Les parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés à l'épreuve de la précarité professionnelle : le cas des jeunes cuisiniers en France

Adelle Simo

▶ **To cite this version:**

Adelle Simo. Les parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés à l'épreuve de la précarité professionnelle : le cas des jeunes cuisiniers en France. Sociologie. Université de Strasbourg, 2014. Français. NNT : 2014STRAG042 . tel-02530460

HAL Id: tel-02530460
https://theses.hal.science/tel-02530460

Submitted on 3 Apr 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

***ÉCOLE DOCTORALE* 519 Sciences humaines et sociales**
- Perspectives européennes

THÈSE présentée par :

Adelle SIMO

soutenue le : **19 décembre 2014**

pour obtenir le grade de : **Docteure de l'université de Strasbourg**

Discipline/ Spécialité : Sociologie

Les parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés à l'épreuve de la précarité professionnelle :

le cas des jeunes cuisiniers en France

THÈSE dirigée par :

Madame DELCROIX Catherine	Professeure, université de Strasbourg
Madame FOURNIER Geneviève	Professeure titulaire, l'Université Laval

RAPPORTEURS :

Monsieur ECKERT Henri	Professeur de sociologie, Université de Poitiers
Monsieur VULTUR Mircea	Professeur associé, INRS de Québec

AUTRES MEMBRES DU JURY :

Madame DELCROIX Catherine	Professeure, université de Strasbourg
Madame FOURNIER Geneviève	Professeure titulaire, l'Université Laval
Monsieur MATAS Juan	Maître de Conférences HdR, Université de Strasbourg

Avant- propos

Je tiens à remercier, avant tout, Le Seigneur Dieu Tout Puissant, car, par sa grâce, j'ai pu réaliser ce travail.

Je ne sais quels mots employer pour remercier convenablement tous ceux qui m'ont aidée pendant ce long parcours. Je suis persuadée que sans l'appui des personnes que j'ai côtoyées durant ce cheminement, ce travail n'aurait jamais pu être réalisé.

De prime abord, il est difficile de réaliser une thèse sans pouvoir bénéficier d'un encadrement et d'un soutien de qualité. Je désire d'abord remercier chaleureusement Juan Matas, mon directeur de thèse initial, d'avoir cru en moi et à mon potentiel. Je tiens également à le remercier pour tout son soutien et ses conseils. Je remercie grandement Geneviève Fournier, ma codirectrice, pour la qualité de son encadrement, son soutien, ses conseils, et aussi pour sa disponibilité sans faille. Par sa rigueur et son niveau d'exigence toujours très élevés, elle est en grande partie responsable de la réalisation de ce travail. Un grand merci également à Catherine Delcroix, ma directrice, qui a contribué à l'achèvement de cette thèse par ses conseils, ses critiques et ses encouragements. Je tiens également à souligner que cette recherche en codirection n'aurait jamais pu se faire sans un engagement important de la part de Juan Matas, Geneviève Fournier et Catherine Delcroix. Par ailleurs, le Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) de l'Université Laval au Québec a été pour moi un cadre de travail très stimulant, enrichissant et constructif. Je remercie également le Laboratoire Dynamiques Européennes de l'Université de Strasbourg, pour avoir mis à ma disposition un espace de travail et des infrastructures indispensables à l'écriture d'une thèse.

Je veux remercier vivement Daniel Côté, professionnel de recherche au CRIEVAT, pour son soutien inconditionnel et ses conseils, je remercie également Marcelline Bangali et Jonas Masdonati pour leurs conseils et appui. Un gros merci également à Michaël Dussault, Christine Gauthier, Hélène Zimmerman, Imane, Cloé et Nathalie Hébert pour l'accueil chaleureux qu'ils m'ont réservé à mon arrivée au CRIEVAT. Mes remerciements vont également à l'endroit de tous les doctorants du bureau 209 (Elise, Laiticia, Bocar, Alexandra, ect..) de la Misha à

l'Université de Strasbourg, pour tout leur soutien et leurs conseils au long de la réalisation ce travail. Je désire remercier chaleureusement Caroline Pernot pour ses conseils et ses relectures attentives pendant la phase de rédaction de ce travail.

Ensuite, une recherche de terrain dépend en grande partie de la collaboration du milieu où se déroule la recherche. Je remercie particulièrement les patrons, les intermédiaires de l'emploi ainsi que les jeunes cuisiniers rencontrés dans le cadre de cette recherche. Ce travail n'aurait pas pu se réaliser sans leurs expériences et leurs témoignages.

Je remercie chaleureusement toute ma belle-famille, en l'occurrence maman Martine, ma belle-maman, pour ses conseils et ses encouragements tout au long de ce parcours.

Je souligne ma gratitude à mon Papa Michel et à Maman Élise, pour la bonne éducation et les bonnes valeurs qu'ils m'ont inculquées. Je dis un GROS MERCI à mes Parents Maman Rose et Papa Philippe (paix à son âme), pour TOUT. Je dis merci à tous mes frères et sœurs (Micheline, Berlin, Sébastien, Florette (paix à son âme), Édith, Edwige), et plus particulièrement Clarisse et Philippe, qui ont su me soutenir au quotidien depuis plusieurs années. Un gros merci également à Papa Pierre, et Papa Jean-Claude, pour tout le soutien qu'ils m'ont apporté.

Je souligne ma profonde gratitude à toute la famille Mangatama, en l'occurrence à Maman Sidonie et à Papa Olivier, pour tous les encouragements et le soutien qu'ils m'ont apportés pendant ces années.

Mes remerciements vont également à la famille Tchouta, la famille Dzomo, la famille Odia et tous les membres de mes groupe de croissance pour leur soutien, encouragements et conseils.

Je remercie mes enfants Trésor et Fabiola, pour leur soutien et leurs encouragements, mon filleul Lenny ainsi que mes filleules Yvana et Elikia, pour la source de plaisir qu'ils représentent pour moi.

Enfin, je remercie spécialement mon cher et tendre époux FLORENT TCHATCHOUA LIALE, pour son amour inconditionnel, ses encouragements et son enthousiasme à l'égard de ce travail. Je tiens à le remercier pour le soutien sans faille qu'il m'apporte au quotidien, et ce sur tous les plans. Plus qu'un mari, il a été pour moi un puissant allié, un conseiller, un ami, et même comme un frère, tout au long de ce travail. Ce serait illusoire de croire que ce travail aurait pu se réaliser sans sa remarquable contribution.

À mes parents,

Pour leur l'éducation et les bonnes valeurs qu'ils m'ont inculquées.

À mon époux,

Pour tout son soutien et ses encouragements et ses conseils.

À mes enfants *....pour la joie qu'ils m'apportent au quotidien.*

Table des matières

INTRODUCTION 10

PREMIÈRE PARTIE : CONSTRUCTION DE L'OBJET DE LA RECHERCHE 20

CHAPITRE I : LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET LA PRÉCARITÉ 21
Section 1 : La notion d'emploi atypique : une grande diversité de définitions 22
1.1 Historique de l'évolution des formes d'emplois particulières 23
1.1.1 La situation avant les années 1950 24
1.1.2 La situation des années 1950 jusqu'au milieu des années 70 24
1.1.3 La situation des années 1980 - 2000 25
1.2 Définition de l'emploi atypique 26
1.3 Les formes d'emploi atypique 28
1.3.1 L'intérim 31
1.3.2 Les contrats d'apprentissage 32
1.3.3 Le contrat d'emploi temporaire ou contrat à durée déterminée 32
1.3.3.1 Les emplois saisonniers 33
1.3.3.2 Les contrats d'emplois aidés 34
1.3.4 Le temps partiel 36
1.3.5 Le télétravail ou travail à domicile 37
1.3.6 Le travail autonome 37
1.4 Portrait statistique des emplois atypiques : une surreprésentation des jeunes 39
1.5 L'impact ou les conséquences du travail atypique 44
1.5.1 Impact du travail atypique sur les travailleurs en général 44
1.5.2 L'impact du travail atypique sur les jeunes en particulier 45
Section 2 : Le concept de précarité : origines, sens et enjeux 48
2.1 Origines et évolution du concept de précarité 49
2.2 Qu'est-ce que la précarité? 50
2.2.1 Définition étymologique 50
2.2.2 Définition sociologique 51
2.3 La précarité de l'emploi et la notion de stabilité 51
2.3.1 Vers de nouveaux critères de stabilisation ? 51
2.3.2 Quelques définitions de la précarité de l'emploi 54
2.3.2.1 La définition de Rogers et Rogers 54
2.3.2.2 La définition de Paugam 55
2.3.2.3 La définition de Nicole-Dancourt 56
2.4 Tous les emplois atypiques sont-ils précaires ? 57
2.5 La précarité comme mode d'insertion des jeunes : « le paradoxe de l'insertion » 58
2.6 Emplois précaires ou emplois atypiques ? Une variation de significations 60
Section 3 : La notion de précarité professionnelle 63
3.1 Définition sociologique 63
3.2 La conception de la précarité professionnelle selon Paugam 64

CHAPITRE II : PROBLÉMATISATION 67
Section 1 : Les mutations récentes du marché du travail et le processus de précarisation 68
1.1 Mise en contexte : la société industrielle et la naissance du salariat 68
1.1.1 Le déclin du modèle fordiste et l'effritement du salariat : les « Grandes Transformations » 71
1.1.1.1 Le système productif fordiste 71
1.1.1.2 L'effritement du salariat et le déclin de la société salariale : Cause et conséquences 72
1.1.1.2.1 Les causes de l'effritement du salariat et du déclin de la société salariale 72

1.1.1.2.2. Les conséquences des « Grandes Transformations » sur l'emploi et les parcours professionnels des employeurs 75
1.2 Quelle hégémonie du travail salarié ? 76
Section 2 : La notion d'insertion professionnelle à l'épreuve des « Grandes Transformations » 78
2.1 L'évolution du processus de l'insertion professionnelle 78
2.2 Quelques définitions de l'insertion professionnelle 81
2.3 Quelques points de vue d'auteurs à propos de l'insertion professionnelle 82
2.4 Choix de la perspective théorique 84
Section 3 : Les jeunes sur le marché du travail : une population durement touchée par la précarité ? 86
3.1 Définition et quelques perspectives théoriques relatives à la notion de jeunesse 86
3.2 Les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail ? 89
Section 4 : Questions de recherche et objectifs poursuivis 94
4.1 Questions de recherche 94
4.2 État de la question 94
4.3 Analyse des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle 95
4.3.1 Les facteurs structurels 95
4.3.1.1 Le poids des dispositifs publics d'insertion professionnelle des jeunes : une singularité française 96
4.3.1.2 Les mutations des modes de gestion et les nouvelles exigences au travail 100
4.3.1.3 Le rôle des réseaux sociaux, du capital social et des intermédiaires de l'emploi 101
4.3.1.4 La discrimination ethnique et raciale à l'embauche 104
4.3.1.4.1 Qu'en est-il de la situation au Québec? 107
4.3.1.4.2 L'ethnicisation des tâches et des emplois : discrimination positive ou stigmatisation des jeunes issus de l'immigration ? 109
4.3.2 Les facteurs liés aux caractéristiques sociodémographiques de l'individu 111
4.3.2.1 Le niveau de formation et le rôle du diplôme 111
4.3.2.2 Le sexe 113
4.3.2.3 L'influence de l'origine sociale des jeunes dans le processus de transition professionnelle 114
4.3.3 Les jeunes issus de l'immigration : une catégorie doublement vulnérable 119
4.3.4 Le poids de certains évènements précarisant pendant l'enfance 121
4.4 Les objectifs de la thèse 122
4.4.1 Objectif principal 122
4.4.2 Objectifs secondaires 122
4.5 Pertinence sociale de la recherche 123
4.6 Intérêts scientifiques de la recherche 123

CHAPITRE III : LE SECTEUR DE LA RESTAURATION 126
Section 1 : Description générale du secteur de la restauration 127
1.1 Les facteurs de changements et les évolutions du secteur 127
1.1.1 Le vieillissement démographique 127
1.1.2 L'évolution des modes de vie et des exigences des consommateurs 128
1.1.3 Le recours accru aux TIC et à l'internet 128
1.1.4 La mondialisation et la croissance économique 128
1.2 Les caractéristiques du secteur de la restauration 129
1.2.1 Les différentes catégories de restauration 129
1.2.2 Le secteur de la restauration : une porte d'entrée dans le marché du travail 130
1.2.3 Un secteur d'activité « sous tension » : une forte mobilité et une difficulté de recrutement 132
1.2.4 Un secteur d'emploi atypique 132
1.2.4.1 Rémunération peu attrayante, faibles salaires et absence d'avantages sociaux 133
1.2.4.2 Les horaires contraignants 133
1.2.5 Les risques liés aux conditions de travail 134
1.3 Les métiers de la restauration 135
Section 2 : Études, formations et exigences 137
2.1 Les diplômes et formations conduisant aux métiers du secteur 137
2.2 Les exigences 138
2.2.1 La polyvalence 139
2.2.2 La connaissance des TIC 139

2.2.3 Un savoir-faire plus étendu en matière du service 139
2.2.4 Les qualités personnelles et les qualités essentielles 140

DEUXIÈME PARTIE : CADRES THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES.....142

CHAPITRE IV : PERSPECTIVES THÉORIQUES 143
Section 1 : Concepts et notions théoriques mobilisés 144
1.1 Le concept d'employabilité..... 144
1.1.1 Contexte d'apparition et évolution du concept..... 145
1.1.2 Quelques définitions et approches théoriques du concept..... 146
1.1.3 Que signifie « être employable? » 148
1.2 La notion de projet 149
1.2.1 Quelques définitions et approches de la notion..... 150
1.2.2 L'importance et l'utilité d'un projet dans la démarche d'insertion professionnelle 151
1.3 Les contraintes dans les parcours professionnels des jeunes 152
1.4 Le concept de stratégie 154
1.4.1 Quelques définitions du concept de stratégie..... 154
1.4.2 Les stratégies des jeunes pour contrer la précarité..... 156
1.4.2.1 Les stratégies individuelles 157
1.4.2.1.1 Les stratégies individuelles d'insertion professionnelle..... 157
1.4.2.1.2 Les stratégies individuelles plus ou moins efficaces 161
1.4.2.2 Les stratégies collectives et les nouvelles formes de solidarité..... 163
1.5 La notion de parcours : définitions et enjeux..... 166
1.5.1 Définitions de la notion..... 167
1.5.2 Pourquoi le concept de parcours ? Quels sont ses différents enjeux ?..... 167
1.5.3 Les dimensions objectives et subjectives dans la construction des parcours d'insertion professionnelle des jeunes : l'apport de Fournier et Beaucher..... 169
Section 2 : Cadre théoriques 170
2.1 La théorie du capital humain 171
2.1.1 Définition du concept de capital..... 172
2.1.2 Définitions et postulats du concept de capital humain 172
2.1.3 Le capital humain et l'insertion professionnelle des jeunes : présentation de quelques études empiriques..... 173
2.1.4 Apports et limites de la théorie du capital humain 175
2.2 La théorie de la segmentation ou du système dual..... 176
2.2.1 La notion de marché 177
2.2.2 Analyse des postulats de la théorie de la segmentation 177
2.2.3 Apports et limites de la théorie de la segmentation 180
2.2.4 Insertion des jeunes et segmentation des marchés : résultats de quelques études empiriques 180
2.3 La théorie du capital social 182
2.3.1 Postulat et définitions..... 182
2.3.1.1 Définition de Bourdieu : le concept d'habitus 182
2.3.1.2 Définition du capital social selon Putnam..... 183
2.3.2 Le rôle du capital social dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes : la notion des liens forts et des liens faibles..... 184
2.3.3 Apport et limites de la théorie du capital social 185
2.4 L'approche parcours de vie 186
2.4.1 Définition 186
2.4.2 Présentation des quatre principes de l'approche parcours de vie 187

CHAPITRE V : Aspects méthodologiques..... 190
Section 1 : Fondements du type de recherche choisi, posture épistémologique et méthodologique 191
1.1 Le paradigme de la recherche : une recherche qualitative 191
1.2 Les origines de l'approche compréhensive 193
1.3 Méthode de collecte de données..... 194
1.3.1 L'entretien semi-directif 194

1.3.2 L'observation 196
Section 2 : Stratégie d'enquête 199
2.1 La conception d'enquête 199
2.1.1 Définition de la population à l'étude et délimitation 199
2.1.2 Type d'échantillon privilégié 201
2.1.3 Critères de sélection des participants et mode de recrutement 202
2.1.4 Description des participants à l'étude 204
2.2 Le protocole d'enquête 205
2.2.1 Les instruments de la cueillette des données 206
2.2.1.1 Le guide d'entretien 206
2.2.1.2 Le guide d'observation 209
2.2.1.3 Le journal de terrain 210
2.2.2 L'enregistrement des entretiens 211
2.2.3 Les préalables ou préparations à la cueillette de données 212
2.2.4 Déroulement de l'entretien 213
2.3 Les difficultés rencontrées au cours de la recherche 215
Section 3 : Stratégie d'analyse des entretiens 220
3.1 Analyse thématique : fonctions, processus de thématisation et logique interprétative 220
3.2 La validation de l'analyse 224

TROISIÈME PARTIE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE ET INTERPRÉTATION 226

CHAPITRE VI : Les différents types de difficultés d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers 227
Section 1 : La typification ou catégorisation des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes 227
1.1 Enjeux et avantages d'une typification 228
1.2 Présentation et explication des quatre types de difficultés 229
Section 2 : Typologie des difficultés d'insertion professionnelle 232
2.1 Les difficultés liées aux conditions structurelles de la marche de l'emploi 232
2.1.1 Instabilité du lien d'emploi et segmentation du marché du travail 233
2.1.2 Politiques publiques d'insertion professionnelle défavorables : les emplois aidés et contrats d'insertion 234
2.1.3 Les nouvelles exigences et la sélectivité accrue à l'embauche 235
2.1.4 La discrimination ethnique à l'embauche 237
2.2 Les difficultés et contraintes liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration 240
2.2.1 La saisonnalité des emplois 240
2.2.2 Les horaires atypiques 241
2.2.3 Conditions de travail difficiles 244
2.2.4 Une rémunération peu attrayante 247
2.3 Les difficultés d'ordre familial, social et économique 249
2.3.1 Choix du métier par contrainte familiale 249
2.3.2 Origine socio-économique défavorable et absence de soutien parental et amical lacunaire 251
2.3.3 Instabilité familiale et absence d'autorité parentale 254
2.4 Les difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques personnelles des jeunes 257
2.4.1 Le manque de compétence (savoir, savoir-faire, savoir-être et compétences relationnelles) 257
2.4.2 Les difficultés scolaires 260
2.4.3 Choix du métier par défaut, manque de motivation et rapport instrumental au travail 262

CHAPITRE VII : Stratégies d'insertion professionnelle et typologie de parcours professionnels 267
Section 1 : Les différents types de stratégies 268
1.1 Les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi 269
1.1.1 Cultiver son réseau de contacts et accumuler des expériences pendant les études 269
1.1.2 Se maintenir en emploi même en cas d'insatisfaction 270
1.1.3 Développer la polyvalence au sein de l'entreprise 271
1.1.4 Utiliser des ressources familiales et amicales 272
1.1.5 Envoyer des CV tous azimuts / faire du « porte-à-porte » 273

1.1.6 Adopter une attitude d'ouverture, d'endurance et de persévérance 275
1.1.7 Tirer profit des périodes d'inactivité / faire une formation 276
1.1.8 S'orienter vers la restauration collective 277
1.2 Les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration 279
1.2.1 Travailler à son propre compte 280
1.2.2 Retourner aux études pour se reconvertir 281
1.3 Les stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail 283
1.3.1 L'évitement et l'oisiveté 283
1.3.2 L'alternance entre travail instable et économie illicite extra-professionnelle 284
Section II : Présentation des différents types des parcours et étude comparative 286
2.1 Les parcours de stabilité (n= 50%) 286
2.2 Les parcours moratoires (n= 37%) 288
2.3 Les parcours d'assignation à la précarité (n= 13%) 291

CHAPITRE 8 : Discussion / Interprétation des résultats 296
Section 1 : Les grands constats et leur position dans la documentation scientifique recensée 297
1.1 Les constats liés aux types de difficulté et aux types de stratégies identifiés 297
1.1.1 Les constats liés aux types de difficultés et leurs apports pour l'avancement de la recherche .. 298
1.1.2 Les constats liés aux types de stratégies 308
1.2 Étude comparative des parcours stables et des parcours instables : observation des différences au niveau des types de difficultés et des stratégies employées 310
1.2.1 Différences entre les parcours stables et les parcours instables selon les types de difficultés et de contraintes 311
1.2.2 Différences entre les parcours stables et les parcours instables au niveau des types de stratégies employés 312
Section 2 : La contribution des perspectives théoriques dans l'interprétation des résultats 315
2.1 La contribution de la théorie du capital humain 315
2.2 La contribution de la théorie de la segmentation 315
2.3 La contribution de la théorie du capital social 317
2.4 La contribution de l'approche parcours de vie 318
Section 3 : Limites de la recherche 320
3.1 Les limites inhérentes à la démarche méthodologique 320
3.2 Les limites liées aux résultats 321
3.3 Les limites liées aux différentes perspectives théoriques mobilisées 321

CONCLUSION 322

BIBLIOGRAPHIE 331

LISTE DES ABRÉVIATIONS 376

ANNEXES 377

Annexe I : Liste récapitulatif des enquêtés et fiches signalétiques 377

Annexe 2 : Guide d'entretien auprès des jeunes 385

Annexe 3 : Guide d'entretien auprès des personnes ressources (patrons et intermédiaires d'emploi) 394

Annexe 4 : Grille d'observation 396

Annexe 5 : Recrutement de participants – Contenu de la communication 398

Annexe 6 : Recrutement de participants – Annonce 399

INTRODUCTION

Depuis plus de trois décennies, la dynamique du marché du travail a considérablement changé, du fait des grandes transformations qu'a subies l'économie contemporaine. On assiste à un nouveau modèle qualifié par certains auteurs de « post-fordiste », qui se substitue au modèle productif[1] des Trente Glorieuses[2] (Castel, 2009 ; Canals, 2001 ; Boyer, 1993). Les entreprises évoluent de plus en plus dans un univers drastiquement modifié et incertain ; les anciennes régularités construites dans la période de l'après- guerre, servant de cadre et offrant des repères stables, sont systématiquement modifiées (Castel, 2009 ; Castel, 2007 ; Canals, 2001). De l'avis de plusieurs spécialistes, ces transformations ont considérablement transformé les rapports classiques entre employeurs et employés (Castel, 2009 ; Mercure et Vultur, 2001 ; Trottier, Cloutier et Laforce, 1998) ; dans le même sillage, les repères traditionnels de mise au travail se sont considérablement modifiés et complexifiés (Mercure et Vultur, 2010 ; Castel, 2009 ; Castel, 2007 ; Galland, 2007 ; Lefresne, 2003 ; Fournier et Béji, 2003 ; Fournier et Monette, 2002 ; Fournier et Bourassa, 2000). La logique linéaire de l'insertion professionnelle, qui prévoyait un accès à l'emploi juste après la fin de la formation, prévalait à l'époque des Trente Glorieuses mais n'est pratiquement plus d'actualité. De manière générale, les trajectoires biographiques des individus ne sont plus écrites d'avance par la société (Charlot et Glasman, 1999).

