfants, mais elle finit à 3h, elle peut aller les chercher à la garderie à l'école, elle a ses weekend de payer, et tu sais c'est quand même un très bon salaire, ça va jusqu'à 25-26 dol de l'heure après plusieurs années, t'as des super assurances, tes enfants vont avoir les études payées s'ils choisissent la même université, les conjoints peuvent embarquer sur l'assurance aussi donc... [...]. Y'a beaucoup d'avantages, donc je me dis que. Tu sais comme choix, bon c'est pas dans mes ambitions, mais c'est quand même pas si pire que ça. (Élisabeth, 30 octobre)

Élisabeth a finalement été acceptée en remplacement à l'université, poste qu'elle occupera du mois de novembre à mai. Deux jours après avoir reçu l'acceptation, elle remet sa lettre de démission à sa directrice du magasin de vente de vêtement pour laquelle elle travaillait.

S'attendant à un retour plus positif de la part de ses collègues – qui pour la majorité la connaissent depuis six ans – elle savoure son départ qui symbolise pour elle la fin d'une partie de son statut d'étudiant. Elle souhaite continuer, après sa maîtrise, à postuler pour des emplois en enseignement au Cégep, et pour des postes en administration à l'université (le remplacement qu'elle vient de signer lui apportant davantage d'heures cumulées, augmente la valeur de son dossier de candidature). La rédaction de son mémoire avançant bien, elle continue de vouloir le rendre en février. Elle se laisse ainsi entre le mois de février et le mois de mai (date de fin de son contrat de remplacement) pour finir officiellement l'université.

### **Élisabeth : La phase du choix professionnel**

Non mais c'est juste d'être restée autant de temps dans ma maîtrise pour finalement ne pas l'utiliser, mais bon ça peut jamais être perdu... Je peux au moins dire que j'ai une maîtrise. Je veux m'en servir, je regrette pas mon parcours, mais finalement pour pas aller dans ce domaine là, c'est ça que je trouve dommage... (Élisabeth, 14 décembre)

Élisabeth n'étant pas disponible au mois de novembre, nous avons réalisé cette entrevue de sorte à rassembler les mois de novembre et décembre. Élisabeth est entièrement satisfaite de son contrat de remplacement à l'université, qui finalement a été prolongé jusqu'en novembre 2017. Concernant l'avancée de sa rédaction de mémoire, quelques conflits avec sa directrice l'emmènent à reconsidérer la structure de certains chapitres, ce qui la démoralise beaucoup. Elle décale donc son rendu officiel à la mi-mars, au lieu de février. Elle décide finalement de se réorienter, à la fin de sa maîtrise, vers un certificat en relation industrielle, qui lui facilitera l'accès à des postes administratifs. La poursuite de ses études lui permettra également de pouvoir prétendre directement à des postes permanents, et d'éviter les contrats à répétitions qui l'empêcheraient d'accéder à la stabilité professionnelle et personnelle à laquelle elle aspire depuis le début de l'enquête.

## **Maria : La phase de la projection professionnelle**

J'aimerais ça être travailleur social, autour de ça mais j'ai plusieurs options. Disons que j'aimerais ça être prof de Cégep en socio, parce que l'avantage qu'on a au Québec avec le système qui ressemble à nul part ailleurs, c'est que j'ai pas besoin d'avoir étudié comme prof pour être prof. [...] Mais après mon autre option, qui est plus réaliste, c'est de travailler dans le communautaire. Que ce soit, travailleur social, intervenante sociale, animatrice communautaire. [...] Donc mon plan c'est plus de travailler dans un restau, et me faire de l'argent en attendant, mais de m'impliquer plus, avoir des contacts, quitte à faire du bénévolat. C'est sûrement ce que je vais faire, dans un organisme qui m'intéresse vraiment. Et puis après peut-être rentrer via ce bénévolat, si y'a des portes qui s'ouvrent... » (Maria, le 02 juin 2016).

Maria, québécoise de 26 ans diplômée de maîtrise de sociologie de l'université d'Amsterdam, désire être professeur au Cégep pour pouvoir transmettre, vulgariser et échanger avec les étudiants. Elle postule ainsi tous les deux jours aux offres dans ce domaine. Consciente des difficultés à franchir pour accéder à ces postes, elle songe également à se réorienter vers la voie « plus réaliste » du travail communautaire, et particulièrement du travail social. Voyant que beaucoup d'offres ont déjà été comblées, elle décide de miser sur la création d'un réseau de contacts à Montréal, le sien étant principalement basé à Amsterdam. Elle souhaite donc travailler dans un restaurant à mi-temps, en parallèle de ses recherches, et se dit prête à faire du bénévolat pour tenter d'ouvrir les portes de ce milieu. En juin, elle rencontre une personne qui la renseigne sur les fonctionnements des organismes communautaires, et lui indique que le bénévolat est le moyen principal pour commencer à s'y insérer. Maria postule donc à des offres de bénévolat, et ne reçoit aucune réponse. En attendant, elle travaille finalement quatre jours semaine dans un restaurant.

## **Maria : La phase de l'attente**

Alors en gros j'ai pas de nouvelle d'emploi, mais c'est du bénévolat. Donc là j'ai rencontré une dame la semaine passée. J'ai regardé les offres d'emploi qui étaient affichées, parce que apparemment même moi avoir des retours pour le bénévolat que je voulais faire, ça a prit vraiment longtemps. Y'a un organisme qui est jamais revenu. Celui que je voulais vraiment, ils m'ont finalement répondu après moi avoir rappelé et réécrit pour me dire que finalement la directrice générale, avec qui j'avais parlé et qui m'avait dit qu'il y avait une possibilité, elle a démissionné de l'organisme. Donc ils sont en remaniement, et on m'a dit peut-être à l'automne. Donc bon... On se reparle à l'automne. Bref. J'ai réécrit à l'autre organisme, toujours pas de réponse. En attendant je suis allée voir les offres de bénévolat

ponctuel. Et là ce truc-là c'est un jumelage avec des aînés en risque d'isolation. Qui parlent pas le français, c'est soit le grec, l'italien ou l'anglais. Donc je me suis inscrite, là ils font une vérification de mon casier judiciaire. Donc ça serait une rencontre par semaine. C'est nice ! Je suis contente. (Maria, le 22 juillet 2016).

N'ayant pas de nouvelle dans sa recherche de bénévolat, Maria s'oriente vers des missions plus ponctuelles, comme développé dans l'extrait ci-dessus. Attendant la période de la rentrée pour voir le nombre d'offres en intervention sociale augmenter, elle continue de travailler dans son restaurant à mi-temps ce qui lui permet d'être entièrement autonome financièrement.

### **Maria : La phase de la confrontation au réel**

Une autre, avec qui je me suis bien entendue, au cégep en anthropo. Avec elle je lui ai beaucoup parlé du milieu du cégep, et tout et elle m'a dit qu'elle aimait ça, mais qu'en ce moment c'était dur... Elle m'a dit « fais tes trucs et reviens dans 4-5 ans ». Parce que là, c'est rien, y'a trop de monde... Même maintenant elle a qu'un cours cette session-ci. (Maria, le 9 septembre).

Maria s'est inscrite à deux organismes qui offrent du bénévolat ponctuel, dont un auprès duquel elle a terminé sa formation pour pouvoir commencer à accompagner des femmes récemment immigrées. Dans une des réunions, elle rencontre une personne qui lui confirme que la voie de l'enseignement au Cégep est relativement bouchée. Participant à de nombreuses activités communautaires, Maria souhaite que son « CV commence à être teinté par Montréal » pour finalement accéder à un contrat ou à un emploi en tant qu'intervenante sociale. En octobre, elle reçoit l'acceptation pour un contrat auquel elle avait postulé, en tant que coordinatrice pour des projets d'engagement civique avec les jeunes nouveaux arrivants. Le recrutement s'est alors déroulé rapidement, si bien qu'en une semaine Maria commençait sa mission. Elle prévient alors le restaurant dans lequel elle travaille pour réduire ses heures, sans démissionner pas pour autant. Bien que son contrat (qui commence donc en octobre) s'arrête à la fin du mois d'avril, Maria est très contente de travailler, et d'en apprendre davantage sur le milieu communautaire des jeunes. Le nombre de tâches à réaliser, en fonction d'un calendrier bien précis, lui fait cependant un peu peur, c'est pourquoi elle dit travailler en dehors de ses heures rémunérées pour pouvoir être certaines de se donner « à 200% ».