Devenue un processus, l'insertion professionnelle, de plus en plus incertaine ne peut plus être appréhendée comme une étape (Galland, 2007 ; Fournier *et coll.*., 2003 ; Fournier et Bourassa, 2000 ; Charlot et Glasman, 1999 ; Vicens, 1981), encore moins comme un état (Lefresne, 2003).Suivant cette même logique, les carrières professionnelles deviennent discontinues et cessent peu à peu d'être inscrites dans les régulations collectives (Castel, 2009). On assiste de plus en plus à un processus de promotion de l'individu comme acteur responsable de son insertion professionnelle (Castel, 2009). À ce propos, Beck (1986) évoque le terme de *modèle biographique* pour désigner cette exigence des travailleurs à prendre eux-mêmes en charge leur parcours professionnel.

[1] Boyer (1993, p. 8) définit le modèle productif comme étant la complémentarité cohérente entre principes de gestion, organisation interne de la firme et rapport salarial. Selon l'auteur, il résulte de cette définition qu'une fois établi, un système productif est culturellement stable, bloquant ainsi des innovations porteuses d'un système supérieur, mais incompatible avec les formes de coordination propres à l'ancien système.

[2] Les Trente Glorieuses (1945-1975) correspondent à une période de forte croissance économique, de plein emploi ainsi que d'extension du salariat (Castel, 2009 ; Boyer, 2004 ; Canals, 2001).

De par leur position de nouveaux entrants sur le marché, les jeunes sont frappés de plein fouet par ces mutations (Vultur et Papinot, 2010 ; Castel, 2009 ; Lefresne, 2003 ; Canals, 2001 ; Nicole Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Rose, 1998). Pour plusieurs d'entre eux, y compris pour les diplômés, le travail prend de plus en plus la forme d'emplois temporaires, peu protégés et quelquefois précaires et incertains (Castel, 2009 ; Castel, 2007 ; Fournier et Monette, 2002 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Paugam, 2000 ; Rose, 1998). La vie personnelle et la vie sociale s'organisent toutefois autour de l'emploi, qui représente aujourd'hui encore le socle sur lequel reposent les projets tant individuels que collectifs (Castel, 2009 ; Fournier et Monette, 2002 ; Paugam, 2000). Par ailleurs, il est important de souligner que les jeunes constituent un groupe qui a tendance à se diversifier et que tous ne sont pas vulnérables devant les nouvelles conditions du marché du travail ; certains d'entre eux parviennent à développer des stratégies efficaces pour composer avec les nouvelles réalités, tandis que d'autres, malgré des efforts considérables, se désinvestissent progressivement au point de décrocher complètement du marché du travail (Castel, 2009 ; Gauthier, 2003 ; Malenfant et coll., 2002 ; Rose, 2000 ; Trottier, 2000). Dans le même ordre d'idées, Castel (2009, p.27) emploie les termes d'*individus par excès* pour désigner les individus les plus nantis de ressources et d'*individus par défaut* pour désigner ceux qui sont dépourvus des supports tels le capital scolaire ou le capital économique nécessaires à la réalisation d'un minimum d'indépendance sociale. En outre, s'il est fréquemment admis qu'une scolarité trop faible explique les difficultés d'insertion et de maintien en emploi, force est de constater que le nombre de diplômés et de diplômées, qui rencontrent également des difficultés d'insertion et de maintien en emploi (Fournier et Monette, 2002 ; Trottier, 2000 ; Rose, 1998) est en augmentation. Si nous observons que les jeunes diplômés sont également confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle, nous pouvons penser qu'il existe d'autres facteurs subjectifs et objectifs encore mal connus qui perturbent de façon significative les parcours d'insertion professionnelle. Ces difficultés d'insertion professionnelle suscitent de plus en plus l'intérêt de nombreux chercheurs contemporains.

Cette thèse, s'inscrivant dans cette perspective, analyse les parcours d'insertion professionnelle de jeunes diplômés français trois années après leur sortie du système scolaire. Nous étudierons le cas de jeunes diplômés œuvrant dans le secteur de la restauration. Cette recherche vise à reconstruire les trajectoires familiales et scolaires de ces jeunes travailleurs et travailleuses, et à mieux comprendre leurs difficultés d'insertion et de maintien en emploi. En visant ces objectifs, les principales questions auxquelles nous cherchons à répondre dans ce travail sont

formulées en ces termes : Quelles sont les facteurs subjectifs et objectifs qui fragilisent ou qui perturbent la trajectoire l'insertion professionnelle de certains jeunes diplômés ? Quelles sont les difficultés réelles d'accès à l'emploi de ces jeunes ? À quels types de stratégies ont-ils recours? Cinq objectifs secondaires sont définis à partir de ces questions. Le premier vise à saisir les principaux types de difficultés que ces jeunes rencontrent dans leur parcours d'insertion professionnelle. Le second est de comprendre le poids des parcours familiaux et scolaires, des logiques sectorielles et de certaines caractéristiques individuelles dans les difficultés rencontrées. Le troisième objectif consiste à saisir les stratégies utilisées pour pallier ces difficultés. Le quatrième consiste à cerner les contraintes et les exigences liées à l'organisation du travail dans le secteur de la restauration. Et enfin le cinquième objectif est axé autour de la comparaison des parcours d'insertion de jeunes en situation d'emploi stable à ceux de jeunes en situation d'instabilité d'emploi.

Compte tenu de l'état des connaissances actuelles relatives aux difficultés d'insertion professionnelles des jeunes, cette recherche a toute sa pertinence. Plusieurs recherches françaises (Delcroix, 2010 ; Eckert, 2010 ; Eckert et Mora, 2010 ; Eckert et Mora, 2008 ; Matas, 2008 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2007 ; Giret et Lopez, 2005 ; Couppié et Mansuy, 2004 ; Lefresnes, 2003 ; Paugam, 2003 ; Rebzani, 2002 ; Eckert, 2001 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Paugam, 2000 ; Dubar et Demazière, 1994) et Québécoises (Mercure et Vultur, 2011 ; Bourdon et Vultur, 2007 ; Charbonneau, 2007 ; Lima, 2005 ; Conseil permanent de la Jeunesse, 2001 ; Fournier et Bourassa, 2000) se sont intéressées aux différents facteurs explicatifs des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Ces recherches mettent en évidence deux principaux types de facteurs qui sont, pour certains jeunes, générateurs de difficultés d'insertion professionnelle : il s'agit en occurrence des facteurs structurels (dispositifs publics d'insertion professionnelle des jeunes, facteurs démographiques, économiques, éducatifs, technologiques, et phénomène de la discrimination) et des facteurs sociographiques (niveau d'étude, sexe, origine sociale). Dans la même veine, certaines recherches en psychologie mettent également en évidence que le champ d'intérêt, l'aptitude, la motivation ainsi que l'expérience de travail sont des variables à considérer dans l'analyse de l'insertion et de l'intégration professionnelle des jeunes (Fournier et Jeanrie, 1996 ; Bujold, 1989 ; Roy, 1988). Selon Delcroix (2010 et 2007), la capacité du jeune à mobiliser les ressources dont il dispose pour s'insérer, tant sur le plan social que sur le plan professionnel, est également d'une importance indéniable. Enfin, Lopez et Thomas (2005) évoquent le poids de la famille et de certains évènements précarisant tels que la montée de l'instabilité dans les familles, l'absence de soutient parental, le divorce, la maladie ou encore la pauvreté.

Si ces différentes recherches ont permis d'identifier certaines difficultés d'insertion professionnelle des jeunes en général, très peu d'entre elles se sont toutefois consacrées aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés en particulier, et encore moins aux difficultés de ceux œuvrant dans un secteur d'activité spécifique. Compte tenu du fait que certaines difficultés d'insertion professionnelle peuvent être inhérentes à un secteur d'activité donné, en l'occurrence celui de la restauration, nous souhaitons, dans le cadre de notre recherche, identifier les difficultés d'insertion liées aux exigences de ce secteur professionnel en particulier. La principale raison qui nous a poussé à porter notre choix sur le secteur de la restauration tient au nombre élevé de débutants accueillis dans ce secteur, qui a d'ailleurs du mal à les fidéliser, y compris ceux qui sont diplômés. En France et au Québec, comme dans plusieurs pays de l'OCDE, ce secteur souffre d'un manque crucial de main d'œuvre qualifiée (CCRHT[3], 2012 ; Monchâtre, 2010 ; Cadet et coll., 2006 ; Amira, 2001). De plus, dans ce secteur, la précarité d'emploi est deux fois plus importante chez les jeunes que chez d'autres classes de main d'œuvre (Cadet et coll., 2007).

Une autre originalité de cette recherche tient au fait qu'elle est menée en co-direction avec l'Université Laval, dans la province de Québec, au Canada. Cette codirection nous a permis d'avoir un cadre d'étude très riche et intéressant; d'ailleurs, vous remarquerez que plusieurs recherches menées au Québec sont mises à contribution dans cette recherche.

N'ayant trouvé aucune théorie unique capable de répondre adéquatement aux questions de recherche ci-dessus mentionnées, nous aurons eu recours à quatre théories, qui ont contribué à leur manière à apporter des éléments de réponses à ces interrogations, et nous aider à atteindre les objectifs poursuivis. Il s'agit notamment de la théorie du capital humain (Becker, 1964), la théorie de la segmentation (Piore et Doringer, 1971), la théorie du capital social (Lin, 2000 ; Bourdieu, 1980 ; Granovetter, 1973), et l'approche parcours de vie (Lalive d'Épinay et coll., 2005). Ces théories nous permettront d'identifier les difficultés liées aux structures sociales, celles liées au secteur de la restauration, ainsi que celles qui sont inhérentes aux carences individuelles et de la structure familiale du jeune. Tout en étant conscientes des contraintes structurelles, notre démarche consiste à focaliser notre attention sur l'individu, son milieu d'origine, ainsi que sur les exigences de son secteur d'activité. Ainsi, la théorie du capital humain nous permettra d'identifier les difficultés liées aux carences du jeune et de sa structure familiale, et la théorie du capital social nous aidera à identifier les difficultés déterminées par le milieu social et les carences relationnelles de l'individu.

[3] Conseil Canadien des ressources humaines et du tourisme.

Pour répondre de manière plus efficace aux questions de recherche que nous avons définies précédemment, cette étude qualitative se divise en trois grandes parties. La **première partie** est consacrée à la présentation générale et à la construction de l'objet de la recherche. De façon globale, cette partie identifie et précise l'état de la question au regard de la documentation existante sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Elle est constituée de trois chapitres (Chapitre I, Chapitre II et Chapitre III).

Le **chapitre I** est consacré à l'analyse des nouvelles formes d'emploi qui foisonnent actuellement sur le marché du travail. Il nous est paru opportun de faire une recension en profondeur des travaux réalisés sur le sujet, afin d'apporter une contribution théorique aux concepts d'emploi précaire et d'emploi atypique, étant donné que nombre de jeunes sont de plus en plus confrontés à ces types d'emplois au début de leur parcours professionnel. De plus, depuis quelques années, ces deux notions font l'objet de vifs débats parmi les sociologues de langue française, français et québécois (Eckert, 2011 ; Gauthier, 2011, Vultur, 2011 ; Barbier, 2005, pour n'en citer que quelques-uns). Les différentes définitions et les usages de ces deux notions ne font pas l'unanimité dans la communauté scientifique. La plupart des sociologues français ne font en outre pas de différence entre emploi atypique et emploi précaire. Ainsi, ce chapitre vise à déconstruire ces deux notions, afin de cerner les aspects qui les différencient. Pour ce faire, il se divise en trois sections. La **première section** est consacrée à la notion d'emploi atypique et a pour but de saisir son sens, afin de mieux comprendre les enjeux et l'impact de cette forme d'emploi sur les individus en général et sur les jeunes en particulier. Dans cette section, nous mettrons en perspective quelques définitions « conventionnelles » de cette notion (Comité aviseur-jeunes, 2007 ; Bernier *et coll.*., 2003 ; Conseil permanent de la jeunesse, 2001 ; Desrochers et Pelletier, 2001 ; Matte et coll., 1998). Nous verrons également dans cette partie que s'il est vrai que l'emploi atypique est une contrainte pour certains individus (Noiseaux, 2012), il est pour d'autres un choix délibéré, notamment pour poursuivre leurs études ou pour s'occuper de leur famille (INSEE, 2011). Selon certains chercheurs, l'emploi atypique n'a pas que des conséquences négatives. Il peut par exemple permettre aux jeunes d'accumuler des expériences de travail (Vultur, 2010 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Trottier, 2000). La fin de cette section met en évidence que l'exercice de l'emploi atypique impacte de manière considérable le bien-être des travailleurs en général et des jeunes en particulier (Castel, 2009 ; Hamel, 2007 ; Fournier *et coll.*. 2002 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Rose, 2001 ; Freiche et Baudelaire, 2000). La **deuxième section** du chapitre est relative à la notion de précarité d'emploi. Tout comme la première, cette section se

focalise sur la définition de la notion et a pour but d'en saisir le sens et les enjeux. Plus précisément, cette section s'attache à cerner le flou théorique qui entoure la notion de précarité d'emploi d'une part, et d'autre part, à démontrer qu'en lien avec les mutations du marché du travail et de l'emploi, la conception du terme « précarité » est variable et connaît des usages diffèrents selon les systèmes normatifs; ce qui constitue un obstacle au comparatisme (Barbier, 2005). Par exemple, certains emplois qui sont rangés sous l'étiquette de la précarité en France ne sont pas systématiquement considérés somme tels dans d'autres contextes nationaux, en occurrence au Canada et au Québec. C'est pour cette raison que Vultur (2010) souligne la nécessité de réinventer ce concept, afin de mieux l'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail ainsi qu'aux nouvelles dynamiques de l'insertion professionnelle. Toujours en lien avec les transformations du marché du travail, nous montrerons également que les critères de stabilisation ont évolué et que la stabilité ne va plus nécessairement de pair avec la permanence (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Paugam, 2000 ; Trottier, 2000). Paugam (2000) a mis en évidence que le fait d'occuper un CDI (contrat à durée indéterminée) ne garantit pas la stabilité : de nos jours, des personnes en emplois dits stables sont aussi susceptibles de perdent leur emploi en raison de la restructuration. La stabilité est davantage liée à l'employabilité de l'individu, à ses habiletés, à sa capacité à valoriser ses compétences, et à sa polyvalence (Trottier, 2000). Enfin, l'un des points saillants de cette partie consiste à démontrer qu'on ne peut faire une adéquation systématique entre précarité et travail atypique, car certains travailleurs atypiques arrivent à bien composer avec les réalités actuelles du marché du travail (Castel, 2009 ; Vultur, 2009 ; Comité aviseur-jeune, 2007 ; Fournier et coll. 2003). Après avoir cerné les contours des notions de précarité d'emploi et d'emploi atypique, nous aborderons enfin, dans une **troisième section**, la notion de précarité professionnelle. Cette section vise à cerner les aspects à prendre en considération dans la définition de cette notion. En effet, certains auteurs la définissent en se limitant aux aspects objectifs tels que statut, durée, salaire, etc. (Revel, 2001 ; Canals, 1998 ; Gauthier, 1997). Or, compte tenu des différentes mutations du marché du travail et de l'emploi, il serait judicieux de tenir également compte des aspects subjectifs, liés à la satisfaction à l'égard de la situation professionnelle. Ainsi, une définition complète de la notion de précarité professionnelle devrait allier les aspects objectifs et les aspects subjectifs (Vultur, 2010 ; Fournier *et coll.*. 2003 ; Fournier et Gaudron, 2002 ; Paugam, 2000).

Le **chapitre II** est relatif à la problématisation et vise à rendre compte des grandes transformations qui ont ébranlé le monde de l'emploi, afin de mieux saisir le contexte sociohistorique dans lequel les jeunes effectuent leur insertion professionnelle. Ce chapitre se

divise en **quatre sections**. La **première** est consacrée à l'analyse des grandes transformations du marché du travail et au processus de précarisation des emplois. Plusieurs auteurs se sont intéressés aux différentes mutations du marché du travail et de l'emploi (Vultur et Mercure, 2011 ; Castel, 2009 ; Canals, 1998; Boyer et Durand, 1991). Nous interrogerons les causes de ces mutations. Après la deuxième Guerre mondiale et jusqu'à la fin des années 1970, période appelée les « Trente Glorieuses », on assiste à une prospérité économique de grande envergure. Le rapport salarial qui prévalait à cette époque est qualifié de fordiste (Castel, 2009 ; Canals, 1998 ; Boyer et Durand, 1991). La norme de l'emploi était celle d'un emploi basé sur un contrat à durée indéterminée et qui couvrait, dans la plupart des cas, toute une vie. Cette stabilité constituait en quelque sorte le socle sur lequel reposaient les protections du travailleur; car elle permettait notamment de développer des collectifs de travail solides (Castel, 2009 ; Canals, 1998 ; Boyer et Durand, 1991). À la fin des années 1970, le système fordiste entre en crise; la condition hégémonique salariale s'effrite progressivement (Castel, 2009 et 1995). Plusieurs caractéristiques du travail d'antan, notamment la sécurité, la valorisation et l'appartenance à un collectif, s'effacent graduellement avec le temps, au point où certains auteurs (Méda, 1997 ; Gorz, 19997; Rifkin, 1995) ont annoncé la fin du travail. Par ailleurs, on assiste à une augmentation des nouvelles formes d'emploi, en occurrence, les emplois précaires et les emplois atypiques, (Castel, 2009 ; Fournier *et coll.*, 2003 ; Canals, 2001) qui vont déstabiliser les modes d'insertion des jeunes (Castel, 2009 ; Canals, 2001 ; Fournier *et coll.*. 2000 ; Paugam, 2000). Ceci nous amène directement à la **deuxième section**, qui se rapporte à la notion même de l'insertion professionnelle. Cette section vise à rendre compte de l'évolution de cette notion afin d'examiner son impact sur le parcours professionnels et les attitudes des jeunes vis-à-vis du travail. Nous tenterons de démontrer que l'insertion professionnelle ne se résume plus à un simple passage entre le système scolaire et le système productif (Charlot et Glasman, 1999). Il y a quelques années encore, l'obtention d'un diplôme débouchait sur un travail satisfaisant, garant d'une sécurité sociale et civile (Castel, 2009 et 2007). Cependant, les mutations liées à la fin des Trente Glorieuses ont conduit à l'avènement des stratégies dites « d'impartition flexible » (Mercure, 2001) dans les entreprises, et ont affecté le monde du travail, modifiant ainsi le rapport entre l'individu et le marché du travail. La **troisième section** se focalise sur la population jeune, catégorie que nous identifions comme hétérogène. Elle vise à analyser les rapports que les jeunes entretiennent avec le travail. Nous avons souligné que la population jeune est très diversifiée, notamment à cause de l'inégale répartition des ressources. Cette inégalité des ressources va engendrer des rapports au travail contrastés entre les jeunes issus des classes populaires et les jeunes issus des classes favorisées (Castel, 2009 ; Beaud et

Pialloux, 1999 ; Charlot et Glasman, 1999). En effet, certains jeunes des classes populaires auraient perdu la référence positive au travail (Castel, 2009), contrairement aux jeunes issus des classes favorisées (Charlot et Glasman, 1999). Si les attitudes ou les rapports au travail des jeunes diffèrent selon l'origine sociale, il n'en demeure pas moins que le travail continue d'occuper une place centrale dans la vie des jeunes en général, quelle que soit l'origine sociale (Vultur et Mercure, 2011 ; Gauthier et Vultur, 2006). Enfin, la **dernière section** rappelle l'objectif principal et les objectifs secondaires ci-dessus mentionnés.

Le **chapitre III** traitera des réalités de l'insertion professionnelle dans le secteur de la restauration. L'objectif de ce chapitre est de montrer l'impact des logiques de fonctionnement et des exigences de ce secteur d'activité sur l'insertion et la stabilité professionnelle des jeunes. Ce chapitre se divise en **quatre sections**. Dans la **première section**, nous dresserons un portrait général du secteur de la restauration. Nous verrons que depuis quelques années, le secteur de la restauration a considérablement évolué, du fait de l'évolution des modes de vie, des exigences des consommateurs, du vieillissement démographique, du recours accru aux nouvelles technologies de gestion et à internet, de la mondialisation et de la croissance de l'économie (Commission européenne, 2009). Dans la **deuxième section**, nous analyserons les différentes catégories de restauration ainsi que les caractéristiques du secteur de la restauration. Nous verrons dans cette partie que le secteur de la restauration est une porte d'entrée efficace pour les jeunes sur le marché du travail, diplômés et non diplômés (CQRTH, 2010 ; Bosse et Guégnarg, 2008 ; Bio clips, 2003). Plusieurs jeunes s'engagent dans ce secteur en étant plus ou moins informés des difficultés qu'il renferme, et c'est ainsi qu'ils abandonnent le secteur après quelques années afin de se réorienter (Monchâtre, 2009). Nous verrons par ailleurs que le secteur de la restauration éprouve d'énormes difficultés à retenir ses ressources humaines (Monchâtre, 2009 ; Bio clips plus, 2003 ; Franco, 2003 ; Viney, 2003 ; Amira, 2001). Parmi les raisons avancées pour expliquer cette tension, on peut citer le mode de gestion des ressources humaines, la non-attractivité pour l'emploi (Franco, 2003 ; Viney, 2003 ; Amira, 2001), le manque de qualifications requises par l'employeur (Mériot, 2002), et enfin le refus des jeunes de se soumettre à des conditions d'apprentissage pénibles et très exigeantes en terme d'engagement personnel (Mériot, 2002). La rémunération est peu attrayante (Service Canada, 2012 ; Bio Clips plus, 2003) et les horaires de travail sont très contraignants pour certaines catégories de personnes (Service Canada, 2012 ; Bio Clips plus, 2003). Dans la **troisième section**, nous examinerons les diplômes et les qualifications requises dans le secteur de la restauration. En effet, en France comme au Québec, la formation dans le secteur de la restauration s'échelonne du niveau secondaire jusqu'au niveau universitaire (Service Canada,

2012 ; Monchâtre, 2009 ; Franco, 2003 ; Mériot, 2002 ;). C'est un secteur qui offre une gamme variée de formations et des opportunités de carrière, pour ceux qui sont motivés (Métiers-Hôtel-Resto, 2013 ; Franco, 2003 ;). Enfin, la **quatrième section** décrit les exigences requises pour s'insérer durablement dans le secteur de la restauration. La commission européenne (2009) et Service Canada (2012) font état d'une liste d'exigences qui nous semblent très pertinentes au regard de nos objectifs de recherche. Il s'agit des compétences en cuisine (être capable d'utiliser les nouvelles technologies en cuisine pour gérer les commandes et les services), de la polyvalence, d'un savoir-faire plus étendu en matière du service, des qualités professionnelles propres au métier (sens du contact, de la créativité), de la motivation, des qualités fondamentales (discipline, plurilinguisme, savoir-être, présentation).

Après une première partie consacrée aux éléments théoriques, nous nous pencherons, dans la **deuxième partie**, sur la construction du modèle d'analyse d'une part, et d'autre part, nous exposerons le cadre méthodologique choisi pour atteindre nos objectifs de recherche. Cette partie est composée des **chapitres IV et V**.

Dans le **chapitre IV**, nous présenterons dans un premier temps, les quatre principales théories qui permettront de répondre à leur manière à nos questions de recherche (Il s'agit en l'occurrence de la théorie du capital humain (Becker, 1964), de la théorie du capital social (Lin, 2000 ; Coleman, 1990 ; Bourdieu, 1980) de la théorie de la segmentation (Doeringer et Piore, 1973) et de l'approche parcours de vie (Lalive d'Épinay, et coll., 2005, p. 200). Le choix de ces théories sera justifié et nous montrerons leur application dans le domaine de l'emploi. Dans un deuxième temps, nous présenterons quelques concepts qui nous paraissent pertinents au regard de notre problématique de recherche. Il s'agit des concepts de ressources (Delcroix, 2009 et 2005 ; Weber, 1989), d'employabilité (Finot, 2000 ; Gazier, 1999) et enfin celui de stratégie (Crozier et Friedberg, 1977).

Le **chapitre V** fera état de la méthodologie privilégiée pour conduire cette recherche. Le but visé ici est de présenter les divers choix méthodologiques que nous avons faits, en vue de recueillir les données. Ce chapitre est structuré en **deux sections**. Dans la **première**, nous présenterons les fondements théoriques de la méthode retenue. Plusieurs étapes seront abordées dans cette partie. Premièrement, nous aborderons le paradigme de la recherche retenu, soit la recherche qualitative. Deuxièmement, nous présenterons la technique de cueillette des données que nous avons privilégiée, soit l'entretien semi-directif, ainsi que les instruments qui seront mis à contribution. Troisièmement, nous aborderons le choix de la population à l'étude : nous exposerons les critères d'admissibilité des participants ainsi que le protocole de recherche (les

moyens utilisés pour procéder à leur recrutement, les difficultés rencontrées, le déroulement des entretiens, etc.). Et quatrièmement, nous décrirons l'échantillon des participants de l'étude. Dans la **deuxième section**, nous présenterons de façon détaillée chacune des étapes de l'analyse de contenu (Paillé et Mucchielli, 2003). Il s'agit en occurrence de la lecture et du découpage des transcriptions d'entrevue, de la catégorisation des énoncés, de l'identification et de la description des situations types et de l'interprétation des résultats.

La **troisième partie** met en évidence les résultats de l'analyse des données. Dans cette partie, nous procéderons également à la discussion ainsi qu'à l'analyse comparative des résultats obtenus. Les **chapitres VI, VII et VIII** constituent cette troisième partie. Enfin, dans la conclusion, nous ferons la synthèse des idées principales de notre recherche, et nous mettrons en perspective les limites de l'étude en terminant par de nouvelles pistes de recherche.

PREMIÈRE PARTIE :

Construction de l'objet de la recherche

CHAPITRE I : LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET LA PRÉCARITÉ

Introduction

Depuis le milieu des années soixante-dix, le marché du travail a connu des bouleversements importants dont l'impact s'est fait durement ressentir sur une bonne partie de la main d'œuvre. Les choix de gestion des entreprises, l'évolution de la technologie et la mondialisation des marchés ont considérablement transformé le lien d'emploi traditionnel et fait émerger des formes d'emploi dites atypiques par rapport au modèle typique que représente l'emploi permanent à temps plein. Cette évolution touche presque tous les groupes de travailleurs, quoique de manière inégale ; certains arrivent mieux que d'autres à « tirer leur épingle du jeu », tandis que pour d'autres, trouver un emploi stable et bien rémunéré demeure *un parcours du combattant* (Castel, 2009 ; Fournier et coll., 2003).

Le développement continu de ce phénomène fait l'objet de travaux de nombreux chercheurs (Paugam, Castel, Fournier *et coll.*, Vultur, Eckert, Tremblay, Bernier, Delcroix, Bresson, Nicole-Dancourt, Roulleau-Berger, pour n'en citer que quelques-uns). Certaines de leurs réflexions sur le phénomène de la précarité de l'emploi seront évoquées et analysées dans le présent travail.

Ce chapitre a deux objectifs principaux. Le premier consiste à « remettre à plat » les diverses définitions conventionnelles de la précarité de l'emploi, afin de proposer une réflexion qui prenne en compte les aspects subjectifs et objectifs de cette notion. Le second objectif est de préciser la différence entre emploi atypique et emploi précaire. Dans la littérature du marché du travail (en l'occurrence française), nous avons en effet parfois observé une tendance à confondre ces deux notions.

Le plan de ce chapitre se décline en trois grandes sections. Dans une première section, nous abordons la notion d'emploi atypique, ses différentes formes, ainsi que son impact sur les travailleurs en général, et sur les jeunes en particulier. Dans la deuxième section, nous définissons le concept de précarité. Plus précisément, nous distinguons différents avatars, tels que la précarité de l'emploi et celle du travail et les nouveaux critères de stabilisation. Pour terminer ce chapitre, nous mettons en perspective, les différences de signification de l'emploi atypique et d'emploi précaire, selon les contextes nationaux. Enfin, dans la troisième section, nous abordons la notion de précarité professionnelle. L'objectif principal visé dans cette partie

est de souligner la nécessité de prendre en compte les aspects objectifs et les aspects subjectifs dans la définition de cette notion.

SECTION 1 : LA NOTION D'EMPLOI ATYPIQUE : UNE GRANDE DIVERSITÉ DE DÉFINITIONS

En France, les expressions « emplois atypiques » et « formes particulières d'emploi » (FPE) peuvent être considérées comme étant l'équivalent français du vocable anglais « non-regular employement (Kornig et Michon, 2010). Ces expressions indiquent que certaines relations d'emploi s'écartent de la norme contractuelle, à savoir l'emploi salarié à plein temps et sur contrat à durée indéterminée (Kornig et Michon, 2010). Toujours selon ces deux auteurs, ces formes particulières d'emplois, ou emplois atypiques, renvoient à des relations encadrées par la loi, et relèvent de dispositifs dérogatoires au droit commun du travail, soit le travail à temps plein et à durée indéterminée (Kornig et Michon, 2010, p. 2).

Selon le résultat d'enquêtes récentes au Québec (ISQ 2010, 2009, 2008, 2005 ; Annuaires Québécoise des Statistiques sur le travail (AQST) 2010 ; Données sociales du Québec (DSQ), 2010), au Canada (Statistique Canada, 2011 et 2009) et en France (Travail et emploi, 2011 ; Enquête emploi 1982-2002 ; INSEE ; Céreq ; Enquête Génération 98), les jeunes, les femmes, les personnes faiblement scolarisées et les migrants sont les plus susceptibles d'occuper des emplois atypiques. Or, ces populations sont aussi celles qui se révèlent les plus vulnérables face au travail atypique, à cause des préjugés, des préférences des employeurs (Castel, 2009 ; Lefresnes, 2001 ; Rose, 2000) et aussi de leur origine ethnique (Viprey, 2002 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Rebzani, 2001)[4].

Par ailleurs, cette la notion mérite d'être définie précisément dans cette recherche. En France notamment, la recherche sur cette thématique reste assez peu développée, comparativement à d'autres pays de l'OCDE, tels que le Canada et la province de Québec.

Dans un premier temps, nous analysons brièvement l'historique de ces formes particulières d'emplois[5] ; dans un second temps, nous définissons la notion d'emploi atypique ainsi que ses différentes composantes ; troisièmement, nous présentons les formes d'emplois

[4] Nous décrirons plus amplement la situation particulière des jeunes issus de l'immigration dans le chapitre suivant.

[5] Pour cette analyse, nous nous sommes inspirée des travaux de Bernard Fourcade, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, 1992, 52 / 2, p. 4-9.

atypiques ; quatrièmement, quelques données statistiques sur l'évolution de ces formes d'emplois en France seront révélées et analysées ; et enfin, nous analysons l'impact du travail atypique sur les travailleurs en général, et sur les jeunes en particulier.

1.1 Historique de l'évolution des formes d'emplois particulières

Fourcade (1992) avait déjà relevé des situations d'emploi particulières dans les années 1950. L'auteur s'était basé sur les éléments suivants pour les définir : le revenu et la durée du travail, la durée de la relation entre l'emploi et l'unicité de l'employeur, la protection sociale et les avantages sociaux. Durant cette époque, (les années 1950) toutes les situations particulières d'emploi ne sont pas systématiquement précaires, mais elles se rapprochent de la précarité du fait des incertitudes qui pèsent sur l'activité et la situation. L'incertitude peut naître de la forme juridique du contrat qui conduit à une certaine fragilité, n'excluant pas que soit mis un terme à l'établissement de l'employeur ou à l'activité. Les contrats de travail stables peuvent s'avérer précaires (fort turn-over, forte mortalité d'entreprise de petite taille, etc.). L'auteur parle d'une précarité de fait, qu'il oppose à une précarité de droit. Il est important de noter que si ces situations particulières d'emploi posaient peu de problème social à l'époque, c'est qu'il s'agissait d'une période dite de plein emploi. La plupart des travailleurs pouvaient avoir accès aux emplois auxquels ils prétendaient sans aucune difficulté majeure. Fourcade (1992) analyse l'évolution des emplois atypiques en distinguant trois grandes périodes : la période antérieure aux années 1950, la période qui suit les années 1950 puis les années 1970. Par ailleurs, son analyse se limite aux années 1990. Pour notre part, nous réaliserons cette brève analyse chronologique en distinguant trois périodes différentes de celle Fourcade, à savoir : la période avant les années 1950, la période de 1950 jusqu'au milieu des années 1970, puis la période du début des années 1980 jusque dans les années 2000. Notre périodisation s'explique par deux motifs. Premièrement, les années 1950 à 1975 sont considérées comme étant une période décisive, car c'est au cours de cette période que l'emploi typique a pris forme sur le plan juridique. C'est également au cours de ces années qu'on assiste à la construction des formes juridiques des situations d'emplois particulières. Deuxièmement, la dynamique change dans les années 1980 avec la baisse de la croissance économique ; cette situation favorise à nouveau la progression des emplois atypiques, tendance d'ailleurs encore observable de nos jours.

Retracer l'évolution des formes d'emploi durant les derniers siècles (20e et 21e) nous permettra tout à la fois d'inscrire la « précarité » comme concept social historiquement situé et de décrire le contexte économique au cœur duquel les formes particulières d'emploi ont évolué. Dès lors, la précarité n'est plus à appréhender comme un phénomène social nouveau, mais comme une nouvelle façon de conceptualiser un certain type de rapport au travail.

1.1.1 La situation avant les années 1950

Fourcade (1992) rappelle que jusque dans les années 1950, il n'existait pas d'emploi « normal[6] »; l'emploi salarié ne correspondait pas à une situation homogène, et les situations particulières ou emplois atypiques ne faisaient pas l'objet d'une codification juridique. Les repères oscillaient entre « travail indépendant » d'une part (artisans, commerçants, aides familiales, apprentis, ouvriers agricoles, saisonniers) et « travail salarié » d'autre part (fonctionnaires et employés). Selon l'auteur, cette situation était principalement due au fait que l'agriculture familiale occupait une très grande place dans le marché du travail et dans l'économie. Le travail indépendant est longtemps resté le pôle positif auquel tout individu, placé dans la nécessité de vendre sa force de travail pour vivre, tente d'accéder. Le fait d'être ou de tomber dans le salariat signifiait à cette époque être dans une situation de dépendance, être condamné à vivre « au jour le jour » et se trouver sous l'emprise du besoin. Les emplois atypiques ou formes particulières d'emplois renvoient donc à cette période à l'ensemble des situations d'emploi majoritairement « salariées » qui placent les individus sous la tutelle d'un maître. Ici, la condition salariale est typiquement celle de la précarité d'emploi (Foucarde, 1992).

1.1.2 La situation des années 1950 jusqu'au milieu des années 70

Dans les années 1950, après la guerre, le rapport entre le travail indépendant et le travail salarié commence à s'inverser ; les situations d'emploi particulières s'inscrivent majoritairement en référence au travail indépendant, et on assiste à la montée du salariat en France (cette montée salariale suit la forte croissance économique). C'est durant cette période que les formes d'emploi vont s'homogénéiser autour de la norme de l'emploi salarié stable, à temps plein, avec des protections sociales, qui sont les principales caractéristiques de l'emploi typique. Fourcade

[6] Il s'agit ici d'un emploi qui répond aux normes fordistes, c'est-à-dire un emploi permanent à temps plein. Cette norme d'emploi a été instaurée pendant la période des Trente Glorieuses.

(1992) précise qu'entre 1950 et 1970, l'emploi typique se construit autour des trois éléments suivants : la durée[7] indéterminée, l'unicité de l'employeur et le temps plein. L'auteur souligne également que durant les années 1950, la précarité se caractérise par une faible discontinuité des revenus et des protections sociales.

C'est vers la fin des années 1970 que s'est imposé un modèle d'emploi qui fera référence pour les actifs. C'est également au cours de cette décennie que la précarité s'est constituée comme fait social légitime de l'action publique. Dans les années 1980, la croissance économique se ralentissant, les situations particulières d'emploi réapparaissent sous des formes renouvelées (CDD, Intérim, temps partiel, emplois autonomes, emplois sur appel, etc.) et se développent rapidement. Coexistent alors les S.E.P[8]. « anciennes » tels que le travail indépendant (aides familiales, apprentis, ouvriers agricoles, travailleurs à domicile et travailleurs domestiques) et les S.E.P. « nouveaux » (emplois atypiques et emplois précaires) qui s'inscrivent chacune dans des cadres de référence distincts[9]. La bipolarité indépendant-salarié est devenue quantitativement marginale[10], éclipsée par l'opposition emploi typique *vs* emploi atypique. En 1975, la progression des emplois atypiques est stoppée en France en raison de la législation sur l'intérim et des contrats à durée déterminée, et en raison également de la croissance économique.

1.1.3 La situation des années 1980 - 2000

Au sein du salariat, la part des emplois atypiques a progressé au cours des années 1980 et 1990, mais semble se stabiliser depuis les années 2000[11]. Au milieu des années 1980, suite au ralentissement économique, on assiste à la progression des emplois atypiques : entre le début des années 1980 et le début des années 2000, la part des formes particulières d'emploi (CDD et

[7] Avec l'ordonnance du 5 février 1982, qui fait du contrat à durée indéterminée le contrat de droit commun, l'usage des formes « particulières » d'emploi est limité à l'accomplissement de tâches précises et non durables (Conseils d'orientation pour l'emploi, 2014).
[8] Signifie « situations particulières d'emploi »
[9] Quantitativement, la précarité des années 1980 se distingue de celle des années 1950. Celle des années 1980 qui sévit jusqu'aujourd'hui se caractérise par de faibles revenus, une forte discontinuité et une forte protection sociale, à l'inverse de celle des années 1950, qui présentait une faible discontinuité et une faible protection sociale (Fourcade, 1992).
[10] Pendant la période 1955-1955, en France, les SEP « anciennes » totalisaient environ 4 millions de personnes, soit 20 % de la population active. Sur la période 1970-75, elle ne représentait plus que 1,3 million de personnes, soit 5,8 % de la population active de l'époque, chiffre qui demeure stable sur la période 1982-90, et représente le même pourcentage. En revanche, les SEP « nouvelles » concernent près de 2 millions de personnes sur la période 1970-45, soit 8,9 % de la population active de l'époque, et plus de 3,6 millions sur la période 1982-90, soit 15 % de la population active. (*ibid.*)
[11] Conseils d'orientation pour l'emploi (2014).

intérim) dans l'emploi salarié a plus que doublé en France. De 6,4 % en 1982, la proportion des formes temporaires d'emploi dans l'emploi salarié est passée à 13,5 % en 2000[12]. Au cours de ces années (1980-2000), les emplois atypiques se sont généralisés à tous les secteurs d'activité et à toutes les entreprises, en raison des nouveaux modes de gestion ; en revanche, dans les années 1950-1960, elles correspondaient plutôt à des choix individuels (Fourcade 1992). Aujourd'hui, bien que l'emploi typique soit encore majoritaire et demeure la norme de référence (Cancé et Fréchou, 2003), plusieurs auteurs (Conseils d'orientation pour l'emploi, 2014 ; Castel, 2009 ; Paugam, 2000 ; Rose, 1998) s'accordent à reconnaitre que l'emploi atypique gagne de plus en plus du terrain et tend à devenir la norme.

Il nous faut signaler que l'analyse de l'évolution des situations particulières d'emplois n'est pas un exercice aisé. Fourcade (1992) rend attentif aux difficultés que recèle l'étude historique. La difficulté principale est liée au fait que l'opposition entre emploi typique et atypique qui structure la vision actuelle n'est pas transposable dans les années 1950. En outre, cette analyse révèle que les emplois atypiques ne s'inscrivent pas, de 1945 à 2014, dans un même système, quoique certains traits caractéristiques stables permettent d'identifier ces diverses formes d'emplois à travers le temps (Fourcade 1992).

1.2 Définition de l'emploi atypique

De façon générale, l'INSEE (2014) définit l'emploi atypique comme correspondant aux statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Tel que nous l'avons souligné précédemment, en France, la documentation scientifique ne fait pas systématiquement de distinction entre emploi précaire et emploi atypique. De plus, l'expression emploi atypique est très peu étudiée ou même définie dans les recherches françaises. Les auteurs évoquent plutôt des synonymes tels que « travail en miettes », « travail intermittent », « emplois périphériques », etc.

Fort de ce constat, il nous paraît pertinent de mettre à contribution quelques définitions plus larges de certains auteurs du Québec afin de préciser celle que nous retiendrons dans le cadre de notre recherche. Il s'agit en l'occurrence des définitions du Comité - Aviseur jeune (2007), de Desrochers (2007), de Bernier et coll. (2003), de Bourhis et Wils (2002), de Desrochers et Pelletier (2001 et 2000b) et de Matt et coll. (1998).

[12] Observatoire de l'ANPE, *Les cahiers de la précarité,* 2002.

Maruani et Reynaud (2004,p.52) définissent l'emploi atypique comme étant « tout type d'emploi qui, d'une manière ou d'une autre dérroge à la norme du travail sur contrat pour une durée indéterminée pour une durée hebdomadaire de trente-cinq heures ». Ces deux auteures distinguent deux sortes d'emplois atypiques à savoir : celles qui dérrogent à la norme du point de vue de la stabilité du contrat de travail (CDD, intérim, stages, ect..). et celles qui se distinguent du point de vue de la norme du travail (le travail à temps partiel).

Matt, Baldino et Courchesne (1998 : 17) considèrent comme emploi atypique « tout ce qui n'est pas emploi salarié permanent et à temps plein ». Cette définition très large permet d'inclure dans le travail atypique quatre formes d'emploi : l'emploi à temps partiel, volontaire ou involontaire, le travail autonome, l'emploi temporaire (à contrat saisonnier, occasionnel, ou trouvé par le biais d'une agence). Sans donner une définition claire et précise, Bourhis et Wils (2001) abordent également la notion d'emploi atypique de façon très large, en postulant que celui-ci repose sur quatre variables, à savoir : la nature du contrat du travail, le lieu du travail, la durée de la semaine de travail et la régularité de l'horaire de travail. Toujours dans la même perspective, le Rapport Bernier définit le travail atypique par l'absence de l'une ou l'autre des caractéristiques de l'emploi typique (Bernier et coll., 2003). En accord avec les définitions précédentes, Desrochers (2007) le définit comme étant un emploi salarié à temps plein, toute l'année, bénéficiant de régimes d'avantages sociaux publics, dont les tâches sont effectuées dans un lieu de travail désigné par l'employeur et par une seule personne en vertu d'un contrat de travail dont la durée est indéterminée.

Dans un autre ordre d'idée, le Comité - Aviseur jeune (2007) reprend la définition de Matt et coll. en la limitant toutefois aux emplois à temps partiel, autonomes et temporaires. Par ailleurs, le CAJ ajoute qu'il peut être difficile de circonscrire ce type d'emploi en raison de la multiplicité des liens hétéroclites qu'il peut comprendre. C'est dans cette perspective que Blondin et Lemieux (2009, p. 9) indiquent que « l'emploi atypique ou non standard est celui qui ne peut être identifié ou classé ».

Par ailleurs, le CAJ (2007, p. 4) inclut la notion de précarité dans la définition de l'emploi atypique. Dans cette optique, les emplois atypiques sont considérés comme étant « des types moins bien rémunérés de régime de travail non permanent qui comprennent le travail à forfait, l'emploi par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire, l'emploi continu de courte durée, le cumul d'emplois, le travail à temps partiel non permanent, et le travail autonome lorsque le travailleur ou la travailleuse n'embauche personne d'autre. »

Pelletier (2001) reprend la définition de Desrochers (2001 et 2000b) et définit l'emploi atypique à travers le prisme de trois perspectives à savoir : la perspective juridique, économique et sociale. Dans une perspective juridique, Pelletier constate que toute forme de travail qui s'éloigne de la norme typique du contrat de travail, c'est-à-dire le contrat à durée indéterminée, constitue en soi une forme atypique d'emploi. Ainsi, selon cette logique, le contrat à durée déterminée est à considérer comme une forme atypique d'emploi. Dans cette même veine, on pourrait également déduire que l'emploi à temps partiel sur une base régulière constitue en soi une forme d'emploi atypique. Selon la perspective économique, l'analyse de l'emploi typique ou atypique se base sur la théorie du dualisme du marché du travail (Pelletier, 2001). D'après cette théorie, le marché du travail est segmenté en deux : d'un côté, il existe des emplois stables, permanents, plutôt bien rémunérés, offrant des avantages sociaux et des possibilités d'avancement, et d'un autre côté des emplois instables, généralement moins bien rémunérés, et offrant peu de chance de stabilisation professionnelle. Enfin, dans une perspective sociologique, Pelletier souligne que la croissance des formes d'emploi atypiques est directement associée à la précarisation professionnelle. Si l'on s'en tient à cette analyse, les formes de travail qui s'éloignent du modèle typique ne sont pas uniquement considérées comme atypiques, mais aussi comme précaires, puisqu'elles privent le travailleur de ses droits fondamentaux (durée pleine et régulière de travail, droit à une rémunération majorée en temps supplémentaire, reconnaissance de l'ancienneté, etc.). En regroupant ces différentes perspectives, on peut définir l'emploi atypique comme étant un emploi dont la durée est incertaine ou limitée et dont le statut est peu ou mal défini. Dans la majorité des cas, l'emploi atypique ne donne pas droit à des avantages sociaux, à des régimes de retraite ou à quelque garantie d'emploi que ce soit (Conseil supérieur de l'éducation, 1997, cité par Fournier *et coll.*, 2003).

Finalement, on peut noter que ces différentes définitions sont relativement consensuelles et se rejoignent largement, quoique les unes soient plus élaborées que les autres. Ainsi définis, les emplois atypiques revêtent plusieurs formes que nous décrirons et analyserons dans le paragraphe suivant.