### **Maria : La phase du choix professionnel**

Ça c'était au début, il a fallu, mais en même temps peu à peu, ça va en avançant, et t'apprends plus de trucs aussi. Maintenant, je suis à un mois et demi, un peu plus. Pis là ça va vraiment mieux, c'est plus facile, les trucs je les connais, y'a comme des petits détails, mais c'est correct et c'est pas stressant, ça va vraiment bien. (Maria, le 18 novembre).

Le contrat de Maria dans un organisme communautaire se déroule bien. Elle se sent désormais à l'aise dans la réalisation des tâches qui lui sont confiées. En novembre, elle exprime pourtant le souhait de ne pas chercher à poursuivre son contrat. Si le milieu de l'organisme lui plaît, ses missions de coordinatrice ne lui permettent pas d'accéder au poste qu'elle vise : intervenante jeunesse. Elle estime avoir en revanche beaucoup plus de contacts depuis le début du contrat, ce qui lui facilitera la réorientation d'après contrat. En décembre, elle suggère finalement que l'organisme puisse l'embaucher à la fin de son contrat, en fonction des subventions obtenues. Disant qu'elle verra si elle accepte ou non à la fin de son contrat, Maria pense quand même accepter du fait de l'expérience (professionnelle et personnelle) qu'elle peut acquérir grâce à l'organisme. Elle évoque également que ce « genre d'opportunité » ne se présente pas souvent. Nous ne saurons donc pas si Maria accepte ou non. En attendant, elle continue toujours les remplacements ponctuels dans son restaurant où elle travaille depuis le mois de juin.

## **Luc : La phase de la projection professionnelle**

À l'origine c'était vraiment pas comme une start-up, mais plus comme un projet comme ça. Moi le thème me titillait beaucoup parce que à ce moment-là je voulais faire du bénévolat et je trouvais qu'il n'y avait un peu rien pour bien trouver. C'est un peu ça qui m'a motivé et à la fois aussi c'était ma 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> année d'étude supérieure, et je me disais que j'avais un peu rien fait d'utile, et ça m'a motivé. Et puis même j'avais jamais vraiment fait un projet... même y'a des gens au lycée qui font des projets un peu gros à côté, et moi j'avais jamais rien fait, donc ça m'a vraiment motivé. Après l'entrepreneuriat ça m'attirait, mais bon pas plus que... pas beaucoup plus. (Luc, 23 mai).

Luc est un français de 24 ans, diplômé en génie mécanique en double diplôme entre l'École Polytechnique de Montréal et une université française. Ayant hésité dans ses choix de cours à la maîtrise, Luc termine finalement en industrie mécanique, ce qui ne le passionne pas vraiment. Ayant déjà rendu son mémoire au début de l'enquête (son dépôt ayant été effectué en mars), il s'est déjà réorienté vers la mise en place de sa startup avec un ami (que nous avons également interrogé). S'ils collaborent sur la stratégie générale, Luc s'occupe davantage du démarchage, tandis que Romain développe informatiquement la plateforme de la startup. L'objectif de celle-ci est de « faciliter le bénévolat à Montréal » afin de relier les organismes et les écoles avec les personnes qui désirent faire du bénévolat. Il s'organise, au mois de mai, un calendrier qui définit décembre comme la période bilan qui, en fonction des aides financières (autant pour la startup que pour Luc) et des « perspectives », le fera rester à Montréal pour continuer le projet, ou rentrer en France sans avoir d'idées concrètes de ce qu'il pourrait faire. Il obtient en juin une première signature d'une école, pour un an. Bien que le montant du contrat ne soit pas suffisamment élevé pour faire vivre Luc et Romain, ils restent très satisfaits et motivés par cette première victoire. Ils continuent ainsi de démarcher des organismes et des écoles, même si la période estivale ralentira de beaucoup le recrutement dans les écoles. En parallèle, Luc travaille également pour son professeur à l'université en tant qu'auxiliaire de recherche. Ses études étant financées, il dit avoir suffisamment d'argent pour tenir financièrement jusqu'à septembre.

### **Luc : La phase de l'attente**

Franchement encore maintenant j'hésite à pas aller dans un chalet, parce que je dois taffer, c'est hyper dur. Tu te fais toujours des plans où tu travailles tout le temps, mais y'a un moment où t'en peux plus. Et là pour bien faire il faudrait se reposer, mais t'as envie d'aller boire des bières... c'est vraiment difficile à gérer. [...] Je choisis toujours le taff, sans hésiter, c'est pour ça que là j'hésite même encore maintenant à aller au chalet. Mais j'ai donné ma parole alors... Je suis encore à deux doigts de pas y aller. [...] Non, mais en vrai ça va. Je gère bien, ça va. C'est juste que c'est un peu usant quoi. De pas avoir de moment où tu sais que ça s'arrête. (Luc, 22 juillet).

Luc a réussi à faire signer une école de plus pour sa startup qui relie les organismes et les établissements scolaires avec les personnes qui souhaitent faire du bénévolat, le projet grandit au fur et à mesure de l'enquête (bien que la fatigue commence à se faire sentir, comme le montre l'extrait ci-dessus). Grâce au conseil d'un ami, Luc postule pour un emploi en tant que professeur d'entrepreneuriat dans une école d'informatique. Cet emploi lui assurerait de garder son autonomie financière (10h par semaine, payée à 50dol de l'heure) dès la rentrée.

### **Luc : La phase de la confrontation au réel**

C'était un peu chiant, un peu frustrant. Les écoles qui nous on un peu toutes dit non parce que c'est trop tard pour cette année, et c'est toujours hors budget. C'était frustrant parce qu'on mesurait un truc... En fait on avait l'impression que les élèves revenaient pas sur notre plateforme, mais c'était notre manière de mesurer. Donc c'est moins frustrant maintenant qu'on a réalisé qu'en fait ils reviennent. Là ça va beaucoup mieux. Et les organismes, on les appelait pour qu'ils s'inscrivent, en fait ils s'inscrivaient jamais. Les élèves, on avait l'impression qu'ils revenaient pas. Donc l'impression que ça marchait pas trop. Là les organismes, on a une nouvelle stratégie, je prends mon vélo et j'y vais, ça marche beaucoup mieux. (Luc, 14 octobre).

En septembre, Luc se prépare à passer une entrevue pour l'emploi à 10h par semaine en tant que professeur d'entrepreneuriat. S'il se donne toutes les chances d'y arriver, son esprit semble beaucoup préoccupé par l'avenir de sa startup, des difficultés de recrutement de nouveaux clients, et du manque de retour positif. Il insiste ainsi à nouveau sur le fait que s'il la startup ne progresse pas financièrement jusqu'à décembre, elle sera grandement remise en question. En octobre, Luc est accepté et commence directement ses cours tous les samedis. Il réalise que cet emploi lui prend plus de temps que prévu (à cause de la préparation des cours),

et réorganise ses semaines en conséquence. Généralement satisfait, la fatigue se fait toujours ressentir dans son discours, qui est davantage teinté sur des éléments négatifs liés aux efforts supplémentaires à fournir pour faire évoluer la startup. Finalement, Luc et Romain décident de repousser l'échéance qu'ils s'étaient fixée (initialement en décembre) à une année supplémentaire pour « tout tenter à fond ».

### **Luc : La phase du choix professionnel**

Alors... Là c'est vraiment plus dans un travail de longue haleine, on essaye d'améliorer continuellement. Et on essaye de prioriser notre temps et pas se laisser bouffer par tous les petits trucs à la con. Je sais pas, un post Facebook, tel organisme qui a un problème... beaucoup de blabla et pas grand-chose. [...] Bah là, on est... pas moins ambitieux, mais on se rend compte que ça prend du temps quoi. On galère un peu. C'est un peu chiant, plus un travail de longues haleines. On a eu une grosse présentation, là on attend que ça convertisse... [...] Là on a beaucoup de semi-clients potentiels, mais faut qu'on pousse beaucoup. On aimerait que ça aille beaucoup beaucoup plus vite. Mais là ça va. En vrai c'est comme les montagnes russes. On a un peu accepté... On a un peu accepté que ça allait prendre du temps. Mais on reste quand même très optimiste et très confiant. (Luc, 21 novembre).

Au vue des nouvelles barrières (comme des réarrangements de la plateforme digitale) qui doivent être surmontées, Luc essaye de rester centré sur l'objectif central de développement de la startup en priorisant les objectifs. Toujours fatigué par un nombre d'heures important (qu'il estime à presque 70h par semaine), Luc exprime davantage de motivation. En décembre, il nous apprend que beaucoup d'écoles ont pré signé pour commencer à utiliser la plateforme en janvier, ce qui ferait un total de dix écoles pour le début d'année prochaine. Très contents de la nouvelle, ils décident tous deux de se faire aider par des stagiaires (non rémunérés) dès janvier. Ainsi, à la fin de l'enquête, Luc se fixe l'objectif de démarcher au total 30 écoles, ce qui reviendrait monétairement à la somme de 90 000 dollars, ce qu'ils jugent suffisant pour « survivre ». Luc se laisse jusqu'au mois de juin pour réaliser cet objectif, sans quoi il pense arrêter la startup, et sûrement rentrer en France.