1.3 Les formes d'emploi atypique

En cette période de mutation, plusieurs auteurs rejettent l'idée que le travail est en voie de disparition (Gauthier, 2002b ; Fournier et Bourassa, 2000 ; Trottier, 2000 ; Shnapper, 1997), comme l'avait notamment suggéré Méda (1997), Gorz (1997) et Rifkin, (1995). Par contre,

l'idée selon laquelle nous vivons une révolution du travail qui génère de nouvelles formes d'emploi, auparavant considérées comme marginales, fait davantage consensus dans la communauté scientifique (notamment Canals, 1998 ; Rose, 2000 ; Castel, 2009 ; Fournier, 2000 ; Paugam, 2000 ; Castel, 1995). De fait, le travail à temps partiel ou occasionnel fait partie de la réalité de certains travailleurs depuis longtemps. Cependant, l'ampleur que prennent actuellement ces formes d'emploi et la place de plus en plus importante qu'elles sont susceptibles d'occuper à l'avenir sont des phénomènes nouveaux (Castel, 2009 ; INSEE, 2009)[13].

En France, les formes particulières d'emploi ont été décrites par l'INSEE (Institut national de la statistique) ou la DARES (Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques du Ministère de l'emploi), principaux organismes publics producteurs des données statistiques (Kornig et Michon, 2010). Ces organismes distinguent quatre formes de travail atypiques : l'intérim, les contrats d'apprentissage, les emplois ou contrats temporaires (sur contrat à durée déterminée), y compris les emplois aidés[14], ainsi que les emplois à temps partiel, qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée[15]. Par ailleurs, ces deux organismes français ne considèrent pas les emplois indépendants ou emplois autonomes comme étant des emplois atypiques, au motif que ces formes d'emplois ne sont pas des emplois salariés[16].

Dans un autre ordre d'idée, D'Amour (2002), sociologue québécoise, postule que les formes atypiques d'emploi constituent un vaste ensemble que l'on peut sommairement diviser en deux sous-ensembles. Le premier regroupe les formes d'emploi qui se distinguent de l'emploi salarié régulier à temps plein, soit par une durée réduite de travail hebdomadaire (par exemple l'emploi à temps partiel), soit par une durée limitée ou une instabilité de la relation d'emploi (par exemple l'emploi temporaire, contractuel, saisonnier). Le second couvre les formes de travail qui relèvent non pas d'un lien d'employeur à employé, mais d'une relation producteur-client (par exemple le travail indépendant). En somme, certaines de ces formes témoignent de la précarisation du lien d'emploi alors que d'autres relèvent d'une dynamique de remplacement du lien d'emploi par un lien de marché.

---

[13] Le Conseil d'orientation pour l'emploi (2014) souligne que des évolutions quantitatives existent au sein même du CDI (temps partiel, horaires atypiques, télétravail, pluriactivité ou salariés multi-employeurs, etc.), contribuant ainsi à modifier les modalités concrètes d'exercice de l'activité salariée.

[14] En 2011, respectivement 99 % et 31,5 % des contrats aidés du secteur non marchands et du secteur marchand étaient signés en CDD (Source : DARES). Les contrats aidés du secteur non marchand ne peuvent être signés en CDI que depuis 2010 avec l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion (CUI) (Conseil d'orientation pour l'emploi, 2014).

[15] Cf. www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definition/forme.particulière.emploi.htm

[16] Source : Insee, estimations d'emploi. Mise en forme COE.

Quoique les différentes formes d'emplois atypiques semblent quelque peu consensuelles, on peut remarquer quelques différences de conception et de catégorisation selon les contextes nationaux. Au Québec, les emplois indépendants sont considérés comme des emplois atypiques (D'Amour 2002), ce qui n'est pas le cas en France. Nous partageons l'avis de Vosko et coll. (2003) et de D'Amours (2002) lorsqu'ils expriment des réticences importantes à considérer comme « travailleurs atypiques » les travailleurs autonomes employeurs (d'autant que les statistiques officielles n'opèrent pas de distinction qui serait fondée sur le nombre d'employés) ainsi que les personnes cumulant un emploi salarié typique avec une forme atypique .Vosko et coll.. (2003, p. 5) justifient cette position par le fait que les « les travailleurs à temps plein occupant un deuxième emploi ne sont pas nécessairement dans une situation précaire, ni les travailleurs autonomes qui travaillent à leur propre compte, étant donné qu'ils ont une relation de travail permanente avec eux-mêmes ».

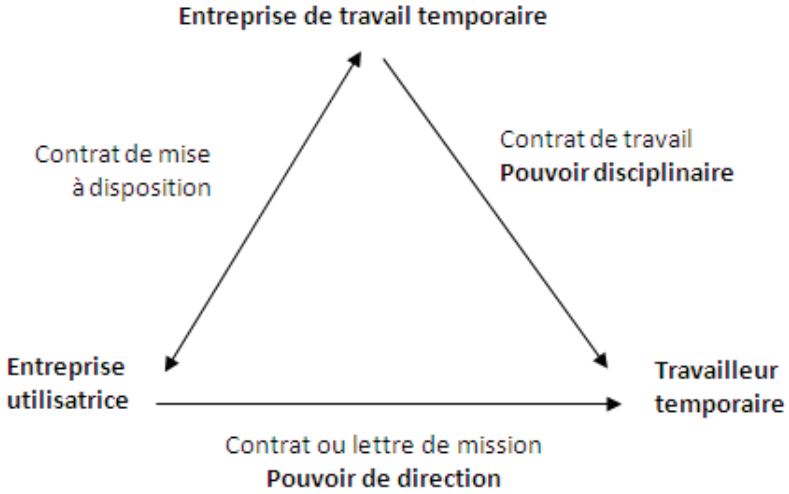
Dans le même ordre d'idée, en se référant à la catégorisation des emplois atypiques exposée précédemment, on se rend bien compte que le télétravail, les emplois à domicile et le cumul d'emplois ne sont pas juridiquement encadrés, ou encore clairement répertoriés par les institutions françaises comme étant des emplois atypiques. En ce sens, Kornig et Michon (2010) précisent que les formes d'emploi ne se limitent pas à celles qui sont recensées et encadrées par des règlementations, le plus souvent à visée protectrice du salarié . De plus, les données statistiques n'offrent qu'un répertoire très simplifié du « maquis » des statuts que cherchent à englober l'expression « formes d'emplois particulières » ou emplois atypiques. Enfin, toujours en France, l'intérim et l'apprentissage sont considérés par les institutions françaises comme étant des formes d'emploi atypique à part entière, et non comme faisant partie du groupe des emplois temporaires.

Considérant le fait que notre expérimentation s'est faite en France, plus précisément dans la région Alsace, à Strasbourg, nous avons retenu les quatre formes d'emplois atypiques[17] répertoriées par les organismes français cités plus haut. Nous décrirons tour à tour ces formes que sont l'intérim, les contrats d'apprentissage, les emplois temporaires (contrats aidés, emplois saisonniers) et le temps partiel. Ces quatre formes d'emploi sont pertinentes au regard de notre recherche puisqu'elles sont plus représentées dans le secteur de la restauration en France que dans d'autres secteurs. En plus de ces quatre formes retenues, il nous parait intéressant de présenter également deux autres formes d'emplois atypiques : le travail indépendant ou travail autonome, et le télétravail.

[17] Nous rappelons que l'INSEE utilise toujours le vocable « emplois précaires » pour désigner les emplois atypiques.

1.3.1 L'intérim

De manière générale, les emplois par intérim sont soumis à des règles spécifiques parce que la relation d'emploi sur intérim est tripartite (Kornig et Michon, 2010).Tel qu'illustré par le schéma[18] ci-dessus, la relation tripartite désigne une relation qui unit trois parties, à savoir : l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le travailleur temporaire. Dans ce cas, c'est l'entreprise de travail temporaire qui exerce le pouvoir disciplinaire (c'est donc elle qui, le cas échéant, sanctionne le salarié coupable d'une faute), tandis que l'entreprise utilisatrice exerce un pouvoir de direction (elle donne des directives au salarié temporaire et lui impose ses horaires de travail[19].



En France, les emplois intérimaires sont régulés par un statut qui répartit les droits et les devoirs de l'employeur entre l'agence privée d'emploi et l'entreprise utilisatrice qui s'efforce de protéger les intérimaires des risques propres à l'intérim (Kornig et Michon, 2010). Selon ces auteurs, en France, contrairement à d'autres pays européens, l'intérim est un phénomène industriel ; son usage est plus concentré dans l'industrie automobile, agricole et alimentaire. Ainsi, il n'est pas surprenant que la population intérimaire soit en majorité composée d'ouvriers 77.8% d'ouvriers non qualifiés, 38.4% 13,2% et d'employés, 13,2% profession intermédiaire la composent 9%[20].

[18] http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-definition.aspx?idDef=1276&definition=Entreprise+utilisatrice+et+contrat+de+travail+temporaire
[19] *Ibid.*
[20] Source : DARES, relevé mensuel des contrats d'intérim.

Soulignons enfin qu'avec la crise de l'emploi, l'intérim est de plus en plus présenté par certaines entreprises, comme étant un tremplin vers l'emploi permanent ; cette idée a été totalement démentie par des enquêtes longitudinales qui soulignent davantage un tremplin vers le chômage que vers l'emploi stable (Papinot, 2011). D'après l'étude réalisée par Givord (2005) sur les intérimaires, 17% d'entre eux, à un trimestre donné en 2003, occupaient un emploi salarié en CDI un an plus tard, ils sont 24,9 % à être au chômage au terme de ce même laps de temps.

1.3.2 Les contrats d'apprentissage

En France, le contrat d'apprentissage, sanctionné par un diplôme d'apprenti, a pour but de former des jeunes de 16 à 25 ans (Kornig et Michon, 2010 ; Issehnane, 2009). Il leur donne un statut de salarié tout en garantissant la qualité de la formation dispensée, et fixe les principes de la rémunération (Kornig et Michon, 2010). Issehnane (2009) précise que la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a élargi cette limite d'âge en instaurant un apprentissage « junior ». L'apprentissage, tel que décrit par Issehnane (2009), se fait en alternance entre des enseignements théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) et des enseignements du métier en entreprise. Le contrat d'apprentissage peut durer jusqu'à trois ans. Le jeune est rémunéré en pourcentage du SMIG, dépendamment son âge et de son niveau de qualification. Ce type de contrat procure certains avantages à l'employeur, notamment parce qu'il bénéficie d'exonération de cotisation salariale, d'un crédit d'impôt apprentissage, ainsi qu'une indemnité compensatrice forfaitaire. Cette aide octroyée aux employeurs explique en partie la forte présence de l'apprentissage dans les entreprises artisanales et les petites entreprises[21]. La construction et le commerce au sens large sont les principaux secteurs utilisateurs des contrats d'apprentissage. La part des contrats d'apprentissage dans ces deux secteurs d'activité représentent respectivement 26,3% et 24,3% [22].

1.3.3 Le contrat d'emploi temporaire ou contrat à durée déterminée

Un contrat d'emploi temporaire est un contrat à durée déterminée (CDD) et définit par l'INSEE (2014) comme étant un contrat de travail par lequel un employeur (société, entreprise...) recrute un salarié pour une durée limitée. Ces types de contrat sont conclus pour l'exécution d'une tâche

[21] Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (2011).
[22] *ibid.*

précise et ponctuelle et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne par exemple le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé parental, congé d'éducation...), ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Les employeurs font également recours à ces types de contrats en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi. La durée maximale du CDD est, en règle générale, de 18 mois, mais peut dans certains cas atteindre 24 mois. Il est important de souligner qu'un contrat temporaire peut permettre d'occuper durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. De plus, il n'est pas rare que ce type de contrat soit requalifié en contrat à durée indéterminée (INSEE, 2014).

Nous analyserons deux formes d'emplois temporaires qui nous paraissent plus pertinentes pour notre recherche. Il s'agit des emplois saisonniers et des emplois aidés, deux formes d'emploi couramment utilisées dans le secteur de la restauration.

1.3.3.1 Les emplois saisonniers

La confédération française démocratique du travail (CFDT) définit l'activité saisonnière comme étant une activité rythmée par les saisons, qui se répète chaque année, influençant les activités d'une entreprise. L'employeur recrute des salariés pour faire face à un accroissement temporaire d'activités. Les emplois saisonniers sont encadrés par la législation en France[23].Un règlement CEE du 14 juin 1971 (1408/71) entend par travail à caractère saisonnier, « un travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année ».

Selon la CFDT, les emplois saisonniers revêtent trois principales particularités. Premièrement, des **particularités relatives à la durée du contrat** : la durée d'embauche d'un saisonnier doit être comprise entre 1 et 8 mois par an ; de plus, le contrat peut ne pas prévoir précisément de date de fin de mission, celle-ci variant avec la date d'achèvement de la saison touristique, qui peut être difficile à déterminer. Par ailleurs, le contrat peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante (ce qui est fréquent dans le secteur de la restauration).

[23] - Une circulaire du 27 juin 1978 considère que la durée totale de la saison ne doit pas dépasser 8 mois.
- Le décret datant du mois de juin 1996 du Code la sécurité sociale précise qu'une activité saisonnière est limitée dans le temps et correspond à des taches appelées à se répéter chaque année aux mêmes périodes en fonction du rythme des saisons.
- L'article L.122.1.1 du Code du travail stipule qu'un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour un emploi à caractère saisonnier.
- L'article L.124-1 du Code du travail indique que les emplois à caractère saisonnier sont des « travaux appelés à se répéter chaque année en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui ont un caractère régulier, cyclique, prévisible mais indépendant de la volonté de l'entreprise utilisatrice ».

En revanche, la mutation d'un contrat saisonnier en CDI n'est pas obligatoire. Enfin, le contrat saisonnier peut être rompu en dehors de la période d'essai. Deuxièmement, des **particularités liées au temps de travail des salariés**. Il est possible de reporter les heures de repos : un saisonnier peut ainsi travailler pendant 3 semaines sans interruption de façon légale. Les travailleurs saisonniers ont par ailleurs droit à 11heures de repos minimum entre deux jours de travail, sauf s'ils sont logés chez leur employeur. Enfin, des **particularités concernent les indemnités versées aux salariés en fin de contrat** : comme tous les CDD, le contrat saisonnier prévoit une indemnité compensatrice des congés payés, aucune prime de précarité n'est toutefois versée à la fin du contrat.

Les secteurs d'activité recourant aux travailleurs saisonniers emploient principalement des salariés de moins de 25 ans (INSEE, 2011). En 2011, la part des moins de 25 ans dans l'hôtellerie-restauration était de 63.8%. En outre, l'analyse des trajectoires professionnelles de 19800 salariés réalisée par l'INSEE dans la région de Bourogne en 2007 révèle que deux mois après la fin de la saison, les travailleurs saisonniers sont encore en activité, et pour la plupart d'entre eux, dans la même région.

1.3.3.2 Les contrats d'emplois aidés

Selon l'INSEE (2014), un contrat d'emploi aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun. Pour ce type d'emploi, l'employeur bénéficie d'aides sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales et d'aides à la formation. Le principe général de ces contrats est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. De façon générale, ce type de contrat est réservé en priorité à des « publics cibles », tels que les personnes « en difficulté sur le marché du travail » ou les jeunes (INSEE 2014). Pour l'INSEE, les personnes considérées comme étant en difficulté sont les demandeurs d'emploi de longue durée ou de très longue durée (par exemple les personnes ayant 12 mois de chômage dans les 18 mois précédents, ou 24 mois dans les 36 mois précédents), les bénéficiaires de minima sociaux tels que l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le RSA, les personnes handicapées, les personnes de plus de 50 ans au chômage depuis plus de 3 mois ou en congé (ou convention) de conversion, ainsi que les jeunes sans aucune qualification. En se basant sur les données de l'Enquête génération 2001 du CEREG, Issehnane (2009) explique que les bénéficiaires de ce genre de contrat sont généralement des jeunes faiblement diplômés. Plus précisément, près de 80% de jeunes qui en ont bénéficié avaient un niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

Les contrats aidés relèvent du secteur marchand et du secteur non marchand. (INSEE 2014). Il existe plusieurs types de contrat aidés[24]. Dans cette recherche, nous nous intéressons à deux types en particulier, qui relèvent des dispositifs marchants à savoir : les contrats initiative emploi (CIE) et les contrats d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA). Les secteurs de la construction, les hôtels et les restaurants apparaissent comme étant les principaux utilisateurs de ces deux dispositifs, comme le montre Issehnane (2009). Selon l'INSEE (2011), la part des CIE dans le secteur de la l'hôtellerie-restauration était respectivement de 12,8%, devancé de très près par le secteur de la construction, qui a enregistré un taux de 13,2%. Pour ce qui est des CI-RMA, le secteur de l'hôtellerie restauration devance largement le secteur de la construction avec un taux de 19,7%, contre 15,4%.

Le contrat initiative emploi (CIE), initialement créé en 1995, peut être à durée déterminée ou déterminée, dans la limite de 24 mois, à temps plein ou à temps partiel. Afin d'accéder aux aides à l'embauche, l'entreprise signe une convention avec pôle emploi (INSEE, 2011). Soulignons enfin que la part prise en charge par l'État ne peut en tout état de cause excéder 47 % du SMIC horaire brut dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 (INSEE, 2011). Quant au **CI-RMA**, c'est un contrat qui s'adresse aux allocataires de minima sociaux : bénéficiaires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) (INSEE, 2011). Le CI-RMA est un contrat de travail qui peut être à durée déterminée ou indéterminée et à temps partiel (20 heures de travail hebdomadaire minimum) ou à temps plein. Le CI-RMA est conclu pour une durée minimale de 6 mois (ou de 3 mois pour certains bénéficiaires) renouvelables (INSEE, 2011).

[24] Cf. annexes.

1.3.4 Le temps partiel

En France et dans certains pays européens, on parle de temps partiel lorsqu'un salarié n'atteint pas 35 heures de travail hebdomadaires[25]. La législation française (article L. 212-4-2 du Code du travail, dans Favennec-Hérys, 1998 : 71) considère comme horaire à temps partiel un horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise. Sont considérés par ailleurs comme salariés à temps partiel ceux dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise. Cette même législation considère aussi comme salariés à temps partiel les personnes travaillant selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise. En France, ce sont les femmes qui sont largement représentées dans ces types d'emploi (Kornig et Michon, 2010). Sur l'ensemble des activités, elles occupent plus de 80% des emplois à temps partiel ; dans l'industrie, le taux est de 75%, et atteint près de 85% dans le secteur tertiaire (Kornig et Michon, 2010). En revanche, les hommes qui occupent ce type d'emploi sont plus concentrés dans les services aux particuliers (plus de 20%), dans le domaine de la santé et de l'éducation (un peu plus de 10%). Kornig et Michon (2010) précisent que c'est généralement pendant les études, ou encore faute d'avoir trouvé un emploi, que certains hommes ont recours à ce type d'emploi.

Nous avons souligné au début de cette analyse que certains actifs, notamment les femmes, choisissaient délibérément de réduire leur temps de travail afin de pouvoir mieux investir d'autres sphères de leur vie. Par ailleurs, un bon nombre d'actifs femmes et de jeunes travailleurs souhaiteraient travailler davantage, sans toutefois y parvenir[26]. Selon l'INSEE

[25] En France, la durée légale de travail hebdomadaire est fixée à 35 heures pour toutes les entreprises (Loi de Martine Aubry, 2000, sous le gouvernement Jospin). Cette durée légale est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel) ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées minimales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé (Source : Ministère du Travail, France.)

[26] Le travail à temps partiel « réduit », choisi individuellement par les salariés, résulte d'une négociation avec l'employeur, il assure une certaine disponibilité pour d'autres activités familiales (Catherine Rosa, dans *Pratiques psychologiques*, 2002, p. 80). Le travail à temps partiel « contraint », imposé par l'employeur, correspond à un mode d'embauche privilégié par la stratégie de flexibilisation de l'entreprise. L'emploi à temps partiel subi correspond à la dimension principale du développement du sous-emploi (Paugam, 2000) et semble être plus généralement répandu. (*ibid.*, 2002, p. 80).

(2011), 27% des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus. Il s'agit essentiellement de femmes, et pour plus de 40 % de jeunes, pour 37 % d'ouvriers, contre 15 % de cadres supérieurs. Concernant les jeunes travailleurs français âgés de 15 à 29 ans, 44% d'entre eux travaillaient à temps partiel en 2009, parce qu'ils n'avaient pas d'autre choix (INSEE, 2011). Cette situation a été qualifiée en France de « temps partiel subi » (*ibid.*). Ce dernier touche davantage les jeunes femmes (Eckert et Mora, 2008) salariées, de moins de 25 ans ; au-delà, si 56 % des hommes de 25 à 29 ans déclarent subir le temps partiel faute d'avoir pu trouver un emploi à temps plein, seules 42 % des femmes sont dans ce cas. Parmi celles-ci, une sur trois choisit de travailler à temps partiel pour s'occuper de ses enfants.

Au final, l'INSEE (2011) conclut que le travail à temps partiel revêt deux réalités différentes : certains salariés privilégient cette forme d'emploi afin de poursuivre leur formation, de s'occuper de leurs enfants, ou pour toute autre raison ; d'autres souhaiteraient travailler davantage, mais ne trouvent pas d'emploi à temps plein. On parle communément de « temps partiel choisi » dans le premier cas, par opposition au « temps partiel subi » dans le second.

1.3.5 Le télétravail ou travail à domicile

Ce type de travail a pour principale spécificité de ne pas se produire dans l'établissement de l'employeur. Le travail à domicile est effectué dans une résidence privée par des personnes autres que les travailleurs indépendants, les aides familiales ou les travailleurs agricoles (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Le télétravail a été rendu possible au cours du siècle dernier par le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) et rassemble trois traits définitoires : délocalisation du travail, faible communication personnelle avec des collègues et utilisation des TIC (*ibid.*).

1.3.6 Le travail autonome

La différence entre le travail autonome et le travail salarié se situe dans la nature du contrat qui lie le travailleur à l'employeur ou au donneur d'ouvrage. Roy (1997 : 22) propose la définition suivante du travailleur autonome : il s'agit d'un individu « qui exerce une profession ou des activités commerciales, seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunérée. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les outils et l'équipement requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit et de perte découlant de son travail. Il peut exercer ces activités à son propre compte ou par le biais

d'une société incorporée. Il se caractérise par un besoin d'autonomie élevé et un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale ».

Selon le même auteur, il existerait trois catégories de travailleurs autonomes : le travailleur autonome « dépendant », le travailleur autonome « indépendant » et le travailleur autonome « employeur ». La première catégorie fait référence au travailleur autonome qui répond aux critères de la définition, mais qui dépend économiquement d'une autre personne, à savoir le donneur d'ouvrage. Le travailleur autonome « indépendant » est celui dont les caractéristiques recoupent entièrement la définition proposée. La troisième catégorie, enfin, désigne un travailleur autonome qui présente les traits caractéristiques de la définition, mais qui, contrairement au travailleur autonome « indépendant », fait appel à des aides rémunérées.

Vosko et coll. (2003) ainsi que D'Amours (2002) expriment des réticences importantes à considérer comme « travailleurs atypiques » les travailleurs autonomes employeurs (d'autant que les statistiques officielles n'opèrent pas de distinction qui serait fondée sur le nombre d'employés) ainsi que les personnes cumulant un emploi salarié typique avec une forme atypique. Vosko et coll. (2003, p. 5) justifient cette position par le fait que les « les travailleurs à temps plein occupant un deuxième emploi ne sont pas nécessairement dans une situation précaire, ni les travailleurs autonomes qui travaillent à leur propre compte, étant donné qu'ils ont une relation de travail permanente avec eux même ».

Dans le cadre de notre recherche, nous considérons comme « travailleurs typiques » les détenteurs d'un emploi salarié permanent à temps plein, les travailleurs autonomes employeurs (tout en sachant qu'un certain nombre, inconnu, de micro-entrepreneurs présentent beaucoup de caractéristiques communes avec les travailleurs atypiques), de même que ceux qui cumulent l'une de ces formes typiques avec une forme atypique ; il s'agit plus précisément de personnes qui occupent un emploi typique à temps plein ou à temps partiel, et qui ont un second emploi atypique. Par ailleurs, nous considérons comme « travailleurs atypiques » les personnes qui exercent un emploi salarié à temps partiel (régulier ou occasionnel), les intérimaires, et les détenteurs d'emplois temporaires (emplois saisonniers et des emplois aidés).

Nous ne tiendrons pas compte des autres catégories de travailleurs atypiques (le télé travail et le travail autonome), car les deux notions qui nous intéressent particulièrement au regard de nos objectifs sont les notions de *précarité d'emploi* et de *travailleurs vulnérables*[27].

[27] Ces notions de précarité d'emploi et de travailleurs vulnérables sont des notions centrales, puisque nos recherches nous amènent à nous focaliser sur les travailleurs atypiques vivant un déficit en termes de protection sur le marché du travail. Ces déficits sont souvent la cause ou la conséquence d'une situation d'emploi précaire et impliquent plus largement une vulnérabilité du travailleur (Vosko et coll., 2007). Rappelons ici que le travail temporaire est rarement volontaire. Cette nature « forcée » des emplois temporaires s'explique à plusieurs niveaux :

1.4 Portrait statistique des emplois atypiques : une surreprésentation des jeunes

Dans cette sous-section, nous présenterons dans un premier temps les données générales de l'emploi atypique en France. Ici, nous analyserons quatre tableaux produits par l'INSEE. Le premier tableau se rapporte à la distribution des emplois atypiques selon l'âge, le second tableau concerne la distribution des emplois atypiques selon le statut et l'âge. Étant donné que les données relatives au temps partiel ne sont pas mises en évidence dans le tableau II, nous examinerons également le troisième tableau, qui fait état de la distribution de l'emploi à temps partiel subi, selon l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et l'origine sociale. Dans le quatrième tableau, il est question de l'évolution de l'emploi atypique selon l'âge.

Tableau I : Distribution des emplois atypiques selon l'âge

Les salariés précaires selon l'âge Unité : %			
	15 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Salariés précaires	55,1	7,9	5,3
Source : Insee - Enquête emploi - données 2011, population active occupée			

Selon l'INSEE (2012), 12,3 % des actifs occupés sont des salariés atypiques ou précaires[28]. En se référant au tableau ci-dessous, l'INSEE (2012) souligne qu'au 30 décembre 2012, plus de la moitié des 15-29 ans (55,1 %) occupent un emploi précaire contre 7,9 % des 30-49 ans. En revanche, seuls 5,3 % des actifs âgés de 50 ans et plus sont concernés par cette situation. Ainsi, on est en droit de conclure que les jeunes de 15 à 29 ans sont les plus concernés par les emplois atypiques. INSEE (2012) et plusieurs chercheurs (Vultur et Mercure, 2011 ; Castel, 2009 ;

premièrement, dans la plupart des pays, la proportion de salariés occupant un emploi temporaire parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un emploi permanent est largement supérieure à ceux qui ne désirent pas un emploi permanent. Deuxièmement, la part des chômeurs cherchant un emploi temporaire est relativement réduite. Troisièmement, les enquêtes portant sur l'emploi font souvent ressortir le caractère « involontaire » de l'emploi temporaire en soulignant le fait que ce dernier est souvent perçu comme un tremplin permettant d'accéder à un emploi stable. La réalité est presque la même pour les travailleurs à temps partiel ; d'après Saunders (2006, p. 12), « dix-huit mois après le début de leur emploi, environ 40 % des travailleurs à temps partiel involontaire avaient toujours un poste à temps partiel, étaient parfois sans emploi et avaient parfois de la difficulté à rester sur le marché du travail. ».

[28] Nous employons le terme « précaire » ici au lieur d' « atypique » dans le but de nous conformer à l'expression utilisée par l'INSEE. Toutes fois, rappelons que le terme « emplois précaires » selon INSÉE désigne les emplois atypiques.

Fournier et Bourassa, 2006 ; Lefresne, 2003 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001) expliquent cette surreprésentation des jeunes dans les emplois atypiques par leur inexpérience, mais aussi par leur contexte difficile et la forte compétition qui prévaut sur le marché du travail.

Après avoir présenté la distribution globale des emplois atypiques en France selon l'âge, ici nous examinons maintenant leur répartition selon les statuts d'emploi.

Tableau II : Distribution des emplois atypiques selon le statut et l'âge

Répartition de l'emploi selon le statut et l'âge Unité : %					
	15 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		Ensemble
Ensemble	100	100	100		100
Non salariés	4,4	11,7	16,9		11,6
Salariés	95,6	88,3	83,1		88,4
Dont salariés en contrat à durée indéterminée	62,0	80,4	77,8		76,0
- du privé	53,1	62,3	58,0		59,4
- du public	8,8	18,1	19,8		16,7
Salariés précaires	55,1	7,9	5,3		12,3
Dont intérimaires	4,9	1,7	0,7		2,1
Dont apprentis	7,2	0,0	0,0		1,4
Dont salariés en contrat à durée déterminée	17,7	5,3	3,8		7,4
- du privé, hors contrats aidés	12,5	3,5	2,5		5,0
- du public, hors contrats aidés	5,2	1,9	1,2		2,4
Dont stagiaires et contrats aidés	3,8	0,8	0,8		1,4
- du privé	2,8	0,5	0,4		0,9
- du public	1,0	0,3	0,4		0,4
Source : Insee - Enquête emploi - données 2011, Population active occupée					

On peut remarquer d'emblée que la catégorie des 15-29 ans est surreprésentée dans les emplois atypiques (55,1 %). En ce qui concerne **les emplois intérimaires**, il apparaît que 7,2 % des 15-29 ans sont concernés, alors que seuls 1,7 % des 30-49 ans occupe ces types d'emplois. Les plus de 50 ans ne sont que très peu concernés (0,7 %). Quant aux **contrats d'apprentissage**, on remarque que seuls les 15-29 ans sont concernés à hauteur de 7,2 %. Les deux autres catégories (30-49 ans et 50 ans et plus) enregistrent un taux de 0 %. Cette tendance se confirme également pour les contrats à durée déterminée ou **emplois temporaires** (17,7 % pour les 15-

29 ans, contre 5,3 % pour les 30-49, et 3,8 % pour les plus de 50 ans). Enfin, on note également une large représentation des 15-29 ans dans **les contrats aidés**. Cette catégorie correspond à un taux de 12,5 %, contre 3,5 % pour les 30-49 ans et 2,5 % pour les 50 ans et plus.

Tableau III : Distribution du temps partiel subit selon l'âge, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle et l'origine sociale

Part de temps partiel subi Unité : %			
	Ensemble	Hommes	Femmes
Selon l'âge			
15 à 29 ans	42,8	41,7	43,3
30 à 39 ans	26,1	45,5	22,4
40 à 49 ans	25,1	31,5	24,2
50 à 59 ans	23,1	28,0	22,0
60 ans et plus	9,9	8,3	11,1
Selon le diplôme			
Aucun dipl. ou CEP	32,2	38,7	30,5
Brevet des coll.	31,6	34,0	30,9
CAP, BEP	30,6	34,5	29,6
Bac. ou brevet prof.	27,8	31,0	26,9
Bac+2	16,8	27,0	15,1
Dipl. sup.	21,8	28,2	19,9
Selon la catégorie socioprofessionnelle			
Agric. expl.	7,9	7,5	8,1
Artis., commer	28,9	32,8	25,1
Cadres et prof. intell. sup.	15,3	18,8	13,7
Prof. interm.	20,2	29,5	17,9
Empl.	30,3	38,4	29,5
Ouvriers	37,5	40,8	35,1
Selon l'origine			
Population non immigrée	26,3	31,7	24,9
Immigrés nés dans un pays de l'UE à 27	25,0	29,6	24,1
Immigrés nés hors de l'UE à 27	39,7	44,0	38,3
Ens.	27,1	32,7	25,7
Source : Insee - Enquête emploi - données 2011			

Ce tableau complète et confirme les analyses précédentes. En effet, concernant les emplois à temps partiel, nous observons que la catégorie des 15-29 demeure toujours la plus vulnérable.

La proportion du temps partiel enregistrée par cette classe d'âge est de 42,8 %. Ce taux est largement au-dessus de celui des 30-49 ans, et des 50 ans et plus, dont les proportions sont respectivement de 26,1 % et de 25,1 %. Par ailleurs, on peut également se rendre compte que la proportion des jeunes femmes de la catégorie des 15-29 ans occupant un emploi à temps partiel (43,3%) est légèrement supérieure à celle des jeunes hommes de la même catégorie (41,7%).

Bien que ce soit le facteur âge qui nous intéresse le plus dans cette analyse, on observe également que d'autres facteurs tels que le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle et l'origine sociale influencent sur le statut de l'emploi[29]. Concernant le diplôme, il apparaît que la proportion des actifs qui ne détiennent aucun diplôme est plus élevée (32 %) par rapport à celle des actifs détenant Bac[30]+2 (16 %). Par ailleurs, on remarque que les diplômés du supérieur sont également plus concernés (21,8 %) par l'emploi à temps partiel que les détenteurs d'un Bac+2 (16,8 %).

En ce qui a trait à la catégorie socioprofessionnelle, il ressort clairement ce de ce tableau que les ouvriers sont plus représentés dans les emplois à temps partiel que toutes les autres catégories socioprofessionnelles. Ceux-ci enregistrent un score de 37,5%, devançant ainsi de très loin, les employés (30,3%), les artisans et les commerçants (28,9%). Par contre seul 7,9% d'agriculteurs et exploitants occupent ces types d'emploi.

Un fait marquant se dégage également de ces données concernant le diplôme et l'origine sociale. Contrairement à la distribution selon l'âge, la distribution selon ces deux facteurs met en évidence que les hommes sont plus concernés par l'emploi à temps partiel que les femmes, les proportions étant respectivement de 38,7 % contre 30 % et de 31,7 % contre 24,9 %. Enfin, on remarque que les immigrants nés hors union-Européen enregistrent un taux plus élevé (39,7 %) que celui des immigrants nés dans l'Union européenne (25 %).

[29] Nous y reviendrons dans les prochains chapitres.
[30] Il s'agit ici du Baccalauréat Français.

Tableaux IV : L'évolution des emplois atypiques selon l'âge

L'évolution de l'emploi précaire selon l'âge Taux d'emploi précaire Unité : %				
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
1982	17,2	2,9	2,3	5,3
1983	16,6	2,8	2,1	5,0
1984	16,2	2,7	2,2	4,7
1985	20,2	2,9	2,3	5,5
1986	25,0	3,1	2,2	6,3
1987	29,6	3,1	2,0	7,0
1988	31,6	3,6	2,2	7,5
1989	33,2	4,1	2,0	7,9
1990	31,5	4,3	1,7	7,6
1991	28,2	4,5	1,9	7,1
1992	29,7	5,0	2,1	7,4
1993	31,4	5,6	2,8	8,0
1994	32,8	5,8	2,8	8,1
1995	36,6	6,9	3,4	9,3
1996	38,3	7,2	3,7	9,6
1997	40,7	7,9	3,8	10,2
1998	44,3	8,2	4,1	10,7
1999	46,8	8,3	4,0	10,9
2000	47,2	9,2	4,2	11,8
2001	45,8	8,6	4,3	11,4
2002	42,9	8,5	4,2	10,9
2003	43,7	8,8	4,3	10,9
2004	44,5	8,8	4,1	11,0
2005	45,7	9,3	4,4	11,5
2006	46,6	9,5	4,6	11,6
2007	48,3	9,5	4,6	11,9
2008	46,5	9,3	5,1	11,6
2009	46,5	8,7	5,1	11,2
2010	48,8	9,3	5,3	11,7
2011	49,8	9,7	5,2	11,9
Taux d'emploi précaire : intérim, CDD et apprentissage rapporté à l'emploi total.				
Source : Insee -Enquête emploi, France métropolitaine. Population des ménages. Personnes de 15 ans et plus.				

En se référant au tableau IV, on remarque que le taux d'emploi atypique chez les jeunes est passé de 17,2 % en 1982 à 47,2 % en 2000, de 2,9 % à 9,2 % chez les 25-49 ans. Par ailleurs, on note une stabilité à la fin des années 1980. À partir de 1993, on note une progression quasi continue pour toutes les classes d'âge. Toutefois, la progression est plus rapide chez les 15-24 ans : depuis 2005, le taux de précarité des 25-49 ans se situe autour de 9 % alors que celui des 15-24 ans oscille entre 46 et 50 %. Chez les 50 ans et plus, ce taux se situe entre 4,4 et 5,2 %.

Il ressort de cette analyse statistique que la situation vécue par les jeunes générations (15-29 ans) est beaucoup plus difficile que celle des plus anciennes (INSEE, 2012). Les moyennes, tous âges confondus, masquent ce phénomène massivement inégalitaire (INSEE 2012).

Dans la partie suivante, nous analyserons tour à tour les effets du travail atypique sur les individus qui les occupent**.**

1.5 L'impact ou les conséquences du travail atypique

1.5.1 Impact du travail atypique sur les travailleurs en général

Le fait d'exercer un emploi atypique n'est pas sans conséquence sur la vie au travail, sur le bien-être psychologique des travailleurs et sur les autres dimensions de leur vie (Paugam, 2004 ; Fournier et coll., 2003).

En ce qui concerne le bien-être psychologique des travailleurs occupant des emplois atypiques, plusieurs études ont montré que « l'incertitude pesant sur son propre sort, la difficulté de se projeter dans un avenir même proche, ainsi que l'impossibilité de construire des projets professionnels à moyen terme sont à l'origine de difficultés personnelles qui se traduisent par des états d'anxiété, de l'agressivité, une fatigue diffuse, du stress, une dépréciation de soi et un isolement de la personne » (Fournier et coll., 2003, p. 47). Globalement, il semble que les travailleurs occupant un emploi atypique ont le sentiment d'appartenir à un groupe social à part, « les précaires » (Le Dantec, 1998). En outre, le fait de ne pas être inscrit dans le collectif de l'entreprise les amène à ressentir la précarité de leur statut comme un stigmate qui les dévalorise fortement sur le marché du travail et rend leur intégration durable en emploi beaucoup plus incertaine (Paugam, 2004).

Concernant les répercussions de l'emploi atypique sur la vie en dehors du travail, plusieurs auteurs s'accordent pour affirmer que les changements de vie au travail

s'accompagnent le plus souvent d'un bouleversement considérable des relations entre vie au travail et vie hors travail (Fournier et coll., 2003 ; Baubion-Broye, 2000 ; Bihr et Pfefferkorn, 2008), notamment la vie associative, sportive, et culturelle (Paugam, in Fournier et Bourassa , 2004). À ce propos, dans une enquête portant sur plus de 13000 ménages, Paugam (*in* Fournier et Bourassa , 2004, p. 9) souligne que « plus les personnes s'écartent de la norme de l'emploi stable non menacé, plus elles courent le risque de connaître un cumul d'handicaps ». Paugam (*in* Fournier et Bourassa , 2004) met en évidence une interdépendance entre les sphères de sociabilité et d'intégration : si un individu est convenablement intégré dans une sphère, et en particulier s'il s'agit de la sphère professionnelle, il augmente sensiblement ses chances d'être également intégré dans d'autres sphères. L'auteur précise que cette thèse n'est ni mécanique ni déterministe et rappelle qu'il existe *a contrario* des individus qui occupent un emploi stable sans pour autant éviter un isolement plus ou moins grand dans leur vie sociale. Néanmoins, il reste que les probabilités d'observer un tel hiatus entre les différentes sphères de vie sont réduites.

Dans le même ordre d'idée, Paugam (*in* Fournier et Bourassa , 2004) a recensé d'autres conséquences de la précarité professionnelle sur la santé des individus et sur les relations sociales. À ce propos, l'auteur affirme que la « précarité professionnelle au sens de l'intégration incertaine, laborieuse ou disqualifiante[31], renvoie à l'idée d'un malaise agissant à un ou plusieurs niveaux. » p.63. C'est ainsi que les personnes occupant des emplois atypiques ou précaires peuvent éprouver des difficultés dans leurs relations avec leur conjoint, leurs enfants et leur famille élargie. À cet égard, Paugam (*in* Fournier et coll., 2004, p. 9) conclut que « le travailleur mal intégré professionnellement risque aussi d'être mal intégré dans la vie familiale et de s'enfermer dans une spirale qui le conduit en fin de compte à se replier sur lui-même. (p.65) En outre, plus la situation professionnelle est empreinte de précarité, plus la participation aux activités culturelles et sportives décroit.

1.5.2 L'impact du travail atypique sur les jeunes en particulier

Plusieurs auteurs s'accordent pour affirmer que le fait d'exercer un emploi atypique peut avoir des impacts considérables sur les jeunes, et ce sur plusieurs plans. Le Conseil permanent de la jeunesse[32] (CPJ, 2001) a dégagé plusieurs de ces impacts[33]. De prime abord, on note la

[31] L'étude de Paugam sera présentée plus en détail ultérieurement, mais il s'agit des trois formes d'intégration relevées par Paugam qui éloigne le travailleur de la norme d'emplois typiques.
[32] Organisme québécois qui a pour mandat de conseiller le gouvernement du Québec sur toute question relative à la jeunesse. Il veille également à promouvoir et à défendre les intérêts des jeunes.
[33] La situation est identique pour les jeunes Français, à la seule différence que le système de prêts et bourses ne fonctionne pas de la même manière qu'au Québec. En France, d'une manière générale, les jeunes bénéficient d'une

complexification et l'allongement de l'insertion professionnelle : lors de leur insertion professionnelle, les jeunes vivent davantage des périodes d'alternance entre travail et chômage, et ce parfois de façon involontaire.

Par ailleurs, en raison des difficultés à trouver un emploi permanent, plusieurs jeunes décident de poursuivre leurs études afin de maximiser leur chance de trouver un emploi stable et régulier par la suite (CPJ, 2001). Cependant, en prolongeant leurs études, ces jeunes risquent de se retrouver avec d'importantes dettes qui pourraient s'avérer difficiles à rembourser, compte tenu de leurs faibles revenus. À ce propos, l'appauvrissement des jeunes serait un autre des impacts de l'augmentation des emplois atypiques. Selon le CPJ (2001), au Québec, il y aurait un lien entre la croissance des emplois atypiques et l'appauvrissement des jeunes. Entre 1990 et 1994, le taux de pauvreté est passé de 27,6 % à 41 % chez les jeunes de moins de 30 ans (Conseil permanent de la jeunesse, 2001)

En ce qui concerne l'habitation, le Conseil permanent de la jeunesse (2001) souligne que l'accès au logement devient de plus en plus difficile pour certains jeunes en raison de l'instabilité du marché du travail. Certains jeunes décident de continuer d'habiter chez leurs parents et de quitter le foyer familial à un âge plus avancé. D'autres décident de cohabiter avec des pairs (*ibid.*). Par le même fait, l'instabilité de l'emploi diminue leur potentialité d'accessibilité à la propriété (*ibid.*). De nos jours, les jeunes sont de plus en plus dépendants financièrement vis-à-vis de leur famille, quelle que soit leur situation (Birh et Pfefferkorn, 2002). D'autre part, les familles ne sont pas nécessairement toujours en mesure de continuer à subvenir aux besoins de leurs jeunes. Ceux qui font face à cette situation se retrouvent désavantagés par rapport à d'autres jeunes (Fournier *et coll.*. 2002 ; Gauthier, 1994)

On note également une influence certaine de la situation d'emploi sur la décision de fonder ou non une famille (Conseil permanent de la Jeunesse, 2001). À cet effet, le CPJ rapporte que les emplois atypiques sont souvent porteurs d'instabilité, ce qui entraine une fragilisation de la situation économique des jeunes familles et les place dans l'insécurité. Ainsi, la mutation d'emploi est susceptible d'avoir un impact sur la formation des familles. Ceux qui décident d'avoir un enfant dans un contexte de précarité peuvent se retrouver avec des difficultés très importantes de conciliations travail-famille. Le CPJ (2001) mentionne enfin que les horaires variables ou instables et le manque de vacances causent chez beaucoup de jeunes un état d'anxiété et d'irritabilité, situation qui peut déstabiliser les proches.

---

bourse d'études jusqu'à 25 ans s'ils remplissent les conditions requises. Par contre, le système de prêt n'est pas institutionnalisé comme au Québec.

D'autres chercheurs ont montré que la discontinuité professionnelle à laquelle certains jeunes se heurtent, au moment de la transition-école-emploi, fragilise considérablement leur insertion sociale et la construction de leur identité (Fournier, Pelletier et Tardif, 2000 ; Freiche et Baudelaire, 2000 ; Roulleau-Berger, 2001). Lorsque les emplois sont de courte durée, plus les identités se vulnérabilisent, et moins les jeunes se sentent capables de s'investir réellement dans le travail (Fournier, Pelletier et Baucher, 2002 ; Hamel, 2002 ; Trottier, 2002 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Desmarais et coll., 2000). Le rapport au travail se fracture peu à peu, les jeunes travailleurs ne trouvent pas la reconnaissance et la validation de leurs compétences recherchées. Ils voient passer le temps, leur estime personnelle et leur confiance à la société se dégradent (Fournier, Pelletier et Tardif, 2000 ; Roulleau-Berger, 2001).

En somme, nous dirons que « l'insertion sociale est tributaire de l'insertion professionnelle » (Fournier, Beaucher et Viel, 2002, p. 24) ; la précarisation des emplois affecte plusieurs jeunes dans la réalisation de leur projet et de leur insertion sociale. Plusieurs d'entre eux éprouvent des difficultés à se projeter dans l'avenir (Castel, 2009 ; Rose, 2001 ; René, 1994). À ce propos, une étude sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes indique que 40 % des diplômés ne sont pas capables de faire des projets, 5 ans après avoir obtenu leur diplôme en raison principalement de la précarité des emplois qu'ils occupent (Fournier, 2002).

Dans les prochaines sections, nous analyserons de façon exhaustive le concept de la précarité, en étudiant ses origines, ses différents sens, ainsi que ses enjeux.