### **Lola : La phase de la projection professionnelle**

Bah c'est ça le gros problème, c'est qu'au final je sais pour quel genre de boîte j'ai envie de travailler, mais je sais pas exactement en quoi. Après je marche vachement à l'affect, donc il faut vraiment que l'équipe me plaise, je ne pourrais pas travailler dans une entreprise où tout le monde a les dents qui rayent le plancher, où on n'hésite pas à te mettre un petit taquet pour prendre ta place... Non moi j'aime bien le travail en équipe parce que je trouve que c'est plus valorisant de stimuler l'intelligence collective plutôt que commencer à réfléchir en solo dans ton coin. Donc pour ça, j'aimerais bien trouver une entreprise, et c'est paradoxal, mais relativement petite pour me permettre d'être polyvalente, mais pas non plus trop (Lola, 3 juin).

Le parcours académique de Lola, française de 25 ans, qui s'engageait dans un premier temps vers des études de médecine, change de cap en janvier 2010 quand elle fait le choix de l'expatriation, l'amenant au baccalauréat puis à la maîtrise de marketing à Montréal. Arrivant à la toute fin de son mémoire au début de l'enquête, elle ne sait pas vraiment quel chemin prendre dans sa recherche d'emploi. En attendant de se décider, Lola attend les corrections de son mémoire, et effectue un contrat d'assistante de recherche pour son école, qu'elle doit terminer avant le 12 juillet. Elle hésite, en juin et juillet, entre prendre des vacances si son budget lui permet, et commencer la recherche d'emploi.

### **Lola : La phase de l'attente**

Et la grosse question c'est de savoir si j'ai les reins assez solides pour jouer sur prendre pleins de petits contrats à droite à gauche, moins sécuritaires, en faire un maximum, ou je décide de rechercher un boulot... c'est pas incompatible, mais y'a un moment si j'ai un boulot à temps plein je pourrais pas tout faire non plus. Donc voilà. Après les boulots que je cherche... j'ai postulé à rien, j'ai deux trois trucs en tête, c'est pas le même genre de boîte. Y'en a une qui développe des outils qualitatifs pour répondre à des mandats de consultation, j'imagine. [...]. Mais je me demande si c'est pas mieux de faire de la recherche quali et quanti, et y'en a une, mais c'est la grosse boîte, le géant, ce qui est un peu moins ma came. (Lola, 9 septembre).

Lola n'étant pas disponible en juillet, nous avons réalisé l'entrevue au mois de septembre. Elle nous apprend donc qu'elle a validé sa maîtrise, ce qui l'amène à hésiter, comme nous le voyons dans l'extrait ci-dessus, si entre la prise en charge de différents contrats en marketing (qui lui permettrait d'avoir une variété dans les missions, de rencontrer de nouvelles personnes, et de garder son indépendance), et la recherche d'un emploi fixe à temps plein (qui

pourrait potentiellement arrêter la croissance de sa courbe d'apprentissage). En attendant de prendre une décision, elle accepte de nouvelles missions, ce qui l'amène à un cumul de trois mandats différents, dont un qu'elle a obtenu grâce au soutien d'un de ses professeurs de maîtrise.

### **Lola : La phase de la confrontation au réel**

Donc trop cool, je me dis banko ! Il me dit, « non, mais j'aimerais que tu sois là tout le temps, que tu sois là en immersion... » J'avais trop envie de ça, donc je lui ai dit oui cash. C'est 40-45h semaine, je négocie mon salaire, je suis payée à l'heure et tout. Et il me dit, « ouais si y'a de la place, je t'embauche après ». Donc trop cool. Mais c'est aussi un moyen pour moi de voir si ça me plaît, c'est comme une période d'essai. Pour moi comme pour eux. Donc voilà c'est cool, l'équipe est super sympa, mon boss aussi. Donc je me trouve quand même dans une situation stratégique entre guillemets parce que je suis en immersion totale, je vois ce qu'il se passe dans chacune des divisions et j'essaye de développer en connaissance de cause un projet, on me demande mon avis, on m'écoute, j'ai repris confiance... [...]. Je travaille pas pour lui, on travaille ensemble. (Lola, 22 octobre).

En vivant l'expérience du cumul de ses trois mandats, Lola réalise qu'elle ressent le besoin d'être chapeauté par une structure, au sein de laquelle elle désire travailler en équipe avec des collègues. Terminant à la fin septembre un de ses mandats, Lola se voit proposer (grâce à un contact obtenu dans le cadre de ce mandat qui est arrivé à terme) un nouveau contrat dans une entreprise, à temps plein, rémunéré à l'heure. Le recruteur lui offre également, en fonction des prévisions budgétaires, un emploi dès la fin du contrat. Voyant cette opportunité comme une période d'essai pour rencontrer l'équipe et la direction, elle accepte l'offre et commence à travailler directement. En parallèle, elle continue ses deux mandats dans lesquels elle s'était engagée.

### **Lola : La phase du choix professionnel**

Oui le truc chiant c'est que quand la structure va être en renouvellement, dans le sens où le service où on est, est remis en question. Donc en gros, là mon rôle c'est de développer de nouveaux produits, et assurer la rédaction de rapports qui vont servir à éduquer les clients, comme des rapports de recherche. Mais c'est dans le milieu de l'aviation [...] et ça va peut-être être remanié. Mon boss me dit « ah je vais mettre ça dans la description de poste », donc bon, clairement il veut la façonner pour correspondre à mon profil. Il veut la mettre à

l'interne pour que je l'ai. Donc je suis allée négocier mon salaire comme un vieux chacal [*rires*] j'avais les dents un peu longues, j'ai sorti des chiffres un peu gros je crois [*rires*]. [...]. Il est vraiment cool mon boss, parce qu'il m'a dit qu'éventuellement on pourrait commencer à signer avant, comme ça je pourrais partir en vacances, mais payée. Et j'avais pas pensé à ça [...]. Et donc voilà. Donc y'a ce nouveau poste là que j'entrevois qui apparemment serait pour moi. Donc à priori ça devrait se faire la semaine prochaine ou dans deux semaines. (Lola, 21 novembre).

Pendant son contrat à temps plein, Lola apprend que l'entreprise dans laquelle elle travaille va être entièrement réorganisée. Son patron, toujours favorable à ce qu'elle soit embauchée, ouvre donc un poste pour elle. Lola s'enthousiasme d'avance, puisque ce nouveau poste se traduira sûrement par de nouvelles responsabilités, tout en se rassurant sur le fait qu'elle pourra toujours « changer » pour ne pas être « cantonnée au même secteur ». Lola relève en revanche quelques points négatifs, principalement orientés sur une relation monotone avec les collègues et sur la routine hebdomadaire du travail en entreprise. En novembre, elle tente de repenser à la stabilité qu'elle désirait lorsqu'elle était en cumul de contrats. Finalement, en décembre Lola remet en question la proposition de poste, qui ne semblerait pas correspondre à « ses ambitions ». En voyant d'autres entreprises dans lesquelles certains de ses amis travaillent, elle réalise que son cadre professionnel pourrait être plus positif. C'est pourquoi, sans rejeter la proposition, elle candidate à d'autres entreprises. Les entrevues arrivant à leurs termes, nous ne connaissons pas la décision de l'enquête.

## **Léopold : La phase de la projection professionnelle**

Je cherche le bien-être. Être bien dans ton environnement, faire des choses que t'aimes, pas nécessairement te restreindre de faire quelque chose parce que ça va te coûter trop cher, enfin dans la limite du raisonnable. Mais j'ai tendance à plus souvent faire des activités sans trop regarder combien ça coûte, plutôt que me restreindre. Ça arrive, mais moins souvent. Parce que j'ai l'impression que c'est vraiment important d'être bien dans ta peau, de faire des trucs que t'aimes, d'être bien chez vous... Mais je me dis ça en ce moment, mais je me suis endetté un peu en pensant comme ça, en étudiant sans travailler. Et les dettes c'est toujours dans l'optique que « ok tu vas avoir un job, tu vas faire de l'argent, et tu vas rembourser ». C'est ma vision de l'étudiant qui va avoir un job plus tard. Donc plus tard je vais avoir de l'argent [rires]. Donc je sais pas si mettons dans 10 ans je suis au chômage, je sais pas si je vais penser de la même façon. Mais en ce moment, c'est ça que je pense que la plupart des jeunes se disent un peu, qu'en ce moment c'est pas si important l'argent. (Léopold, 10 juin).