SECTION 2 : LE CONCEPT DE PRÉCARITÉ : ORIGINES, SENS ET ENJEUX

La précarité est une notion floue, théoriquement mal cernée, aux contours encore mal définis. Les définitions conventionnelles retenues dans la littérature scientifique sont aujourd'hui remises en cause au vu de l'absence d'unanimité entre les sociologues de langue française. Sur le plan méthodologique et conceptuel, on observe que des phénomènes qui sont rangés en France, souvent de façon confuse, sous l'étiquette de la précarité, sont fondamentalement appréhendés sous l'éclairage de systèmes normatifs complexes propres à chaque communauté politique[34] (Barbier, 2005). Selon l'auteur, il existe une réelle spécificité française dans l'acception très large de la notion. Barbier avance l'hypothèse que les phénomènes qui ont spécifiquement donné naissance au concept de précarité en France seraient liés au contexte français en particulier, ce qui constitue un obstacle à une analyse comparative. Il invite par conséquent la communauté scientifique internationale à construire des « équivalents fonctionnels » de la précarité d'emploi, opérationnels dans d'autres contextes nationaux (Barbier, 2005)[35]. Une nécessité de « réinventer»[36] le concept s'impose, afin de mieux l'adapter au marché du travail contemporain ainsi qu'aux dynamiques de l'insertion professionnelle.

Cette section vise à analyser en profondeur les concepts de précarité et de précarité d'emploi. Pour ce faire, nous exposerons premièrement, les origines et l'évolution du concept de précarité. Deuxièmement, nous donnerons les définitions étymologiques et sociologiques de ce concept. Troisièmement, nous aborderons le concept de la précarité d'emploi en mettant en perspective les nouveaux critères de stabilisation, ainsi que quelques définitions conventionnelles. Il s'agit en l'occurrence, des définitions de Paugam (2000), de Nicole-Dancourt (1992) et de Rogers et Rogers (1989). Quatrièmement, nous analyserons le concept de la précarité en lien avec les emplois atypiques, et finalement, nous mettrons en perspective, les variations de sens ou de signification des emplois précaires et des emplois atypiques, selon les contextes.

---

[34] Dans le contexte nord-américain, la précarité n'est pas reconnue comme phénomène social, à l'exception du Québec : la plupart des recherches anglo-saxonnes font plutôt état de chômage, de nomadisme ou de décrochage, laissant croire que ces situations sont le résultat d'un choix volontaire tel que le suppose la théorie néo-classique. (Maranda, Morissette et Lessard, *in Pratiques psychologiques*, 2004).

[35] L'auteur souligne à cet effet que la perception collective d'une existence de la précarité de l'emploi qui distingue des emplois précaires d'autres considérés comme « non précaires » est fondamentalement déterminé par l'édifice normatif en vigueur dans la communauté observée.

[36] Terme emprunté à Mircea Vultur, « La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail », *SociologieS* [en ligne], Débats, la précarité, mis en ligne le 27 septembre 2010.

2.1 Origines et évolution du concept de précarité

Le concept de précarité[37] est né dans le contexte particulier des Trente Glorieuses, à la fin des années 1970, pour caractériser la nouvelle pauvreté émergente, sans référence aucune à l'emploi ni au statut social. Afin de retracer de façon chronologique l'évolution de ce concept, nous nous appuierons tour à tour sur les travaux de Pitrou (1978a, 1978b,), de Shnapper (1997), de Nicole-Drancourt (1992), de Castel (1995) et de Boltanski et Chiapello (1999).

Le terme « précarité » est apparu pour la première fois en France dans les travaux en sociologie de la famille, en 1978. Pitrou (1978a, 1978b,) fut l'une des premières sociologues à employer ce terme dans ses travaux ; à cette époque, elle s'intéressait aux familles précaires qui ne bénéficiaient d'aucune aide financière[38]. Le but de l'auteure est ici d'alerter les pouvoirs publics sur l'émergence de *cas sociaux* dont ils ignorent l'existence. Les travaux de Pitrou se situent dans un contexte où le chômage de masse n'est pas encore apparu, où la dimension « emploi » dans la précarité n'apparaît qu'à côté de six autres (logement, vie de couple, revenus irréguliers, problèmes de santé, incertitude sur le nombre d'enfants à venir, manque relatif de liens sociaux) et concerne le manque de qualification et les conséquences de mauvaises conditions de travail dans la famille (Pitrou, 1978b).

L'intégration du paramètre de l'emploi dans la notion de précarité se fera quelques années plus tard. Les travaux de Shnapper (1997) marquent à cet égard un tournant. Dans son article portant sur le travail des statisticiens de l'INSEE, Schnapper propose des distinctions fondamentales entre cinq catégories de statuts d'emplois, lesquelles sont plus ou moins liées à la précarité : des emplois à « statut », c'est-à-dire disposant d'un statut (par exemple emploi public, parapublic, privé, permanent), des « emplois sans statut » (ou emplois précaires) qui correspondent « à des catégories statistiques variées, telles que le contrat à durée déterminée, le contrat à temps partiel, stagiaire dont une partie du stage se déroule en entreprise, vacataire de la fonction publique » (*ibid.*, p. 5 sq.), les statuts « dérivés de l'emploi » (par exemple retraite, préretraite, chômage), les « statuts nés de la solidarité » (tels que les emplois aidés), et enfin, les « sans statut » (par exemple le travail illégal).

Les travaux de Nicole-Drancourt (1992), qui procèdent à une clarification terminologique de la notion méritent une attention particulière. Elle souligne que « parfois il

[37] Dans cette analyse, nous nous inspirons des travaux de Jean Claude Barbier, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *R. franc. Social.*, 46-2, 2005, 351-370.

[38] À cette époque, les ouvriers avaient de mauvaises conditions de vie, habitaient souvent dans des taudis insalubres, avaient à peine de quoi manger et faire vivre leur famille. Ils avaient un travail pénible et dangereux et leur salaire n'était pas suffisant (Bresson, 2007).

s'agit d'un sous-ensemble d'emplois hors normes, parfois c'est l'emploi hors normes plus le chômage, parfois enfin, la précarité désigne l'ensemble du système d'emploi considéré comme déstabilisé par la diffusion rapide des formes d'emploi ; la précarité désigne aussi des caractéristiques de situations d'emploi : dans ces cas, la précarité désigne les caractéristiques du vécu individuel » (*ibid.*, p. 57). D'autre part, elle propose de faire une distinction entre précarité, précarité de l'emploi et formes particulières de l'emploi.

Pour sa part, Castel (1995), s'inspirant des analyses « régulationnistes » sur la transformation du rapport salarial, propose une approche globale de la notion de précarité qu'il appréhende comme un « effritement » de la condition salariale. Enfin, pour Boltanski et Chiapello (1999), la précarisation s'apparente à une « dualisation du salariat et une fragmentation du marché du travail ».

Au bilan, si la précarité est un concept pertinent pour analyser les risques d`exclusion et de vulnérabilité des travailleurs, notamment chez les plus jeunes, la nécessité de le redéfinir ou de le recadrer en fonction du contexte socio-économique actuel s'impose.

2.2 Qu'est-ce que la précarité?

2.2.1 Définition étymologique

En latin, *precari* signifie prier, supplier ; *precarius*, qui donnera naissance au français *précaire,* désigne ce qui a été obtenu par la prière. Cette étymologie suggère que la précarité des affaires humaines est une réalité ancestrale. Elle indique surtout que toute précarité est synonyme de dépendance à l'égard d'une puissance tutélaire, quelle qu'en soit la nature, qui peut soit accorder ce que les personnes sollicitent d'elle soit le leur refuser. Cette puissance tutélaire peut surtout retirer à tout moment ce qu'elle a accordé, d'où dérive l'idée que ce qui est précaire est mal assuré et mal établi. En outre, il y a, par définition, de la précarité là où il y a du pouvoir. En effet, la précarité intervient dans le cas de figure d'une prière adressée par un sujet à celui dont il dépend, par un vassal à son suzerain par exemple, ou d'une manière générale, par un subordonné à son maître. À l'idée de révocabilité s'ajoute donc celle de dépendance : la précarité implique un rapport social inégal dans lequel le bénéficiaire d'une faveur se soumet à celui qui la lui accorde (Eckert, 2011).

2.2.2 Définition sociologique

En sociologie, la précarité désigne la situation d'un individu placé dans une position de fragilité, de vulnérabilité et d'incertitude face à l'avenir (Bertaux et coll., 2014 ; Delcroix, 2013[39] ; Eckert, 2010 ; Eckert et Mora, 2008 ; Castel, 2007 ; Eckert, 2001 ; Paugam, 2000). Généralement, la précarité est une catégorie qui recouvre les situations sociales à problèmes et qui s'applique à des populations mal pourvues en termes de statut, de revenu, d'accès à l'emploi et à l'éducation. Elle se réfère aussi au risque de dégradation de la situation sociale des individus et à l'incertitude de leurs parcours de vie (Bresson, 2007). La précarité en tant qu'état s'oppose à la stabilité et elle engendre par ailleurs un accroissement du risque d'exclusion.

2.3 La précarité de l'emploi et la notion de stabilité

La notion de précarité de l'emploi est largement utilisée dans les pays latins tels que la France, l'Espagne et l'Italie. En revanche, dans les pays anglophones ou à forte dominance anglophone, tels que le Royaume-Uni, le Canada et les USA, cette notion est très peu employée dans la documentation scientifique. Barbier (2005) explique ce déséquilibre par le fait que dans ces derniers pays, tous les contrats de travail sont considérés comme des emplois équivalents et ne se distinguent pas selon un degré plus ou moins grand de précarité. Dans les pays anglophones, la tendance consiste plutôt à catégoriser les emplois selon les débouchés futurs qu'ils offrent, le tout dans une approche dynamique des trajectoires professionnelles.

La majorité des travaux qui cherchent à définir le phénomène de précarité de l'emploi ont en commun de construire leur définition en l'opposant à celle d'emploi typique et stable. Cette dichotomie nous semble fondée. Ainsi, avant de poursuivre notre analyse, il nous paraît important de déterminer d'abord les contours d'un emploi typique stable, ensuite nous présenterons et analyserons quelques définitions de la précarité d'emploi, et enfin, nous analyserons la notion de précarité en lien avec l'emploi atypique.

2.3.1 Vers de nouveaux critères de stabilisation ?

Selon Revel (2001), l'emploi stable renvoie à la norme d'emploi permanent et à temps plein telle que définie pendant les Trente Glorieuses. L'instabilité est son opposé et peut être définie

[39] À l'instar d'Agnès Pitrou, Catherine Delcroix se fonde sur des études des familles en situation de précarité sociale, parfois issues de l'immigration maghrébine, pour élaborer sa définition de la précarité.

comme une intermittence d'épisodes d'emplois et de chômage. Revel (2001), désigne par le terme de « travailleurs intermittents » les travailleurs qui passent continuellement d'une période rémunérée à une période sans emploi.

Cependant, depuis quelques années, on observe l'apparition de plusieurs facteurs structuraux qui influent l'accès à un emploi stable à un point tel qu'il semble légitime de redéfinir la stabilité, ou tout du moins de s'interroger sur l'émergence d'une nouvelle conception de la stabilité. Trottier[40], Laforce et Cloutier (1999), tentent d'illustrer la nouvelle conception de la précarité à partir des résultats d'une analyse des représentations que des diplômés universitaires ont de l'insertion. En s'appuyant sur la définition de l'insertion professionnelle proposée par Vicens (1981), les auteurs partent du postulat selon lequel le principal indicateur de la fin de la période d'insertion est la stabilité d'emploi. « Un diplômé inséré est celui qui ne prévoit pas à court terme de perdre son emploi ni de le quitter délibérément, et qui considère que cet emploi lui permet de réaliser son projet de vie, même si l'emploi n'est pas celui auquel on aspirait. » (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999, p. 46). La représentation que certains diplômés avaient de l'insertion professionnelle, notamment de la stabilité d'emploi, cadrait assez bien avec la conception de départ de l'équipe de recherche.

Dans un tel contexte, on considère qu'un individu est inséré lorsqu'il a acquis la capacité à se maintenir sur un marché du travail en mouvance, en raison de sa polyvalence et des compétences qui lui sont reconnues par des employeurs ou par ses pairs (*ibid.*). De nos jours, la stabilisation sur le marché du travail est moins qu'auparavant liée à la permanence de l'emploi et du poste qu'elle ne l'était auparavant. Elle est désormais davantage liée à l'employabilité[41] de l'individu, à sa capacité à mettre en valeur ses compétences et sa polyvalence, soit en démontrant que ses compétences correspondent à celles qu'un employeur éventuel recherche, soit en créant son propre emploi (*ibid.*).

Trottier et son équipe concluent leurs études en soulignant que les représentations que les diplômés ont de la stabilité d'emploi se distribuent autour d'un axe comprenant deux pôles. L'un a trait à des emplois stables à temps plein avec sécurité d'emploi et avantages sociaux. L'autre réfère soit à des emplois à durée déterminée, soit à des emplois qui étaient, au départ, à durée indéterminée, mais qui n'ont pu être maintenus, ou qui sont avérés moins stables que prévus. Pour ce qui est du deuxième pôle, la situation exige des diplômés une grande polyvalence en vue de s'adapter à la flexibilité que réclament les entreprises ou à la volatilité

[40] *In* Fournier, G. et Bourassa, B. (2000), *Les 18-30 ans et le marché du travail : quand la marge devient la norme*. Québec : Les Presses de l'Université Laval, 286 p.
[41] Nous expliquerons cette notion plus loin.

du marché du travail. Plusieurs des jeunes interviewés reconnaissent que le marché du travail a changé, et anticipent de s'y insérer en misant sur leur employabilité. Ces résultats montrent qu'il y a plus d'un critère pour définir la stabilité sur le marché du travail (*ibid.*). Notons cependant que les jeunes interviewés par Trottier et son équipe étaient tous titulaires d'un doctorat. Nous pouvons dés lors nous demander si cette façon de définir la stabilité ne tient pas au fait qu'ils peuvent miser sur leur capital scolaire ainsi que sur d'autres ressources qui ne sont pas accessibles à l'ensemble des jeunes.

Les résultats de l'équipe de Trottier *et coll.* (1999) rejoignent ceux de Vernière (1993), qui définit l'insertion professionnelle comme le processus par lequel les individus n'ayant jamais appartenu à la population active accède à une position stabilisée dans le système d'emploi. La stabilité s'acquiert ici par l'expérience professionnelle. Le terme de « position stabilisée » met en relief le fait qu'il ne s'agit pas nécessairement d'un emploi stable. Cette conception de la stabilité rejoint, partiellement du moins, celle proposée par Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (2001), à partir d'une analyse des pratiques et des logiques d'insertion sociale de jeunes. Leurs travaux permettent de formuler le constat qu'une proportion non négligeable de jeunes réussit à échapper au chômage et à vivre une certaine stabilité sur le marché du travail, notamment dans les branches d'emplois comme le commerce et la restauration, en dépit du fait que l'emploi n'est pas à durée indéterminée, qu'il est même défini comme temporaire à première vue, voire précaire. Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (2001), soulignent de plus que même lorsqu'ils vivent des épisodes de chômage et qu'ils occupent de manière successive les périodes d'emploi, plusieurs jeunes réussissent à se stabiliser sur le marché de l'emploi.

Nicole-Dancourt (1997) parle dans ce contexte de « stabilité dans l'instabilité ». Selon l'auteure, la stabilité peut cohabiter avec la précarité ou, plus exactement, la particularité des parcours individuels ne constitue plus un obstacle majeur. L'auteure prend ici l'exemple d'un jeune travaillant « depuis plus de 10 ans sans période de chômage », mais qui a soit enchaîné des contrats à durée déterminée, soit a eu recours au travail à temps partiel. Dans ce cas est considéré comme « stable » non plus l'individu qui travaille dans le cadre d'un contrat qui garantit sa permanence dans l'emploi, mais celui qui parvient à construire un itinéraire stabilisé dans l'emploi. Ainsi, la stabilité ne renvoie plus de façon systématique à la permanence d'un emploi, mais à la permanence dans l'emploi

Dans la même logique, Vultur (2010) précise que les critères pour définir la stabilisation en d'emploi ne peuvent être réduits uniquement à des paramètres de stabilité du lien d'emploi, mais à la capacité du travailleur à se maintenir en emploi et à échapper au chômage de longue

durée. Ainsi, le terme de « position stabilisée » met en relief le fait que dans les conditions actuelles du marché du travail, un individu peut très bien occuper durablement des positions instables sans pour autant être considéré comme précaire (Gauthier, Fournier et Zimmerman 2013 ; Vultur et Trottier, 2010 ; Eckert et Mora, 2008 ; Cingolani, 2005 ; Fournier, Monette, Pelletier et Tardif, 2000 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger 1995).

Ces approches de la stabilité ne mettent pas l'accent sur les facteurs structuraux qui sont à la base des difficultés d'insertion des jeunes, mais sur les jeunes eux-mêmes, considérés comme acteur de leur propre parcours d'insertion. Les jeunes ne sont pas ici considérés comme des victimes passives, sans capacité d'agir sur leur situation, mais à l'inverse, comme des acteurs capables d'interpréter leur situation, de participer à la construction de leur trajectoire, et de s'approprier leur propre histoire (Vultur, 2010 ; Trottier, *in* Fournier et Bourassa, 2000).

L'analyse précédente permet de constater que les liens d'emploi ne constituent plus le critère déterminant pour définir la stabilité d'emploi ; la stabilité est de plus en plus envisagée comme étant le fait d'occuper des « positions stabilisées » de façon régulière. Par contre, cette conception demeure encore très théorique dans certains pays, notamment en France. En effet, dans le contexte français, la stabilité est encore appréhendée comme étant liée à un travail à durée indéterminée, et ce malgré le fait que celui-ci ne constitue pas une garantie absolue face à l'avenir.

2.3.2 Quelques définitions de la précarité de l'emploi

« Au sens strict, on peut définir comme emploi précaire, tout emploi qui, contrairement à la forme commune de l'emploi, n'est pas de durée indéterminée » (Bernier, 1986). L'emploi précaire n'est pas défini uniquement par la durée du contrat de travail, mais surtout et particulièrement par sa nature particulière qui déroge aux lois établies au regard du travail à temps complet.

Emplois précaires, emplois hors-normes, non standards ou atypiques sont autant de qualificatifs qui rendent compte de l'ampleur des changements qui ont marqué le marché du travail au cours des dernières décennies.

2.3.2.1 La définition de Rogers et Rogers

Rogers et Rogers (1989) proposent quatre dimensions pour déterminer si un emploi est précaire ou non. La première correspond au degré de stabilité de l'emploi et met l'accent à la fois sur

les limites de temps et le risque de perdre l'emploi. Ainsi, si la stabilité de l'emploi n'est pas garantie, l'emploi sera considéré comme précaire. En somme, cette dimension fait référence à la durée et à la continuité du lien d'emploi. Le deuxième critère est le contrôle du processus de travail et est lié à la présence ou à l'absence de syndicat, ces dernières étant relatives au contrôle des conditions de travail. En effet, un salarié qui occupe un emploi non syndiqué, ou qui évolue dans un environnement précaire, n'aura que très peu de contrôle sur le processus de travail. Ainsi, le fait que l'employé n'ait aucun contrôle sur son emploi peut rendre celui-ci précaire, parce que l'employé peut difficilement prévoir l'avenir et faire des projets à long ou à court terme. La troisième dimension fait référence au degré de protection réglementaire et plus particulièrement aux lois et à la protection offerte par les syndicats et les conventions collectives. En l'absence d'une protection légale solide, le salarié peut être démis de ses fonctions du jour au lendemain, et ce sans aucune forme de procédure ; cette situation contribue également à la précarisation de l'emploi. Enfin, la quatrième dimension est le niveau de revenu, élément important de la définition. Un emploi dont la rémunération est insuffisante pour assurer le soutien du travailleur et des personnes à charge peut effectivement être considéré comme un emploi précaire.

2.3.2.2 La définition de Paugam

La définition de la précarité d'emploi donnée par Paugam (2000), rejoint en quelque sorte celle de Rogers et Rogers (1989). Selon Paugam (2000), la précarité de l'emploi correspond à une situation où le salarié exerce un travail précaire parce que relevant d'une forme atypique de contrat de travail (contrat à durée déterminée, contrat d'intérim…) qui l'empêche de se projeter dans l'avenir. À l'instar de la définition de Rogers et Rogers (1989), la définition de Paugam (2000), fait ressortir le caractère incertain de l'emploi, l'absence de contrôle de la part du salarié, ainsi qu'une impossibilité pour celui-ci de se projeter dans le futur. Cette définition met également l'accent sur la forte vulnérabilité économique et sur la limitation des avantages sociaux. Paugam (*in* Fournier et coll., 2004 p. 9-10) inscrit toutefois la précarité de l'emploi dans un contexte plus global : « à partir du moment où les individus ne peuvent bénéficier d'une certaine stabilité, s'il leur est difficile, sinon impossible de planifier leur vie et leur avenir (…), la précarité de l'emploi renvoie à l'État providence et au système de régulation des sociétés modernes ».

2.3.2.3 La définition de Nicole-Dancourt

Selon Nicole-Dancourt (1992), il est difficile de trouver une signification claire et consensuelle au terme de précarité d'emploi. Toutefois, cette notion désigne parfois selon elle un sous-ensemble d'emplois hors normes (emploi à durée déterminée, stages, intérim, travail à temps partiel..), mais d'autres fois un système d'emploi considéré comme déstabilisé par la diffusion rapide de nouvelles formes d'emploi. Autrement dit, selon l'auteur, tous les emplois qui dérogent du statut normal de l'emploi, soit l'emploi à temps plein et à durée indéterminé, sont considérés comme étant des emplois précaires.

Il ressort de ces différentes définitions trois traits définitoires communs, à savoir l'instabilité, l'incertitude de l'emploi et l'insécurité économique. Ces trois dimensions peuvent être largement relativisées, voire contestées ; nous avons évoqué précédemment le fait que les emplois à durée indéterminée peuvent devenir précaires face à la menace du licenciement (Cingolani, 2005 ; Paugam, 2000), dans la plupart des cas liée à des projets de restructuration de l'entreprise (Cingolani 2005). Par ailleurs, d'autres études soulignent également que l'incertitude sur le marché du travail ne se réduit plus à une opposition entre les contrats à durée indéterminée et les contrats temporaires. L'enjeu est davantage la sécurisation des trajectoires professionnelles et leur continuité afin de garantir le travailleur contre les risques de marginalisation et de *décrochage en emploi* (Eckert et Mora, 2008).

D'autre part, la perception de personnes occupant ces types d'emploi quant à leur précarité ou non peut aussi être prise en compte. Une nuance doit être apportée afin de définir les contours de la précarité d'emploi. Si par exemple une personne choisit de travailler avec un contrat à durée déterminée en vue d'avoir un revenu plus élevé ou parce qu'elle préfère un horaire plus souple ou variable, il devient illogique d'associer sa situation à la précarité d'emploi, car il s'agit ici d'une précarité librement choisie ou consentie qui ne s'accompagne pas des corollaires habituels. Desrochers (2000) et Tremblay (1995) adoptent la même optique en proposant d'intégrer à la notion de précarité professionnelle le caractère volontaire ou imposé de la situation, ainsi que les attentes des individus par rapport au travail. À ce propos, Tremblay (1995, p. 56) affirme : « une personne qui choisit de travailler à contrat pour négocier un salaire plus élevé que le niveau de classification où elle se trouvait, peu plus difficilement être considérée comme précaire. La dimension volontaire ou non de la situation vient aussi moduler la question de la précarité, rendant un peu floues et mouvantes les frontières de la précarité ».

C'est pour cette raison que plusieurs études portant sur le thème de la précarité d'emploi suggèrent fortement d'intégrer la dimension subjective, notamment le caractère

volontaire, dans la définition de la précarité[42]. Les dimensions objectives, à elles seules, nous apparaissent quelque peu limitées et trop relatives.

2.4 Tous les emplois atypiques sont-ils précaires ?

Il est difficile de procéder à une adéquation parfaite entre précarité et travail atypique. Certains travailleurs atypiques arrivent à bien « tirer leur épingle du jeu », alors que certains travailleurs permanents à temps plein vivent une insécurité importante (Eckert et Mora, 2008 ; Cingolani 2005). Toutefois, l'ensemble des travaux réalisés sur la question du travail atypique montre que la précarité est une caractéristique fréquente de ce type de lien d'emploi (Conseil permanent de la jeunesse, 2001 ; Paugam, 2000 ; Tremblay, 1995).

Paugam (2000) met en évidence que le fait d'exercer un emploi atypique ne conduit pas nécessairement à un rapport de travail précaire, mais qu'il peut même permettre aux travailleurs de se réaliser dans son emploi, et lui procurer une satisfaction personnelle. Dans le même ordre d'idée, Malenfant et ses collaborateurs (1999) soulignent que plusieurs travailleurs et travailleuses qui occupent des emplois intermittents considèrent qu'ils ne pourraient pas être valorisés au même titre dans un emploi stable. Ainsi, pour les travailleurs qui expérimentent les emplois atypiques dans cette logique, leur statut d'emploi est une source de satisfaction, puisqu'il leur permet d'éviter d'avoir un emploi monotone ou routinier. Les auteurs soulignent que cette catégorie de travailleur est capable d'accepter des petits revenus, ainsi qu'une insécurité relative. Enfin, Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001) indiquent que le fait d'occuper des emplois « intermittents » ou de connaître des périodes de chômage n'est pas toujours synonyme de précarité dans les itinéraires des jeunes. À la sortie du système scolaire, des jeunes peuvent souvent connaître, à court terme, des périodes de chômage, ou se retrouver dans des emplois à durée déterminée, sans que cela influence négativement leur parcours professionnel à long ou moyen terme. En revanche, si nous prenons le cas des jeunes qui suivent des itinéraires chaotiques, constitués d'emplois précaires et de périodes de chômage longues et récurrentes, nous pouvons véritablement parler de précarité, au vu de la menace de désaffiliation sociale, voire d'exclusion.

Il y a donc lieu, sur la base de ces constats, de dissocier en partie le fait de ne pas accéder à un emploi à durée indéterminée d'une part et la précarité d'autre part. Nous rejoignons en cela

[42] Nous y reviendrons lorsque nous aborderons la notion de précarité professionnelle.

l'analyse formulée par Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (1995, p. 73) : « On peut chômer, exercer des emplois précaires ou changer d'emploi souvent, sans systématiquement vivre dans la précarité »[43]. Ainsi, pour ces types de travailleurs, l'emploi atypique n'est pas synonyme de précarité, mais est vu comme une opportunité permettant de viser un équilibre sur le plan psychologique, social et émotionnel. Dans le même sens, Trottier (2000) stipule que l'on peut évoquer la précarité dans le seul cas où la désaffiliation et l'exclusion sociale menacent les jeunes en favorisant des itinéraires chaotiques et les conduisent dans une succession de petits boulots et de périodes de chômage longues et récurrentes.

2.5 La précarité comme mode d'insertion des jeunes : « le paradoxe de l'insertion »

Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001) montrent le fait que les périodes de précarité peuvent s'avérer, sur le plan individuel, des moments où des jeunes apprennent, mûrissent leur autonomie, se mettent à la recherche d'eux-mêmes à travers des expériences d'emploi à durée indéterminée ou d'autres expériences plus marginales, le tout dans une dynamique de mise à l'épreuve de soi. Ils peuvent développer leur capacité à mieux saisir les occasions d'emploi, capacité qu'ils n'avaient pas eu l'occasion de cultiver faute de socialisation professionnelle appropriée[44]. Les auteurs soulignent que la précarité semble constituer un moratoire dans leur itinéraire, qui leur offre le temps dont ils ont besoin pour décrypter leur milieu et, tout en reportant certains choix, pour élaborer des stratégies leur permettant finalement de se stabiliser à plus long terme sur le marché du travail. De même, sur le plan collectif, il arrive que ces jeunes en situation de précarité mettent en place, notamment dans les grandes villes, des systèmes d'organisations collectives ou des « espaces intermédiaires de création et de

[43] Il paraît important de préciser que ces deux auteures font référence à un public jeune en phase d'insertion professionnelle.

[44] Le concept de *socialisation professionnelle* réfère à « un processus unique, de plus en plus intégré, et concernant potentiellement l'ensemble du cycle de vie des individus » (Dubar, 1992, p. 505). La socialisation professionnelle se définit ici comme un processus par lequel les individus acquièrent des connaissances et des compétences qui permettent aux jeunes d'intégrer non pas forcément le travail, mais l'ensemble de ce qui constitue une société (Nicole -Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Elle est un parcours de « stabilisation vers l'emploi » ponctué d'espaces d'activités plus ou moins diverses, et varié selon les individus, tels que les engagements dans la sphère marchande (petits boulots, métiers, professions), dans l'espace éducatif (lycée, université…) ainsi que dans les autres mondes de la vie sociale (associatif, de loisir, bénévole, sportif, artistique, etc…) (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 1995). Elle implique une double transaction biographique et relationnelle, la première renvoyant aux appartenances sociales de l'individu et à la temporalité de son parcours en construction, la seconde faisant référence à la reconnaissance sociale des positions revendiquées (Claude Dubar, 1992).

recomposition »[45]. Dans ces espaces, ces jeunes construisent de nouveaux modes d'actions collectives à partir de situations de précarité économique et sociale plus ou moins imposées (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Les auteures précisent que « ces espaces intermédiaires apparaissent comme des zones de repli pour un temps déterminé. Les jeunes essaient d'y mobiliser les ressources pour préciser leurs aspirations. » (*op. cit.*, p. 94). En somme, nous dirons que lorsque l'intermittence d'emploi s'inscrit dans un processus d'insertion, cette intermittence n'est pas systématiquement liée à des situations de précarité durable et d'échec, mais elle peut être saisie comme une occasion de socialisation et de développement. Cette analyse rejoint celle de Vultur (2010, p. 10) qui déclare que « ce type de 'précarité' liée à l'exercice d'un emploi peut être considéré, dans certaines situations, comme un fait positif (…) chez les jeunes, les périodes de chômage de courte durée peuvent correspondre à une consommation de loisir ou d'expériences de vie considérée plutôt comme des préludes à une installation définitive dans la vie professionnelle qu'à une absence d'emploi. ».

Vu sous cet angle, on pourrait affirmer que la précarité n'est pas uniquement synonyme de « points morts » et de « trous noirs », mais, paradoxalement, elle est également accompagnée d'espaces dans lesquels de nouveaux modes d'insertion peuvent se développer. Cependant, le fait de reconnaître l'existence de ces espaces intermédiaires de socialisation et de mettre à jour, ce que les périodes de précarité peuvent receler de positifs ou d'engagement sur le plan individuel ne signifie pas qu'on ignore le caractère potentiellement pathogène de ces situations qui peuvent engendrer de la souffrance et de la stigmatisation. Cela n'implique pas non plus qu'on néglige de prendre en considération les facteurs structurels qui en sont à l'origine, ni, encore moins, qu'on voie dans la précarité une forme d'idéologie de vie à laquelle il soit possible de réellement adhérer (Trottier, 2000).

Ces différentes analyses illustrent une approche qui ne focalise pas sur les facteurs structuraux à l'origine des difficultés d'insertion des jeunes, mais sur les jeunes eux-mêmes, les dépeignant comme des acteurs de leur propre trajectoire d'insertion professionnelle, en dépit des multiples facteurs déterminants de leur réussite et des contraintes auxquels ils ont à faire face sur le marché du travail.

[45] Dans les espaces des grandes villes qui rassemblent provisoirement des populations en situation précaire se développent des socialisations productrices de culture de l'aléatoire qui peuvent être mobilisés dans les processus d'affiliation, de désaffiliation et de réaffiliation urbaine et économique (Roulleau-Berger, 1995).

Par ailleurs, il ressort de ces analyses que tous les emplois atypiques ne conduisent pas systématiquement à un rapport de travail précaire. Ces types d'emploi permettent à certains travailleurs non seulement de se réaliser, mais aussi, leur procure une certaine satisfaction. Pour les jeunes en particulier, le fait d'occuper les emplois atypiques constitue un mode d'insertion et un moyen de se socialiser et de construire leur parcours professionnel. Dans le prochain paragraphe, nous verrons que le sens donné aux expressions « emplois atypiques » et « emplois précaires » varie d'un contexte national à l'autre.

2.6 Emplois précaires ou emplois atypiques ? Une variation de significations

Tel que nous l'avons souligné précédemment, le phénomène de l'emploi atypique et son impact sur les individus est généralement analysé dans la sociologie française en termes de « précarité ». Dans cette approche, les emplois qui dérogent à la norme de l'emploi telle que définie pendant la période des Trente Glorieuses correspondent à des « emplois précaires ». Ces formes d'emplois sont considérées comme étant des situations déviantes par rapport aux conditions fournies par le modèle fordiste dans lequel le contrat de travail permanent constituait le maillon principal entre le rôle joué par l'individu dans la production et sa place dans la distribution ; il était également le garant de son intégration sociale (Offe et Deken, cité par Vultur, 2011). Selon Vultur (2010), l'extension du terme à l'ensemble des nouvelles formes d'emplois atypiques est problématique, car l'hétérogénéité de ces formes d'emplois et les caractéristiques des individus qui les occupent rendent cette extension abusive ; thèse que l'auteur étaye par plusieurs exemples. De prime abord, les différentes formes de travail atypique n'ont pas les mêmes fonctions dans tous les pays. Dans les états très administrés (corporatistes, dans la terminologie de GostaEping-Andersen, 2008), à l'instar de la France, la prolifération de ce type d'emploi reflète les tentatives des employeurs de contourner certaines dispositions législatives et relève plutôt de logiques dérogatoires. GostaEping-Andersen (2008) précise que ce phénomène résulte de l'existence des règles juridiques ou syndicales qui confèrent à certaines catégories de travailleurs des avantages en termes de rémunération ou de sécurité de travail, dont le coût, est tel qu'il amène les entreprises connaissant des difficultés économiques à faire appel à des travailleurs atypiques qui n'ont pas les mêmes privilèges que les « permanents ».

En revanche, au Québec et au Canada par exemple, le travail atypique n'est pas systématiquement envisagé sous l'angle de la « précarité ». La distinction entre les catégories

françaises CDI, CDD, etc. n'a pas grand sens au Québec et au Canada[46] selon Vultur (2010). Ce même auteur affirme que si l'on concède que le concept de précarité peut être utilisé légitimement dans des pays où les emplois permanents sont beaucoup plus protégés par rapport à d'autres types d'emplois, on ne peut pas parler dans les mêmes termes pour les pays où le marché du travail est beaucoup plus ouvert et où chacun vend sa force de travail selon une logique de l'offre et de la demande. Par conséquent, on se saurait appréhender de la même manière la situation des individus en emploi dans les pays comme la France, qui se caractérise par un marché de travail plus protégé et qui offre des garanties et des droits très solides, et dans les pays comme le Canada et la province de Québec.

D'autre part, en France, l'emploi atypique est appréhendé en terme de précarité parce qu'on accorde beaucoup d'importance au statut d'emploi, à une relation d'emploi normale[47]. L'emploi atypique ou emploi précaire est déviant par rapport à la norme sociétale et à la référence légale de base. Or, cette référence n'est qu'un élément parmi tant d'autres du travail des individus et ne reflète pas la qualité de l'emploi (Vultur, 2010).

Si l'emploi stable n'est pas l'objectif principal de la majorité des jeunes Québécois, la grande majorité des jeunes Français qui occupent un emploi atypique espère que ces emplois aboutissent à un emploi stable à court ou à moyen terme. D'une manière générale, 70 % des jeunes Français souhaitent travailler dans la Fonction publique[48]. Cette attractivité progresse avec l'âge : 72 % des 15-17 ans ; 75 % des 18-24 ans ; 78 % des 25-30 ans[49]. Par ailleurs, les enquêtes réalisées au Québec par Mercure et Vultur (cité par Vultur, 2010) auprès d'un échantillon représentatif de la population active indiquent que chez les 18-34 ans, les caractéristiques qui sont prioritaires au moment de choisir un emploi sont, dans l'ordre, de bonnes relations avec les collègues (66,3 %), une ambiance de travail agréable (65,3 %), une tâche intéressante (63 %) et qui favorise la réalisation personnelle (60,6 %) et un horaire de travail raisonnable (49 %). 51,8 % des sondés jugent la sécurité d'emploi très importante tandis

[46] En France, pour être crédible envers les institutions, il faut obligatoirement occuper un emploi stable à durée déterminée et à temps plein. Par contre, tel n'est pas le cas au Québec. Il suffit de justifier d'une « position stabilisée » sur le marché du travail, quelle que soit la nature du contrat ou de l'emploi. La France reste marquée par une réelle inégalité des rapports sociaux.

[47] Le rapport salarial « normal » est celui qui s'est cristallisé au cours des Trente Glorieuses, qui repose sur un rapport dual salarié-employeur : les salariés fournissent un travail pour un employeur précis, et reçoivent en échange un salaire ainsi qu'un certain nombre de garanties et d'assurances sociales (Malenfant, 2004). La relation entre ces deux parties est matérialisée par le contrat de travail. Or, de nos jours, ce modèle est grandement concurrencé par des formes d'emploi qui s'éloignent de cette relation entre deux entités sociales : l'intérim, la sous-traitance, l'externalisation, etc. (*ibid.*). Actuellement, la relation employeur-salarié est brouillée, elle est complexifiée par les reconfigurations structurelles de la division du travail.

[48] Sondage IFOP, archives avril 2005

[49] *Ibid*.

que le taux chute à 35 % lorsqu'il s'agit de l'importance consacrée au salaire. Ainsi, nous constatons que les conditions matérielles telles que le salaire et la sécurité, piliers du modèle productif fordiste, ne représentent pas des aspirations dominantes pour la moitié des jeunes actifs québécois. Selon Vultur (2010), le travail atypique coïncide à certains égards avec certaines valeurs partagées par la population active, notamment par les jeunes, sur le plan de l'autonomie, de l'aménagement du temps de travail, de l'indépendance et du contrôle de l'activité professionnelle. Rappelons qu'entre 2000 et 2010, au Québec, l'emploi à temps partiel a augmenté de 33 % et que dans 77 % des cas, il serait volontairement choisi.

Le concept de précarité fait l'objet d'une perception et d'un usage particulier en France, parce que celle-ci a fait le choix de maintenir son fonctionnement sur les bases du régime fordiste de production[50]. On peut réellement parler de *singularité française* dans la perception de ce concept. Elle constitue un obstacle dans la comparaison internationale, de sorte qu'il nous faut trouver un *tertium comparationis* dégagé des spécificités nationales.

L'analyse précédente a mis en lumière l'absence de représentation unique de l'emploi atypique et de l'emploi précaire ; les conceptions diffèrent fortement selon les contextes nationaux. Dans le même sillage, Bertaux et coll. (2014) soulignent que la précarité salariale n'a pas le même visage partout et qu'une situation identique de précarité ne peut être interprétée de la même manière dans divers contextes nationaux. La prochaine section est consacrée au concept de précarité professionnelle.

[50] Nous verrons dans le prochain chapitre que cette singularité de la France est particulièrement marquée en ce qui concerne les emplois juvéniles (Rose, 2006).

SECTION 3 : LA NOTION DE PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE

Dans la section précédente, nous avons abordé les notions de précarité et de précarité d'emploi. La présente section quant à elle porte sur la notion de précarité professionnelle et vise à souligner l'importance d'intégrer les aspects subjectifs et les aspects objectifs dans la définition de cette notion. Ceci étant, cette section se divise en deux parties. La première fait état de la définition sociologique de cette notion, ainsi la conception de Paugam (2000), qui nous semble très pertinente au regard de notre problématique de recherche. La deuxième partie s'attache à expliciter la définition de la précarité professionnelle, en soulignant la nécessité d'y intégrer les aspects subjectifs et objectifs (Klinger, *in* Bertaux et coll., 2014 ; Vultur, 2010 ; Béji, 2003 ; Paugam, 2000).

3.1 Définition sociologique

Par précarité professionnelle, on entend généralement l'instabilité de l'emploi. Selon cette définition, un salarié est dit précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas notamment de ceux dont le contrat de travail est de courte durée, mais également de ceux dont le risque d'être licencié est permanent (Bertaux et coll., 2014 ; Castel, 2009 ; Castel, 2007 ; Cingolani, 2005 ; Delcroix, 2005 ; Fournier et coll., 2004 ; Paugam, 2000 ; Castel, 1995).

Revel (2001, p. 78-79) abonde dans le même sens lorsqu'elle affirme que la précarité professionnelle correspond à « un ensemble de situations particulières qui ont pour dénominateur commun une forte incertitude qui empêche de raisonner dans la durée. Ces situations d'emplois sont particulières du fait même qu'elles ne s'inscrivent pas dans le rapport salarial dominant du contrat indéterminé à temps plein ».

Paugam (2000) fait remarquer que les différents types de précarité entretiennent des relations dialectiques entre eux. En d'autres termes, l'intégration dans la sphère professionnelle parait déterminante quant aux capacités ou habiletés d'intégration dans les autres sphères de vie. Par conséquent, la précarité professionnelle peut entrainer la précarité sociale, familiale et relationnelle et réciproquement, il n'est pas rare qu'il devienne difficile pour une personne de trouver un emploi stable lorsque celle-ci est frappée par la précarité sociale et relationnelle. En effet, les autres sphères de la vie peuvent procurer des ressources pour s'insérer et se stabiliser sur le marché du travail. Dans le même sillage, Paugam (2007) conclut qu'une faible intégration professionnelle peut entrainer une faible intégration dans le système social dans son ensemble.

Bien que toutes ces définitions nous semblent valides, nous estimons qu'elles présentent quelques limites, du fait qu'elles ne font référence qu'à la notion de stabilité et d'instabilité. Paugam (2000) apporte une vision plus étoffée et plus complète du phénomène.

3.2 La conception de la précarité professionnelle selon Paugam

Les travaux de Paugam (2000) marquent un tournant important dans la définition de la précarité professionnelle. L'auteur inclut deux dimensions fondamentales dans sa définition, à savoir la précarité du travail et la précarité de l'emploi. En croisant ces deux dimensions, Paugam obtient quatre formes d'intégration professionnelle qui renvoient à des degrés plus ou moins élevés de précarité professionnelle. La première dimension, le rapport au travail, désigne « les dimensions de la satisfaction ou de l'insatisfaction » des salariés dans l'exercice de leur activité (Paugam, 2000, p. 17). En ce sens, l'auteur mentionne que « le salarié est précaire lorsque son travail ne lui permet pas d'atteindre les objectifs fixés par l'employeur, et lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise » (*ibid.*).

La deuxième dimension, la précarité de l'emploi, désigne le « degré de stabilité de la situation professionnelle » (*op. cit.*, p. 17 et 25). Ici, l'auteur déclare que le salarié est précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas du salarié qui occupe une forme atypique de contrat de travail (contrat à durée déterminée, contrat d'intérim…) qui l'empêche de se projeter dans l'avenir, mais aussi de celui dont le risque d'être licencié est permanent. Paugam (2000) mentionne aussi que cette situation se caractérise par une forte vulnérabilité économique, et par une restriction potentielle des droits sociaux puisque ces derniers sont fondés en partie sur la stabilité de l'emploi (Paugam, 2007, p. 10). L'association de ces deux dimensions de la précarité donne lieu à quatre formes d'intégration[51] professionnelle, qui renvoient à des degrés plus ou moins élevés de précarité professionnelle. La première forme, *l'intégration assurée*, correspond au type idéal. Dans ce cas, les salariés sont satisfaits de leur travail et leur emploi est stable. Quant aux autres formes d'intégration, elles représentent une déviation par rapport à ce type idéal. Ainsi, en ce qui concerne la deuxième forme, *l'intégration incertaine*, les salariés sont satisfaits de leur travail, mais leur emploi est instable. Quant à la troisième forme, *l'intégration laborieuse*, l'emploi est stable, mais les salariés ressentent de l'insatisfaction face à leur travail. Enfin, la quatrième et dernière forme, *l'intégration disqualifiante*, correspond à une situation où les salariés ont tout

[51] Ces quatre formes d'intégration sont présentées dans le paragraphe suivant.

à la fois un emploi instable et un sentiment d'insatisfaction (Paugam, 2000)[52]. Le tableau suivant, inspiré de la synthèse de Paugam (2000, p. 18), présente les quatre formes d'intégration.

Tableau V : Le type idéal d'intégration professionnelle et ses déviations selon S. Paugam

	Satisfaction au travail	Stabilité de l'emploi
Type idéal		
L'intégration assurée	+	+
Déviations		
L'intégration incertaine	+	-
L'intégration laborieuse	_	+
L'intégration disqualifiante	_	_

Chaque individu peut réagir différemment face à la précarité, compte tenu de ses croyances, de ses caractéristiques et de ses expériences personnelles (*ibid.*).

Au terme de l'analyse précédente, il ressort que la précarité professionnelle fait principalement référence à l'incertitude et à l'inquiétude face à l'avenir. Il s'agit notamment de l'incertitude et de l'inquiétude sur le plan financier, professionnel et personnel. C'est précisément pour cette raison que les études portant sur les thèmes de la précarité professionnelle doivent nécessairement tenir compte d'un processus dynamique de moyen et de long terme. Dans cette perspective, l'analyse des parcours peut être une piste féconde pour l'étude de ce thème.