Depuis toujours passionné par les sciences, Léopold, québécois de 24 ans arrive à Montréal pour commencer ses études universitaires qui s'achèvent par une maîtrise en physique des particules. Dès le début de sa maîtrise, Léopold travaille pour son directeur en tant qu'auxiliaire de recherche, ce qui lui permet d'être financé pendant ses études. Désirant « faire autre chose » que travailler sur un ordinateur. Désirant donc se détacher de la physique, Léopold désire bifurquer, sans vraiment savoir sa nouvelle orientation. Il émet cependant l'idée de vouloir enseigner au Cégep, mais ne désire pas compléter son parcours universitaire par un certificat en enseignement. Encore en période de rédaction, Léopold prévoit de rendre son mémoire pendant l'été. À la fin du mois de mai, il est parti effectuer deux semaines de stage dans un laboratoire européen. En parallèle de la construction progressive de son parcours professionnel, Léopold évoque directement son envie de faire, à l'été prochain, l'*Appalachian Trail*, un parcours pédestre célèbre pour ses six mois de randonnées (souvent en solitaire) entre la ville et la nature.

## **Léopold : La phase de l'attente**

Je suis parti à l'avance, je suis pas resté pour la finale parce que le matin je partais faire du canoé camping. Donc je suis parti jeudi dans la journée, parce que je voulais pas arriver le vendredi matin. Donc je suis pas resté à la dernière soirée et je pense que c'est à ce moment qu'ils donnaient les prix. Donc je l'ai pas su. Et j'ai juste su une semaine après, par courrier, d'une madame qui me demandait de confirmer mon adresse pour recevoir mon prix. Donc je me suis demandé quel prix. Parce que les gagnants étaient affichés sur le site, mais moi j'y étais pas parce que c'est un truc supplémentaire. Et je l'ai reçu par la

poste, j'étais quand même content. Ça m'a quand même surpris, parce que je pensais pas que j'avais fait quelque chose de bien, enfin je savais que c'était correct, mais je pensais pas m'être démarqué tant que ça. Finalement oui. Et tout le monde m'avait dit, avant que je présente, que j'allais gagner quelque chose, que j'étais un bon présentateur. Mais je pensais pas. Je suis pas anglophone, et je suis juste à la maîtrise... Mais ça a l'air quand même que je me débrouille bien, j'étais vraiment content, et ça fait bien sur le CV aussi. Donc ma présentation c'était le lundi, et ensuite j'ai été libéré et j'ai assisté au reste du congrès. (Léopold, 29 juillet).

Rédigeant à temps plein son mémoire, Léopold a eu l'occasion de soumettre une communication dans un congrès scientifique à Ottawa. Quelque peu stressé par présentation, il remporte quand même une mention d'honneur. Désirant rendre son mémoire à la fin du mois d'août, Léopold envoie des candidatures pour des postes en enseignement au Cégep, partout dans le Québec. Il prévoit également, pour le début de l'automne de retourner dans sa région québécoise. Il projet alors, en fonction des réponses à ses candidatures, de ne pas chercher d'emploi fixe et de concrétiser son projet de randonnée qu'il pourra financer grâce à un emploi alimentaire.

### **Léopold : La phase de la confrontation au réel**

En fait je sais pas si je me laisse un mois ou si je commence tout de suite. Je pense que je me laisse juste une semaine, pour m'installer, et juste après je vais donner mon nom pour être sur les listes. Parce qu'en fait c'est pas parce que je donne mon nom que je vais travailler tout de suite. Et si je donne mon nom dans un mois, ça va être plus long... [...]. Et de toute façon c'est des remplacements, donc... Donc j'ai quand même mes chances que je me fasse appeler. Je pense pas qu'il y a beaucoup de gens qui ont eu une aussi grosse formation que moi. [...]. Je vais miser là-dessus. Et sinon je vais aussi faire des petits projets aussi, comme un groupe environnemental qui font des petits projets de sensibilisation... [...]. J'aimerais m'impliquer là-dedans, comme bénévole. Puis sinon je vais essayer de monter des projets pour les étudiants, et ça me permettrait d'être convainquant en entrevue. (Léopold, 8 septembre).

Venant tout juste de rendre son mémoire au moment de l'entrevue, Léopold se sent soulagé. Il se laisse une semaine de vacances, qui lui permettra également de construire sa stratégie pour les prochains mois. Dans tous les cas, sa décision de retourner en région a été prise. Il y cherchera alors un emploi alimentaire, pour économiser pour ses projets futurs (retournant habiter temporairement chez ses parents, il n'aura donc pas de loyer à payer les premiers mois).

## **Léopold : La phase du choix professionnel**

Ouais, bah c'est pas exactement comme je le pensais, mais ça va... En ce moment je fais des trucs que j'aime, je me mets pas de pression. C'est vraiment pas, je me sens vraiment pas stressé par ce job là. C'est très relax. [...]. Y'a un autre truc aussi dans lequel je veux m'impliquer, c'est un groupe éco citoyen, environnemental formé par des citoyens. Et puis on a une assemblée générale, en novembre. Je veux être bénévole au moins, mais peut-être y'a des postes d'administrateurs qui sont disponibles. Donc aider dans leurs projets... Mais je sais qu'il y a un projet, c'est pousser auprès de la ville pour qu'il y ait un compost, une collecte de compost. Ça pourrait être un truc que je peux mettre en place. Mais ça demande beaucoup de travail. [...]. Ça m'intéresse. Si je me propose pas, je vais quand même être bénévole pour eux. Ça me tente de m'impliquer en région. (Léopold, 9 novembre).

En novembre, Léopold nous apprend qu'il a trouvé un emploi à mi-temps dans une micro-brasserie dans sa région. Déposant toujours ses candidatures dans les Cégeps à travers tout le Québec, il décide de repousser à l'été 2018 son projet de randonnée à cause des dettes de ses Prêts et Bourses qu'il doit rembourser en priorité. Il décide donc de « se laisser un an » afin de voir si ses chances d'enseigner au Cégep peuvent se concrétiser. Il explique qu'il a déjà eu des propositions pour des remplacements, mais trop loin de son lieu d'habitation, il ne prend pas le risque de quitter son emploi dans la micro-brasserie pour une session, « ça vaut pas le coup ». Il attend donc de voir si un poste près de chez lui se libère. En décembre, il projette de louer tout seul son appartement vers le printemps afin de pouvoir économiser un peu entre-temps. S'étant intéressé aux organismes qui tendent à améliorer le fonctionnement de sa région (surtout sur le plan écologique, avec l'installation d'un système de compost), Léopold refuse un poste bénévole dans la structure, mais désire par ailleurs continuer à s'impliquer de manière temporaire. Enfin, au niveau professionnel, Léopold souhaite quitter son emploi dans la micro-brasserie pour se concentrer à quelque chose « plus proche de [son] domaine », comme dans un centre de recherche, dans des compagnies de consultation en ingénierie, en informatique... Il met en avant sa flexibilité pour se laisser plus de chance de

trouver quelque chose qui lui corresponde davantage. À terme, il souhaite continuer à découvrir de nouveaux champs professionnels et acquérir une certaine stabilité d'emploi.

## **Marcel : La phase de la projection professionnelle**

Ce qui me plairait c'est l'approche plus... j'aime bien réfléchir, essayer de forcer les choses complexes, et je pense que ce travail là serait assez stimulant sur ce point-là, j'aime pas les choses trop répétitives, sinon je commence à m'ennuyer en fait. Je suis quelqu'un qui aime bien avoir des challenges, et une fois que c'est réussi, je passe à l'étape d'après, donc c'est pour ça que je cherche à penser quelque chose de compliqué, résoudre un nouveau problème... (Marcel, 24 mai).

Arrivé à Montréal en 2010, Marcel, français de 26 ans, poursuit ses études universitaires par un baccalauréat en commerce qu'il prolonge par une maîtrise en ingénierie financière. Effectuant le rendu de sa maîtrise une semaine après le début des entrevues, Marcel prévoit de chercher un emploi en gestion de portefeuille dans une banque, afin de pouvoir toujours se stimuler intellectuellement par la résolution d'éléments complexes. En juin, il décroche un entretien grâce à la plateforme digitale *Indeed*. Marcel ne vivant pas très bien l'étape de l'entretien d'embauche, se prépare à la rencontre qui concerne en fait un emploi par contrat de six mois. En attendant la réponse, qui devrait arriver rapidement, Marcel poursuit ses recherches « pour se détresser ». Au mois de juin, il propose également l'option d'entamer un doctorat si jamais sa recherche d'emploi ne s'avère pas fructueuse.

## **Marcel : La phase de l'attente**

Bah pour l'instant je fais ce qui me plaît, dans le domaine qui me plaît. Et comme tu sais moi je suis en mathématiques, analyse de risque, et j'ai eu un certificat de risque, ce qui fait que les banques recherchent vraiment ce profil-là. Ça m'intéresse aussi. Moi je pense que ça va plus vers la programmation, l'informatique et tout ça, c'est pour ça que je me concentre là-dessus, comme expertise. [...]. Je dois t'avouer que, tu sais je suis dans une association en finance, et là je les ai revues, et c'est impressionnant de voir que certains ont disjoncter. Ils sont partis dans des grands groupes, puis y'en a une qui a complètement... elle recommence ses études en pharmacie. Je pense qu'ils leur ont trop pressé le citron. Tu travailles plein d'heure, et tout... J'ai un autre ami qui a pété un câble, trop bossé, il a fait un salon de thé. Ils ont perdu le sens de leur boulot. (Marcel, 23 juillet).

Le contrat auquel Marcel avait postulé dans la dernière entrevue s'avère en fait être écourté, passant de six mois à trois mois uniquement, sans possibilités réelles de prolongation. Déçu, il continue à postuler, mais aucune offre ne s'avère vraiment intéressante. Marcel sélectionne

avec précision les offres, pour être certain d'effectuer des tâches qui correspondent à ses aspirations professionnelles de dépassement intellectuel. Il envisage alors de nouvelles possibilités, comme la poursuite de ses études au doctorat, ouvrir son champ de recherche à Toronto, et essayer d'utiliser les différents réseaux dans lesquels il est intégré. En septembre, n'ayant toujours pas de propositions de postes intéressantes, il s'inscrit au GEMAT, examen nécessaire à l'inscription au doctorat.

### **Marcel : La phase de la confrontation au réel**

Bah clairement pour l'instant c'est le travail qui m'intéresse plus [par rapport au doctorat]. Mais le problème c'est que parfois pour certains boulots il faut avoir le doctorat, et puis la recherche m'intéresse aussi. Parce que c'est résoudre des problèmes et c'est ça qui m'intéresse, donc bon... Y'a plusieurs schémas. (Marcel, 10 octobre).

Pendant septembre et octobre, Marcel combine activement ses recherches actives d'emploi (tant à Montréal qu'à Toronto), avec l'entraînement à l'examen du GEMAT, nécessaire à son inscription au doctorat. En parallèle, il « procrastine activement » en apprenant deux langages informatiques en rapport avec son domaine professionnel, ce qui lui permet d'ajouter de nouvelles qualifications à son *curriculum vitae*.

### **Marcel : La phase du choix professionnel**

Donc j'ai eu des entretiens avec XXX, donc un entretien téléphonique, et une entrevue deux jours après. Ça s'est bien passé, bon contact avec l'équipe, c'était challengeant. [...]. Donc ils m'ont posé des questions techniques et à la fin ils m'ont venus la boîte, donc c'était bon signe. Après, comment j'ai eu l'entrevue, en fait je l'ai juste texté parce que lui travaille là-dedans, et il m'a référencé, c'est comme ça que ça se passe. Après la semaine suivant c'était intense, j'ai eu des entretiens tous les jours. [...]. Mais de toute façon je savais que j'allais prendre cette boîte, un contrat indéterminé, un bon salaire et trois semaines de vacances de bases, mon Noël... et d'autres jours, en gros c'est l'équivalent de 5 semaines. Donc je me suis bon, je n'aurais jamais ça ailleurs. Donc 6 mois de probation, et j'ai accepté. Et là il s'est passé deux semaines le temps de faire des enquêtes sur moi [...]. Et j'ai commencé cette semaine. (Marcel, 13 novembre).

Ayant postulé pour un emploi à la fin du mois d'octobre, Marcel passe une entrevue pour un emploi, fixe et à temps plein, qui semble correspondre à ses exigences professionnelles. Étant accepté, il comment rapidement à exercer l'activité. Le poste consiste à travailler sur différents

mandats, ce qui lui permet « d'éviter la routine ». Il se sent donc soulagé d'avoir obtenu un emploi fixe, et ne poursuit pas le GEMAT pour se concentrer à temps plein à sa nouvelle activité. En décembre, les différents mandats qui lui sont confiés l'amènent à accumuler les heures supplémentaires. Accumulant la fatigue, il ressent une certaine pression pour « rattraper le rythme » donné par l'entreprise. Malgré le rythme soutenu de son emploi, celui-ci lui permet malgré tout de s'épanouir professionnellement, si bien qu'il n'exprime pas le souhait, une fois la période de probation terminée, d'acheter un appartement.

### **Camille : La phase de la projection professionnelle**

J'ai tout le temps opté pour ce que j'aimais le plus, j'ai jamais cherché ce que je voulais faire. [...] Donc j'ai appliqué en géographie. Évidemment j'ai été prise, c'est pas vraiment contingenté. [...] Donc je me suis demandé à l'intérieur de mes cours ce que j'aimais le plus, et c'était la géomorphologie glaciaire. La géographie physique, tous les processus de la terre et tout ça. Et quand je suis rentrée à la maîtrise, il y avait beaucoup moins de professeurs différents. J'avais pas une panoplie de choix. Donc je me suis dit « ok je me lance ». Donc j'ai commencé ça en 2010, j'avais deux cours de bac à terminer quand j'ai commencé ma maîtrise. Et là, ça a déboulé les contrats de travail. Donc j'ai travaillé comme 6 mois par année, temps plein, en faisant ma maîtrise le reste de l'année... (Camille, 13 juin).

Camille, étudiante québécoise de 28 ans, commence sa maîtrise en alliant les cours et la rédaction avec des contrats de recherche, où elle doit se rendre six mois par an en région pour étudier certains types de sols. À la fin de son mémoire, qu'elle prévoit de rendre au mois d'août, Camille désire postuler en enseignement au Cégep, ou dans une entreprise en environnement en étude géotechnique (étude des sols). Son parrain, travaillant dans une entreprise de géotechnique, lui propose un emploi quelques mois avant l'enquête. Étant lassée de ses six années de maîtrise, Camille décline en se concentrant avant tout sur la fin de la rédaction parce que si elle travaille en même temps, elle va « prioriser le travail », repoussant encore la fin de sa maîtrise. Un autre contact lui avait également fait une offre, qu'elle refuse pour les mêmes raisons. Camille attend donc la fin de sa maîtrise pour contacter ces deux personnes. Si ses contrats d'auxiliaire de recherche lui ont permis, avec ses Prêts et Bourse de se financer pendant la majorité de sa maîtrise, elle a aujourd'hui dépassé la limite des prêts. Se retrouvant sans source de financement, son frère l'aide financièrement pour qu'elle puisse terminer sa maîtrise dans de bonnes conditions.

### **Camille : La phase de l'attente**

Je vais demander en premier à mon parrain, je vais premièrement est-ce que je suis mieux de regarder ailleurs... Et s'il me dit de regarder ailleurs, je vais rappeler ceux que j'avais rencontrés en janvier, je vais leur dire que ma maîtrise est fini et lui demander s'il est toujours intéressé. Sinon je vais regarder, les différentes offres d'emploi dans le domaine de l'environnement, et je vais envoyer mes CV dans les Cégep, mais ça ça sera plus pour la session d'hiver. (Camille, 26 juillet).

Camille prévoit de rendre deux semaines après l’entrevue son mémoire. Soulagée de voir qu’une page longue de six années va bientôt se tourner, elle contacte la personne qui voulait la recruter pendant sa maîtrise. Malheureusement, aucun chantier n’est encore débloqué financièrement, ce qui gèle les embauches. Il en est de même pour son parrain. Les deux personnes qu’elles connaissaient se retrouvent donc sans garantie réelle de pouvoir l’embaucher, et ne peuvent anticiper le moment où les fonds vont se débloquent. En attendant, Camille se concentre sur son mémoire. Elle prévoit également d’envoyer sa candidature pour enseigner dans les Cégep, et se trouver rapidement un emploi, même alimentaire, parce qu’elle a « juste hâte de travailler ».

### **Camille : La phase de la confrontation au réel**

J'avais rappelé mon parrain, y'a 2 semaines, et je lui ai demandé pour la job, et il m'a dit que les travaux ont pas encore commencé. [...] Mais je peux pas me permettre d'attendre en croisant les doigts que ça débloque. L'autre job en environnement, je leur ai réécrit pour leur dire que j'ai fini ma maîtrise, que s'ils sont toujours intéressés je suis dispo. Elle ma seulement répondu « félicitations, on se reparle sous peu ». Ok... Donc bon, c'était la dernière semaine d'août, donc c'est encore l'été, c'est normal. Donc voilà et si elle était pas intéressée elle me l'aurait dit. Donc bon, mais encore je peux pas me permettre d'attendre... Donc j'ai appliqué à d'autres types de places, en environnement, sans trop me poser de questions. J'ai refait mes profils pour les Cégep pour la session d'hiver. Les cartes sont lancées, mais j'ai pas eu d'appel. (Camille, le 12 septembre).

Camille n’a donc toujours pas de retours sur l’ouverture des fonds, ce qui permettrait à ses deux contacts de lui proposer un emploi. Elle décide de « ne pas paniquer avant le mois de décembre ». En parallèle, elle effectue un « petit » contrat dans son université pour payer l’épicerie et l’essence pour sa voiture. En octobre, Camille passe une entrevue pour un contrat de remplacement dans un Cégep. Finalement, ce contrat est seulement d’un mois, et commence dès maintenant, ce qui est incompatible avec le contrat qu’elle effectue pour l’université. Elle décline donc. En plus de ce contrat, Camille aide une amie qui a besoin de soutien administratif, ce qui fait « une petite rentrée d’argent ». Enfin, la correction du mémoire qu’elle a rendu en août prend du temps, ce qui repousse à décembre la fin officielle de sa maîtrise, et surtout les corrections qu’elle devra effectuer.

### **Camille : La phase du choix professionnel**

Là, il va prendre le temps de faire sa place là et il va regarder qu'est-ce qu'ils ont besoin. Je lui ai dit ce que je voudrais faire, plus le côté évaluation environnementale. Donc j'avais envoyé plein de CV, et je te disais que c'était comme dur de se faire rappeler avec une maîtrise en géographie, ils savent pas... [...]. Et puis tu sais, il m'a dit de voir les offres et qu'il pourrait peut-être faire quelque chose si je voulais postuler. Je suis aller voir, mais tu sais je correspondais vraiment pas dans les exigences. (Maria, le 17 novembre).

Camille attend toujours la note de son mémoire, qu'elle attend pour pouvoir faire les corrections. Aucun fonds ne s'étant débloqué, elle commence à penser à des alternatives qui lui éviteraient d'attendre indéfiniment le retour de ses deux contacts. Son parrain, changeant d'entreprise, doit par ailleurs se refaire son réseau au sein de la nouvelle entreprise, pour voir si une place pourrait être destinée à Camille. En novembre, cette dernière réalise que sa formation académique et son manque d'expérience (parce que ses trois années cumulées d'été de terrain ne rentrent pas comme une expérience pour le champ professionnel qu'elle désire) ne correspondent pas aux exigences des offres en évaluation environnementale auxquelles elle postule. Elle applique donc à un microprogramme de programme en vérification environnementale, qui devrait rassurer les recruteurs sur ses capacités. Elle prévoit donc de commencer en janvier à mi-temps en travaillant à temps plein dans son emploi en administration. En décembre, Camille nous apprend qu'elle a été acceptée au microprogramme, et se sent beaucoup plus rassurée. Elle continuera à postuler, en précisant qu'elle est encore aux études. Avec ce programme, elle « devrait avoir une job ».

### **Constantine : La phase de la projection professionnelle**

Personne ne savait, c'est grâce au réseau si la librairie peut avoir lieu. C'est pour ça que la librairie c'est vraiment un projet coopératif et communautaire. Aussi le projet est porté par ça, comme le projet de sociofinancement en témoigne. De l'aide autant pour des formations en coopérative, de l'aide pour des documents légaux, mille et une aides, des tables rondes, des conférences, et tout ça c'est grâce à du bénévolat à une communauté autour. (Camille, 28 mai).

Constantine, étudiante québécoise de 26 ans, a terminé sa maîtrise de littérature au début de notre enquête. Si elle souhaitait, pendant son baccalauréat devenir enseignant au Cégep, les coupures budgétaires lui font rapidement renoncer à cet objectif. Désirant dédier ses projets personnels et professionnels à la littérature, elle rencontre alors différentes personnes qui souhaitent ouvrir une librairie communautaire. Nous rencontrons donc le projet déjà construit. Constantine et le reste de l'équipe suivent un parcours de formation coopératif qui les guide dans l'enchaînement des étapes à réaliser pour ouvrir la librairie. C'est ainsi qu'ils en sont, administrativement, à la création du nom légal, à la recherche de locaux et aux demandes de subventions. En février, les recherches d'un local amènent des divergences d'opinions qui changent la dynamique initiale en stratégies de pouvoir de plus en plus clair. Constantine met alors en avant la cohésion du groupe, qui s'organise par consensus, afin de toujours prioriser l'ouverture de la librairie aux autres sujets qu'elle juge moins importants. Constantine travaille en parallèle à mi-temps dans un café afin de pouvoir continuer à se financer, jusqu'à l'ouverture de la librairie où elle pourra se salarier.

### **Constantine : La phase de l'attente**

Et là, au début de chaque réunion on faisait des *check-in* et là on fait des *check-out*, et ça permet de parler de plus de choses. Et ça fait deux trois fois qu'on parle de plus de choses. Oui une garde de l'ambiance, comment tu te sens avant et après pour voir comment ça s'est passé. [...] Pour pas que les choses soient mal reçues, partager les inquiétudes... (Constantine, 19 juillet).

Depuis un mois, Constantine et les autres membres du groupe sont à la recherche d'un local pour la librairie. Celle-ci prenant du temps, ils prévoient néanmoins une ouverture officielle pour la rentrée, ce qui leur permettrait de profiter de la rentrée, où les ventes en librairies

explosent. Concernant la gestion d'équipe, la coopérative a décidé d'instaurer des tours de tables, au début et à la fin des réunions, afin que chacun puisse s'exprimer librement. Ce procédé a pour principe et mérite d'écouter les différents avis, atténuant ainsi la majorité des tensions.

### **Constantine : La phase de la confrontation au réel**

Oui, ah et je suis allé à une journée des distributeurs où ils invitent les libraires, les bibliothécaires pour présenter leurs nouveautés. Et j'étais scotché, toute la journée à parlé des nouveautés à venir, et avec les auteurs, les repas avec plusieurs personnes, les éditeurs... [...] C'est vraiment intéressant, c'est vraiment utile, t'as tout d'utile, ce qu'ils visent... C'est le premier travail que je fais vraiment pour la librairie, t'as plein de livres... C'est vraiment une partie de la job qui est vraiment fun. Tu fais que parler de livre, ils te donnent des livres, et t'as un repas. Qu'est-ce que tu veux de plus [rires]. (Constantine, 10 septembre).

La coopérative dont Constantine fait parti est, en septembre, en négociation pour un local (autour de la peinture, de certains murs à abattre...). Au sein de l'équipe, certains conflits continuent. Les autres membres agissent alors en conséquence afin que le problème puisse être géré dans le calme et la libre parole, « comme des grands [rires] ». Comme nous pouvons le voir dans l'extrait ci-dessus, Constantine a participé à une journée où les distributeurs présentent les livres parus ou à paraître. Plongée dans les livres, Constantine s'émerveille et savoure ce moment, rendu possible grâce à la libraire. Le contrat de remplacement qu'elle effectuait dans un café s'est terminé. Attendant impatiemment l'ouverture de la librairie, Constantine ne souhaite pas renouveler ses recherches d'emploi à mi-temps. En octobre, le contrat pour le bail est signé, la coopérative a donc un local. Pourtant, l'obtention de certains permis légaux s'étirent, si bien que l'ouverture de la librairie est reportée à décembre.

### **Constantine : La phase du choix professionnel**

Très excitée, mais beaucoup de travail. C'est du travail. [...] Ma seule crainte c'est que tous les livres soient vendus, parce qu'on en a juste 2000. Honnêtement ça peut arriver qu'on épuise rapidement nos stocks, et avant les fêtes... J'espère que les gens vont être compréhensifs [...]. On a des armées de bénévoles. [...]. Y'a toujours des petits désaccords, mais on sait comment les régler. On manque juste un peu de temps en réunion [...]. Mais en tout cas, devant les bénévoles, il faudra devant le public donner une personnalité

différente de ce qu'on est en privé, et donner du service à la clientèle. Il faut qu'on se parle pour donner une bonne impression même si effectivement on trouve ça chiant, des trucs comme ça. (Constantine, 6 décembre).

En novembre, tout semble avancer pour la librairie. Certains travaux sont effectués, l'enseigne est préparée. Toute l'équipe prépare avec impatience l'ouverture prévue. En décembre, Constantine et la coopérative savourent les mois de travail avec la préouverture de la librairie. Les commandes de livres arrivent, les certificats cadeaux également. Tout est prêt pour célébrer l'ouverture tout en se préparant à la période des fêtes, qui fait monter le nombre de ventes de livres. Financièrement, Constantine estime pouvoir rester autonome jusqu'à la mi-janvier. Elle pourra, comme prévu, se salarier rapidement au sein de la librairie.

### **Romain : La phase de la projection professionnelle**

De toute façon il me reste un peu d'argent de la maîtrise. Je vais vivre sur ça, on voit avec Simplyk si on va se faire de l'argent, si on commence à avoir des utilisateurs. Et après soit on lève des fonds, soit on fera des prêts, soit on demandera de l'argent à des fondations... enfin bon. On verra comment ça se passe. Mais dans l'idée c'est rester sur ça tant que je peux vivre, tant que je peux survivre quoi. (Romain, 28 mai).

Comme Luc, Romain, étudiant français de 23 ans est arrivé à Montréal en échange universitaire en ingénierie. Il est donc également financé pendant ses études grâce à des missions qu'il doit effectuer pour sa directrice de recherche. Au début de l'enquête, il termine sa rédaction dont il prévoit le rendu final à la fin du mois de juin. Romain cherche à terminer rapidement son mémoire afin de pouvoir accorder plus de temps à la startup qu'il détient avec Luc. Ses tâches principales sont reliées à la stratégie et au développement digital de la plateforme de bénévolat.

### **Romain : La phase de l'attente**

En gros, pour l'instant, je sais pas, j'aurai assez d'argent jusqu'en décembre... mais non même pas. Du coup ça va dépendre des contrats qu'on va décrocher, ça va dépendre de la semaine qui arrive, la semaine d'après... Mais sinon je vais voir pour faire de l'intérim ou trouver des startups qui veulent un développeur vite-fait, 10h par semaine maximum. Sinon Simplyk ça passera après. [...] Là j'ai un pote qui bosse dans une boîte de conseil, et c'est son boulot de trouver... il a des ingés et il essaye de matcher tout ça. Il m'a donné des trucs à remplir pour qu'il essaye de me trouver une mission, après je regarde sur les trucs de startup. Mais je sais pas, est-ce que je le fais ou je le fais pas. Ça me prend quand même 10h dans la semaine... Déjà que j'y passe beaucoup de temps... (Romain, 9 septembre).

N'étant pas disponible au mois de juillet, nous avons rassemblé les entrevues de juillet et de septembre conjointement. Le mémoire étant rendu en août, Romain a pu passer l'ensemble de l'été sur la startup, en collaboration avec Luc. Romain pense pouvoir tenir financièrement jusqu'à décembre, et pense donc à des sources de revenus qui n'empiéteraient pas trop sur le développement de la startup. Afin d'être plus à l'aise financièrement, Romain et Luc ont fait évoluer les prix des services qu'ils proposent, estimant qu'il était « complètement sous-payé ». Malgré la fatigue qui commence à s'installer, Romain semble satisfait de sa réorientation de l'ingénierie au développement digital.

### **Romain : La phase de la confrontation au réel**

Je suis allé voir une boîte d'intérim. Et en gros l'idée c'est d'aller style le lundi aller travailler là-bas. Donc si jamais j'arrive à me faire assez d'argent avec ça, je me mets pas vraiment de limite d'argent... Si à Noël j'ai pas ça, c'est plus possible. [rires]. J'ai plus d'argent sur mon compte québécois, j'ai quasiment plus d'argent sur mon compte français... c'est plutôt fini. Après, le truc c'est juste de voir si j'ai des missions où je gagne assez. (Romain, 14 octobre).

En octobre, Romain et Luc réorientent leur stratégie vers les écoles, grâce aux conseils de leur *coach* dans un incubateur d'entreprise qu'ils rencontrent toutes les deux semaines. Sachant que Romain estime tenir financièrement jusqu'à décembre, il recherche activement un emploi dans une entreprise d'intérimaire, afin d'effectuer des contrats à mi-temps en tant que développeur.

### **Romain : La phase du choix professionnel**

Oui, mais y'avait pas mal d'école qu'on avait déjà, mais ça leur a fait un rappel. Donc y'a pas mal d'école qui sont chaude tout ça, et là depuis deux semaines je sais pas pourquoi, mais y'en a plein, y'a deux autres écoles qui ont signé pour la rentrée prochaine, et y'en a 3-4 qui partent en projet pilote. Et y'en a encore plein, donc ça avance quoi. Y'en a même qui nous envoie des mails, on les connaissait pas. (Romain, 7 décembre).

Le changement de stratégie effectué le mois dernier grâce aux conseils des *coachs* qu'ils rencontrent toutes les deux semaines porte ses fruits, si bien qu'au mois de décembre la startup de Romain et Luc signe avec quelques écoles garantissant une utilisation du service dès janvier. Concernant ses candidatures pour des contrats intérimaires en développement, Romain se retrouve confrontés non seulement à devoir annoncer qu'il va prendre un mois de vacances pour rentrer en France, mais aussi aux difficultés de trouver un mi-temps (la plupart des entreprises ont besoin de service à temps plein). Il se retrouve donc contraint de refuser les offres, pour la startup et ses vacances. En décembre, Romain est épuisé, il attend les vacances avec impatience. Financièrement, ses parents ont commencé à l'aider, ce qui lui enlève une pression supplémentaire. Romain a été contacté par une entreprise qu'il estime particulièrement, pour un contrat à mi-temps lorsqu'il rentrera de vacances. Si son objectif premier reste la startup, il s'enthousiasme à l'idée d'être autonome financièrement, il attend également de ne plus avoir le statut « en recherche d'emploi » sur *LinkedIn*.

## **Gustave : La phase de la projection professionnelle**

Avec un pote, on va se chauffer à faire une plateforme web. Je sais plus comment on a eu l'idée, on est parti à Cuba en février dernier. Et en fait on s'est rendu compte, c'est que tu sais jamais trop où aller. Tu sais pas, dès fois t'as envie de sortir, mais tu connais pas trop les endroits, t'as toujours des guides, mais souvent c'est trop touristique. [...] En fait, l'idée, c'est que tu notes les endroits que t'as bien aimé, ce que t'as moins bien aimé, les cafés, bars et restos, ça marche un peu pour tout. Et en fait, on compare ton profil par rapport aux autres. Et on essaye de recommander les bars où les gens ils ont mis les mêmes notes que toi. Et tu pars de recherche par localisation. Parmi ces bars, on va savoir si tu vas bien les aimé, ou les moins aimé. C'est une aide. Si t'es dans une autre ville, encore mieux. Mais on teste à Montréal, et après on fera les autres villes. Mais tu vois, si tu connais pas Montréal, que tu sais pas trop où aller, on va pouvoir te dire "vas-là, vas-là", c'est un algorithme. Un peu comme Netflix. Pour le moment on a juste acheté le nom de domaine (Gustave, 28 mai).

Arrivé à Montréal en échange, il y a deux ans, Gustave, un français de 24 ans, a terminé sa maîtrise en génie civile au début de notre enquête. Comme Léopold, Luc et Romain, Gustave est payé pendant sa maîtrise, grâce aux contrats de recherche qu'il effectue. Ayant suffisamment d'argent pour tenir l'été, Gustave s'oriente vers trois possibilités. Si la startup fonctionne, il reste à Montréal. Si elle ne fonctionne pas, il retourne en France, ce qu'il n'a pas l'air de l'enchanter. La troisième option serait de rechercher un emploi à San Francisco (berceau du développement technologique en Amérique du nord). Grâce à la startup qu'il souhaite mettre en place, il se réorientera professionnellement vers son nouvel objectif : *le machine learning*<sup>65</sup>.

## **Gustave : La phase de l'attente**

Bah là il avance, il reste quelques petits détails, et après tu vas voir. Mais je me demande juste si les gens vont l'utiliser. [...] Mais j'ai appris tellement de choses. Mais c'est sûr que le but c'est que ça marche, mais y'a une chance très faible pour que ça marche. [...] Le but c'est qu'on ait le plus d'inscription possible, faire venir le plus de gens sur le site. Comme ça, ça se fait via des groupes Facebook, tu peux faire ta pub. Au début, comme on est pas

---

<sup>65</sup> « Le terme de *machine learning* décrit un processus de fonctionnement d'un système d'intelligence artificielle par lequel le système est doté d'un système d'apprentissage. [...] Le *machine learning* est ainsi à la base des algorithmes d'optimisation publicitaire ou des moteurs de recommandations produits. Ceux-ci se basent notamment sur leurs historiques d'actions et résultats pour "apprendre" et optimiser les créations, campagnes ou recommandations suivantes. » <http://www.definitions-marketing.com/definition/machine-learning/>

sûr que ça soit vraiment utile, on va faire des tests, demander à plein de gens de l'utiliser. Et en fait c'est intéressant parce que si les gens sont enthousiastes, en parlent autour d'eux, ça va se voir. Et si ces gens ramènent des gens, on sait qu'on a un bon produit. (Gustave, 22 juillet).

En juillet, Gustave qui avait lancé une startup basée sur un fonctionnement *machine learning* pour développer ses connaissances vers ce nouveau secteur informatique, postule pour un stage de recherche (en *deep learning*), rémunéré, du premier août jusqu'à janvier. Il continue à s'investir dans sa startup, qui lui apporte toujours le support nécessaire au développement de ses connaissances.

### **Gustave : La phase de la confrontation au réel**

Alors. Du coup j'ai commencé mon stage en août. Donc c'était cool, mais en fait c'était beaucoup plus compliqué que ce que je pensais. C'était vraiment des maths assez poussées, c'est vraiment de la recherche. Y'a pas vraiment de recettes, faut déblayer, chercher par toi-même... C'est hyper intéressant, mais du coup c'est compliqué. Donc ça fait un mois, donc c'est encore difficile. [...] J'aime bien et j'apprends. Mais ça va mettre plus de temps que je pensais avant de bien comprendre et de bien maîtriser. Y'a moyen que même à la fin du stage, j'ai pas tout maîtrisé, c'est hyper long. Mais surtout, et c'est un peu le problème de la recherche... C'est pas non plus les trucs que je préfère faire. C'est pour ça que je fais un stage et pas un PhD. C'est juste pour découvrir, voir si ça me plaît ou pas. Je prendrais plutôt un poste exécutif, ça je sais que je sais faire. (Gustave, 7 septembre).

En août, Gustave a été accepté en stage commencé son stage de *deep learning*. Non seulement ce stage lui offre une sécurité financière, mais il correspond parfaitement à ses attentes liées à l'apprentissage du langage informatique. Son stage finissant finalement en décembre, il projette de retourner en France, ou de chercher un emploi à San Francisco. En dehors de ses heures de stages, il continue de développer sa startup. Il lancera d'ailleurs une semaine après l'entrevue de septembre la version d'essai. En octobre, Gustave a été contacté sur le réseau *LinkedIn* par un entrepreneur français qui cherche à développer une startup de *deep learning*. Après l'entrevue réalisée par internet, Gustave se voit proposer un emploi fixe à temps plein, en tant que développeur. Saisissant l'occasion pour rentrer en France, il attend quelques jours

le « oui définitif » pour pouvoir prévenir son stage de son départ immédiat, et préparer son déménagement. Il prévoit également de dormir chez un membre de sa famille qui habite à Paris, afin de ne pas payer de loyer les premiers mois, le temps de s'installer dans sa nouvelle ville.

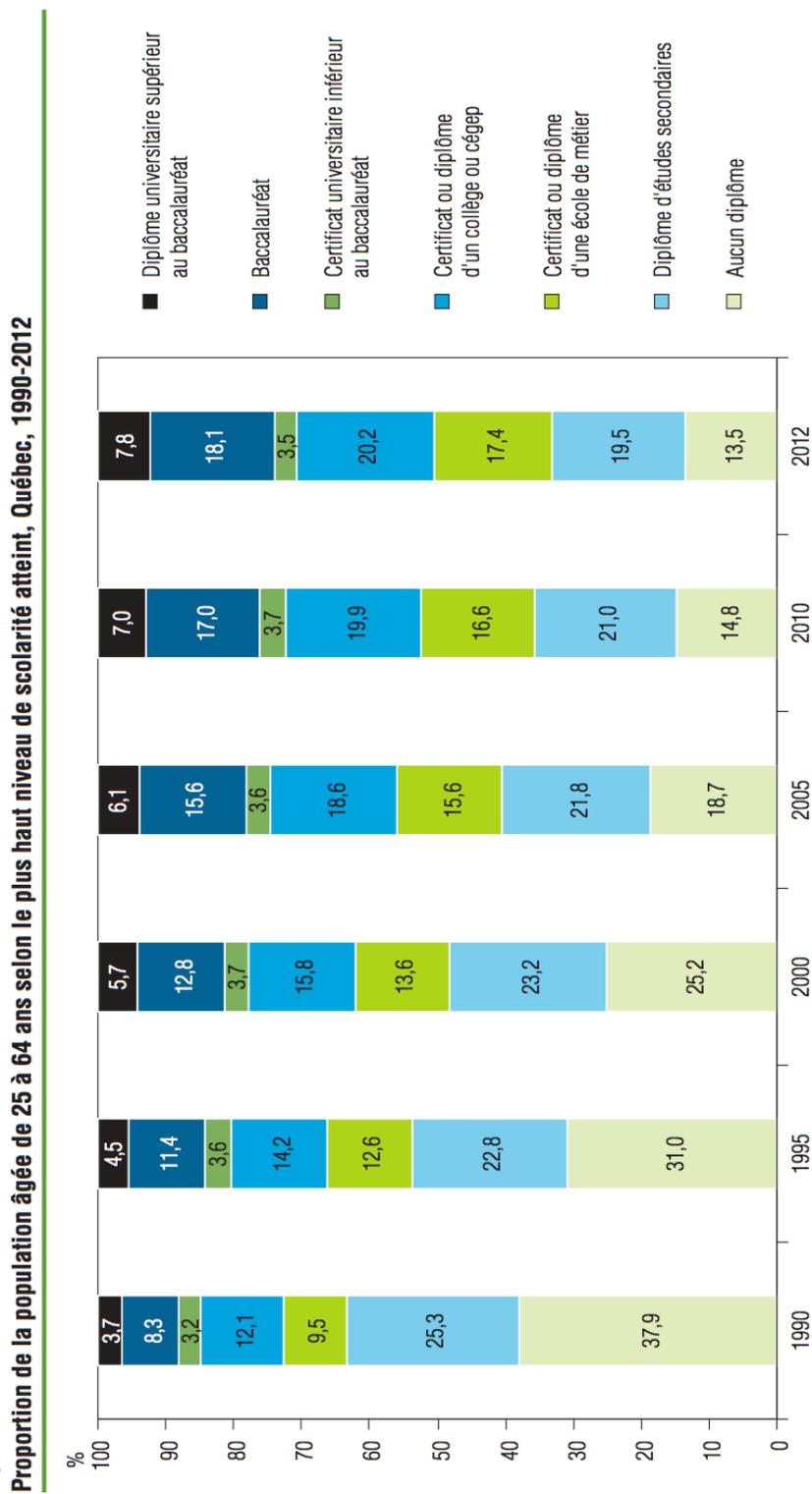
### **Gustave : La phase du choix professionnel**

Oui, moi je fais des efforts et je m'implique, mais ma position n'est pas impliquée. Il [le créateur de la startup] veut que je fasse quelque chose, avec un but précis, et voilà. Du coup moins dans la stratégie. Mais en contrepartie, j'ai le confort. Donc en même temps je sais pas, j'ai hâte de voir comment ça va évoluer. Après dans ma tête j'essaye ça pendant 2 ans... [...] Mais tu vois après j'ai fait un choix, peut-être un peu plus sécuritaire. J'aurais pu être plus libre, être moins confortable et lancer un truc. Moi j'ai fait ce choix. (Gustave, 7 décembre).

Les entrevues de novembre et décembre ont été réalisées ensemble, lors d'une rencontre à Paris. Ayant commencé à travailler le premier novembre, Gustave se satisfait de sa nouvelle vie parisienne et de son emploi, qui lui permet d'apprendre tout en mettant en pratique ses connaissances en *deep learning*. Pourtant, alors qu'à l'été à Montréal il était « totalement libre », son poste d'exécutant lui amène quelques frustrations sur les possibilités limitées de s'investir dans la startup. C'est ainsi qu'à la dernière entrevue en décembre, il souhaite dans le futur, monter en hiérarchie afin de pouvoir coordonner une équipe de développeurs. Il prévoit de rester dans son emploi actuel aussi longtemps qu'il aura la sensation d'apprendre et de se développer.

**Annexe 5 : Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint, en France et au Québec**

Proportion de la population âgée de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 1990-2012 (Gauthier, Institut de la statistique du Québec, 2014 : 2)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation spéciale, adapté par l'Institut de la statistique du Québec

Répartition des salariés par niveau de diplôme, France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans (Insee Références, 2016 : 62)