Le présent chapitre avait pour objectif d'analyser les nouvelles formes d'emplois qui dérogent à la norme traditionnelle de l'emploi instaurée pendant la période des trente glorieuses. Dans la première section, nous avons vu que les définitions de l'emploi atypiques sont consensuelles, malgré l'existence de différentes approches. Par ailleurs, nous avons vu qu'il existe diverse formes d'emploi atypique et que ces types d'emplois ne sont pas sans conséquence sur la vie

[52] L'ouvrage de Serge Paugam propose une typologie des quatre formes d'intégration professionnelle qui, en France, découle de cette dissociation entre travail et emploi : l'intégration *assurée*, qui allie satisfaction au travail et stabilité de l'emploi, l'intégration i*ncertaine*, qui articule la satisfaction au travail et l'instabilité de l'emploi, l'intégration *laborieuse*, qui combine insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi, et l'intégration *disqualifiante* qui cumule l'insatisfaction au travail et l'instabilité de l'emploi.

personnelle et sociale des travailleurs en général, et sur celle des jeunes en particulier. Dans la deuxième section de ce chapitre, nous avons étudié le concept de la précarité en général, et de la précarité d'emploi en particulier. Il a été aussi possible d'appréhender dans cette section que la définition du concept de la précarité ne fait pas consensus parmi les sociologues de langue française. Les uns définissent le concept en se basant sur le critère de stabilité, lequel repose essentiellement selon eux, sur le lien d'emplois ; or pour les autres, ce critère n'est plus adapté au contexte actuel (Klinger, *in* Bertaux et coll., 2014; Vultur, 2010 ; Béji, 2003 ; Paugam, 2000). Par ailleurs, nous avons également illustré par des exemples que l'emploi atypique n'est pas nécessairement précaire ; c'est notamment l'aspect involontaire qui rend celui-ci précaire. Toujours dans cette section, il a été possible de voir que si dans des pays « très administrés », tel que la France, le travail atypique est systématiquement envisagé sous l'angle de la précarité, c'est parce que le marché du travail y est très protégé et offre des garanties et des droits solides, contrairement au Canada et au Québec, où le marché du travail est plus ouvert et moins protégé. Enfin, dans la troisième section, nous avons abordé la notion de précarité professionnelle, en soulignant que la définition de cette notion doit inclure des aspects objectifs et des aspects subjectifs, tels que les satisfactions et les souffrances vécues au travail.

En somme, ce chapitre nous a permis de cerner et de définir l'ampleur de la précarité d'emploi dans notre société. Malgré le flou théorique qui entoure ce concept, plusieurs auteurs s'accordent sur le fait que la précarité est avant tout une question d'insécurité liée à un statut de travail qui n'offre aucune garantie de revenu et de maintien d'emploi. Les catégories les plus vulnérables sont les jeunes, les personnes non qualifiées et les femmes. Ces catégories subissent à la fois la précarité de l'emploi liée à la nature juridique du contrat de travail, et la précarité du travail qui se traduit par une absence d'intégration dans la communauté professionnelle, par une insatisfaction liée au poste occupé, à la rémunération, etc. Dans le second chapitre, nous analyserons le processus qui a conduit à cette précarité des emplois.

CHAPITRE II : PROBLÉMATISATION

Nous avons vu au chapitre précédent qu'à la suite de la crise des années 70, le contexte économique et social a commencé à se transformer de façon considérable. Deux objectifs principaux sont visés dans ce chapitre : le premier consiste à analyser les grandes transformations du marché du travail et leurs répercussions sur l'insertion professionnelle, ainsi que sur le rapport à l'emploi des jeunes. Le second vise à rendre compte des différents facteurs structurels et individuels qui influencent l'insertion professionnelle en général et celle des jeunes en particulier.

Afin d'atteindre ces objectifs, nous avons divisé ce chapitre en quatre grandes sections. Chacune des sections permet à sa manière de répondre aux questions de recherche posées dans cette étude. Dans la première section, nous analysons les grandes transformations du marché du travail, en mettant en perspective les causes et les conséquences de cette transformation. La deuxième section est axée sur la notion d'insertion professionnelle. Ici, nous exposons, dans un premier temps, l'impact des « grandes transformations » présentées à la section une, sur l'insertion professionnelle ; ensuite, nous mettons en perspective quelques approches théoriques de l'insertion professionnelle, avant de préciser l'approche que nous adopterons dans notre travail. La troisième section aborde la situation des jeunes Français sur le marché du travail. Toujours dans l'optique d'apporter des éléments de réponse à nos questions, nous exposons d'abord, quelques définitions de la notion de jeunesse, pour ensuite analyser le rapport des jeunes au travail. Pour clôturer ce chapitre, nous présentons les objectifs de la recherche dont découlent les questions qui font l'objet de notre travail.

SECTION 1 : LES MUTATIONS RÉCENTES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE PROCESSUS DE PRÉCARISATION

Dans le but de mieux saisir la situation qui prévaut actuellement sur le marché du travail, il nous paraît pertinent de faire un bref rappel de la situation qui prévalait avant les années 1970. Comme l'a souligné Castel (2009, p. 15), « on ne peut apprécier la nature et l'ampleur d'une transformation qu'en la situant par rapport à la situation qu'elle précède et dont elle bouleverse la configuration ». Ce travail constitue en ce sens, « un effort pour ressaisir le surgissement du plus contemporain en reconstruisant le système des transformations dont la situation actuelle hérite » (Castel, 1995, p. 15).

1.1 Mise en contexte : la société industrielle et la naissance du salariat

La révolution industrielle (1870-1913) a bouleversé les modes de vie de l'humanité et plus particulièrement ceux des Occidentaux. Les industries se sont modernisées de plus en plus et nécessitent une main-d'œuvre plus nombreuse. De nos jours, le travail rémunéré est au centre de la vie de ces populations qui sont entièrement dépendantes du revenu de leur emploi pour vivre. Le fonctionnement du système productif reposait alors sur les lois du marché, c'est-à-dire l'offre et la demande. Au cours des années 1930, ce libéralisme économique dévoile ses failles : pour relancer l'économie et maintenir la croissance, un « compromis social » (Castel, 2009, p. 19)[53] est nécessaire, voire indispensable. C'est ainsi que, dans les pays développés, après la Deuxième Guerre mondiale, un rapport salarial qualifié de fordiste[54] a été mis en œuvre. Ce rapport est en lien avec le mode d'organisation de la production reposant sur un compromis à deux niveaux : « Dans l'entreprise, les syndicats acceptent les prérogatives des directions en matière d'organisation, de technologie, et de politique des produits, en contrepartie d'avantages

[53] Castel précise que « le mot « compromis » ne doit pas évoquer un consensus un peu mou au sein duquel les partenaires sociaux échangent les aménités, on disait à l'arrière plan, le grondement de la bataille comme le disait Michel Foucault. » (Castel, 2009, p. 19).

[54] Le fordisme désigne le mode d'organisation du travail mis en place par l'industriel américain Henry Ford (1863-1947) dans ses usines d'automobiles de Détroit, notamment pour la production de la Ford T, noire, à partir de 1907 (Source : *Le dictionnaire politique*.). Historiquement, tout l'édifice de la protection sociale et de la sécurité s'est construit autour du rattachement du travailleur à l'entreprise dans une relation d'emploi de type fordiste, laquelle s'inscrit dans la continuité, et en vertu de laquelle on échange de la subordination dans l'exécution du travail et le salarié reçoit non seulement une rémunération directe, mais aussi diverses formes de protections sociales telles des régimes de retraite ou des régimes d'assurance complémentaire. Pendant longtemps, cette forme d'aménagement de la relation de travail, sur le plan individuel ou collectif, a paru répondre aux besoins essentiels des travailleurs et de leurs ménages. Elle aurait aussi une certaine cohésion sociale par son homogénéité et sa stabilité (Supiot, 1999).

financiers portant soit sur le salaire direct, soit sur les avantages sociaux. En d'autres termes, le compromis salarial fordiste associe acceptation de la rationalisation et de la mécanisation, et institutionnalisation d'une formule salariale garantissant une progression du niveau de vie, plus ou moins en ligne avec l'augmentation de la productivité » (Boyer et Durand, 1993, p. 13-14). Dans la même dynamique est instaurée la socialisation d'une partie du salaire, avec la fourniture d'un revenu indirect servant de garantie contre certains risques ou aléas de la vie (maladie, maternité, vieillesse, chômage, accident du travail, etc.) (Castel, 2009, p. 19). Rappelons que la logique du compromis salarial consistait en un salaire au moins égal au SMIC et indexé sur la croissance, un droit du travail qui réduit progressivement l'arbitraire patronal. Le travailleur est alors devenu le socle d'une société salariale qui assure à lui-même, à sa famille et à la majorité des membres de la société, les conditions de base de leur indépendance économique, et d'une sécurité sociale étendue (*op. cit.*, p. 20). Cette société salariale a représenté un long épisode de croissance économique et de création d'emplois sans précédent. Cette forte expansion du salariat va ainsi consacrer l'hégémonie de l'emploi rémunéré. Durant cette époque qualifiée par plusieurs de « Trente glorieuses » (1945-1975), un « cercle vertueux » de redistribution des richesses dans les pays industrialisés se met en place (Boyer, 1986 ; Boyer et Durand, 1993).

Cette période fut ainsi le point de départ d'une époque de prospérité économique reposant sur la consommation de masse, dont la faible ouverture des États au marché international fut l'une des conditions de mise en œuvre (Boyer et Durand, 2004). Ce fut également une époque marquée par l'institutionnalisation du mouvement ouvrier. Par son intervention législative en matière de travail, l'État est venu consolider le caractère collectif des rapports de travail. Les travailleurs peuvent non seulement s'organiser collectivement, mais aussi négocier collectivement (Castel, 1995). On assiste à la mise sur pied d'une nouvelle configuration du rapport salarial en cohérence avec les autres formes sociales institutionnelles (Boyer, 1986).

Plusieurs facteurs concourent à une recherche de la stabilité salariale dans la société industrielle : d'une part, les entreprises multiplient les incitations à la stabilité, en vue de fidéliser la main-d'œuvre, d'autres part, les offreurs peuvent prescrire leurs exigences en termes de rémunérations et de garantie (*ibid.*, 2001). On voit ainsi émerger une sorte de consensus afin de faire des relations stables de travail une norme qui sera ensuite traduite juriquement dans le contrat à durée indéterminée, une stabilisation en lien direct avec une société florissante qui « garantissait l'intégration; les différences de rémunération permettait de se positionner

socialement et de personnaliser les comportements, et les transferts sociaux préservaient la sécurité » (Bresson, 1993, p. 13).

Dans la société salariale[55] de l'époque des trente glorieuses,[56] l'idéal type de l'emploi où la norme de l'emploi est l'emploi permanent, à plein temps, à durée indéterminée, souvent le même pour toute la vie, ou avec une mobilité ascendante, c'est-à-dire une progression de carrière permettant d'améliorer son sort. Il s'agit également d'un type d'emploi qui donne accès à des droits collectifs et à des mesures de protection sociale. Le droit du travail agit comme un levier dans la construction de la dimension statutaire du rapport salarial (D'Amours et coll., 1998). L'échange porte sur une prestation d'une durée indéterminée contre un salaire et une protection. Avec la généralisation de la protection sociale, l'emploi s'étend à toutes les formes d'activités rémunérées. Il devient l'élément structurant de la vie individuelle. (Castel, 2009).

Coiquaud (1998) donne une description intéressante du statut du travailleur *classique*[57] : il s'agit d'une personne salariée, embauchée par un employeur unique, pour occuper un poste à temps plein, dans un lieu organisé. La personne salariée reçoit en contrepartie de son travail une rémunération de façon régulière. L'employeur contribue aux garanties sociales du travailleur en cotisant à différents régimes (pension, maladie et accident du travail). Par ailleurs, le syndicat tente de jouer un rôle d'intermédiaire destiné à améliorer les relations et conditions de travail (Coiquaud, 1998). En outre, des régimes spécifiques sont prévus pour le moment où l'on cesse de travailler de manière définitive, pour cause de vieillesse ou d'invalidité. En d'autres termes, le statut de salarié donne accès à des mesures d'indemnisation en cas de retrait

[55] Canals (2001) souligne que la société salariale est intégratrice, sécurisante, et sa logique est centripète alors que le postsalariat est davantage Centrifuge, il diversifie les situations individuelles, il les fragilise en rendant temporaires les avantages acquis par chacun.

[56] L'expression « Trente Glorieuses » a été inventée par l'économiste Français Jean Fourstié dans son livre *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, publié en 1979. Les Trente Glorieuses désignent la période d'une trentaine d'années qui a suivi la fin de la Seconde Guerre mondiale en 1945, jusqu'au premier choc pétrolier de 1973. Pour les pays industrialisés occidentaux, ce fut une période de prospérité exceptionnelle. Cette période se caractérisait par une forte croissance, le plein emploi, l'accroissement rapide du pouvoir d'achat et l'essor de la consommation de masse ; car, la conjoncture qui avait suivi la Seconde Guerre mondiale avait permis l'élaboration d'un compromis social très spécifique et globalement avantageux, à la fois pour les intérêts du marché et les intérêts du monde du travail, (Castel, 2009 et 1995). Il s'agissait également d'une période au cours de laquelle un grand nombre de salariés « avaient, pour une première fois, la possibilité d'échapper à la pauvreté, d'accéder à un autre destin et d'améliorer leur condition de vie » (Paugam, *in* Fournier, Geneviève et Bourassa, Bruno, *La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux. Entretien avec Serge Paugam*, PUL, 2004 p.56.) C'est une période où les travailleurs n'étant pas obligés de se « défoncer » au travail, ni même de faire leurs preuves pour s'inscrire dans le mécanisme général de protection ; c'est également une période où l'on pouvait, observer objectivement que les inégalités avaient tendance à se réduire, même si la société demeurait inégale (op.cit. p. 56-57).

[57] Par travailleur classique, Coiquaud désigne un travailleur qui occupe un emploi typique ; il s'agit d'un emploi à temps plein, programmé pour durer (Contrat à durée indéterminée) et encadré par le droit du travail et par la protection sociale. (Castel, 2009)

provisoire ou définitif de l'emploi et en corollaire, c'est sur la base du salariat que sont financés la plupart des systèmes de protection. Dans cette société où l'emploi salarié est la norme, la formation, le travail, les protections sociales sont structurées autour d'un découpage relativement rigide des activités, rôles et fonctions attribués à chacun des âges de la vie.

En somme, nous dirons que la société salariale est fortement normée et intégrée. Le travail en est le socle, le « moteur » de l'intégration[58]. C'est le travail salarié qui organise les temps sociaux, il est un vecteur important du développement des identités individuelles et collectives.

Dans le prochain paragraphe, nous abordons le déclin des régulations fordistes, à la suite des « grandes transformations ».

1.1.1 Le déclin du modèle fordiste et l'effritement du salariat : les « Grandes Transformations »

Avant d'aborder le déclin du modèle Fordiste, il serait judicieux pour nous de présenter d'abord brièvement, son système productif.

1.1.1.1 Le système productif fordiste

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, le modèle fordo-taylorisme devient la norme dans l'industrie en Amérique, et au nord de l'Europe. Rappelons que le terme Fordisme désigne « la production de masse uniformisée de la période de l'après-guerre, celle des Trente Glorieuse, période qui a constitué l'apogée de la société salariale » Fleury (*in* Vultur et Mercure, 2011). Étant donné que les trente Glorieuses étaient caractérisées par le plein emploi, la probabilité pour une personne active de travailler dans une même organisation toute sa vie était très forte (Fournier et Goudron, 2006). Dans le même ordre d'idée, chacun pouvait améliorer ses conditions matérielles d'existence, son statut et sa sécurité Fleury (in Vultur et Mercure, 2011).

Le mode de régulation Fordiste se définit par trois caractéristiques différentes (*ibid.*, 2011, 6) : « premièrement, il comporte une organisation du travail fondée sur la parcellisation des tâches, la mécanisation des processus productifs, et une forte séparation entre conception et exécution. Deuxièmement, il offre aux salariés la garantie d'un partage de gains de productivité, et troisièmement, il est associé à des formes institutionnelles qui interviennent dans le processus

[58] Nous analyserons le rôle et l'importance du travail à la fin de cette section.

d'ajustement de la production et de la demande qui s'inscrivent principalement dans un espace national. »

Ce type d'organisation modifie complètement la façon de penser et d'organiser le travail humain. Son aboutissement conduit à une dégradation des capacités techniques de l'ouvrier; les métiers sont vidés de leur contenu; le savoir-faire artisanal est remplacé par des emplois déqualifiés. C'est un mode dans lequel le niveau de qualification des ouvriers n'était pas très élevé, et la rotation des individus sur le poste était possible par un apprentissage rapide des tâches (Canals, 2001). Précisons enfin que l'une des principales caractéristiques de ce modèle était la rigidité[59].

1.1.1.2 L'effritement du salariat et le déclin de la société salariale : Cause et conséquences

1.1.1.2.1 Les causes de l'effritement du salariat et du déclin de la société salariale

La condition salariale hégémonique commence à s'effriter de façon durable à partir des années 70[60] (Tremblay, 1995). En effet, depuis la fin des années 1970, on assiste à une « grande transformation[61] » qui a ébranlé l'ensemble des régulations du monde du travail, remettant ainsi en question plusieurs dimensions du modèle fordiste. Les causes de ces transformations sont de différents ordres : la tertiarisation de l'économie, la mondialisation des marchés, la prolifération des technologies de l'information et des communications (TIC) et l'émergence de nouvelles stratégies de gestion. Fleury, (*in* Mercure et Vultur, 2011) ; Eckert et Mora, 2008 ; Castel, 2003 ; Mercure, 2001 ; Desrochers, 2000). Ces mutations sont telles que certains auteurs les qualifient de « changement de régime du capitalisme » (Castel, 2009, p. 13), ou encore, d'« événement historique au moins aussi important que la révolution industrielle du XVIIIe siècle » (Castel, 1998, p. 55). Parmi les différentes causes de ces transformations, nous analyserons celles liées à la flexibilité et aux innovations technologiques. Ces dernières nous semblent en effet plus pertinentes pour répondre à nos objectifs de recherches.

[59] D'après le dictionnaire de langue française, rigidité signifie inflexible, intransigeant, rigoureux, strict
[60] Les réalités décrites ici sont valables à la fois pour le contexte français et québécois. C'est un phénomène valable pour tous les pays de L'OCDE.
[61] Nous analyserons en profondeur cette « grande transformation » dans le chapitre suivant.

La flexibilité comme nouvelle pratique de gestion est marquée par la déréglementation des marchés et se matérialise par le libre-échange (Rose, 2000). De façon générale, les entreprises utilisent la flexibilité comme stratégie pour soutenir la concurrence et adapter leurs productions aux exigences du marché, tout en réduisant les coûts de production (Tremblay, 2008 ; Vinet, 2004).

Deux thèses opposées s'affrontent au sujet de la flexibilité. D'une part, la thèse économique soutient que la flexibilité assure une certaine fluidité du marché du travail qui favorise une répartition efficace des travailleurs là où ils sont productifs (Tremblay, 2008). Vue sous cet angle, toute régulation du marché du travail introduit des rigidités qui garantissent une sécurité d'emploi à un noyau restreint de travailleurs, au prix d'une grande vulnérabilité et de l'exclusion sociale (*ibid.*).

D'autre part, la thèse sociologique associe la flexibilité à une précarisation des emplois et à une insécurité sociale accrue (*ibid.*). Dans cette perspective, Barbier et Nadel (2002) postulent que la flexibilité de l'emploi est une remise en cause des éléments de garantie et de sécurité qui lui sont associés. C'est autour de cette conception de la sécurité et de la flexibilité du modèle danois que s'est inspirée la politique *de flexicurité*. Dans ce contexte, la flexibilité renvoie à une faible protection de l'emploi, alors que la sécurité fait allusion à des indemnisations généreuses et à des politiques d'activation (*ibid.*). Aubert et Gazier (2008) définissent la flexisécurité comme une politique d'adaptation concertée des entreprises, de l'économie et de la société, basée sur une législation protectrice de l'emploi et de la sécurité sociale établie en fonction d'un marché du travail plus ouvert. Dans le même ordre d'idée, cette notion est définie par Charpail et Marchand (2008, p. 125) comme étant une « stratégie politique visant à coordonner d'une part les réformes permettant d'ajuster la réglementation du travail à la nécessité de flexibilité de l'économie, et d'autre part les dispositions propres à sécuriser les parcours des individus ». Ainsi définie, la *flexisécurité* exploite et développe les nouveaux droits sociaux permettant au travailleur de construire et de contrôler sa carrière personnelle et professionnelle.

Brunhes (1989) distingue la flexibilité interne et la flexibilité externe : la flexibilité interne fait varier le nombre de salariés alors que la flexibilité quantitative externe se base davantage sur une déréglementation des liens d'emploi tel que la suppression de l'autorisation préalable de licenciement décidée en France en 1986, et sur des formes de recrutement non durables tels que le CDD et le CNE[62] (Glayman, 2007). Par ailleurs, la flexibilité externe par

[62] Signifie Contrat nouvel embauche.

recours à la sous-traitance et à l'intérim ; elle engendre des « nouvelles » situations d'emploi particulières (idem, 2007) ou des emplois atypiques. D'autres parts, la flexibilité interne prend plusieurs formes à savoir : l'aménagement du temps de travail (l'annualisation, la modulation) la polyvalence et la mobilité ou l'adaptation des salaires aux résultats de l'entreprise (idem, 2007)

Dans un autre ordre d'idées, Fournier et Bourassa (2004) et Vinet (2004) mettent en évidence deux types d'exigences liées la flexibilité à savoir : **la disponibilité et l'engagement**. Concernant la disponibilité, Vinet (2004) précise qu'elle est avant tout intellectuelle et physique. En effet il semble que de nos jours, les emplois exigent beaucoup plus de compétences, de capacités intellectuelles et de vigilance qu'autrefois. Vinet (2004, p. 113) précise à ce sujet : « voilà qui constitue un changement de cap important par rapport au taylorisme qui demandait aux employés de garder leur cerveau aux vestiaires. Désormais, le salarié doit faire preuve de vigilance, demeurer sur le qui-vive, assurer sa part de responsabilité dans la qualité du produit (…) tout en exécutant les tâches variées et en se montrant désireux d'en apprendre de nouvelles. » De plus, non seulement il est demandé à l'employé d'être entièrement disponible aux heures de travail, mais aussi, il est obligé de se rendre disponible en dehors des heures de travail. Cette exigence de disponibilité excessive est très courante dans certains secteurs, à l'instar du secteur de la restauration. En ce qui concerne l'engagement, Vinet (2004) précise que l'engagement individuel constitue une exigence très importante des entreprises qui s'attendent à un véritable engagement de leurs employés, ainsi qu'à une adhésion à leur mission et à leurs objectifs Vinet (2004). Dans le même ordre d'idée, une adaptation rapide aux changements dans l'organisation est très valorisée ; il est également exigé aux travailleurs de fournir un travail de qualité dans délais de plus en plus en courts (Vinet 2004).

Dans un autre ordre d'idée, les **innovations technologiques** ont considérablement modifié certaines pratiques de gestion devenant ainsi une source d'inquiétude pour un bon nombre de travailleurs (Vinet, 2004 ; Trottier, 2000 ; Baby 2005). Dans le contexte universitaire par exemple, Baby (2005) postule que les technologies de l'information et de la communication viendraient supplanter l'enseignant. Vinet (2004) abonde dans le même sens en reconnaissant que cette crainte des travailleurs semble bien fondée. Car, selon lui, si les outils technologiques jouent un rôle indéniable dans les organisations, il n'en demeure pas moins que ceux-ci sont davantage utilisés dans une optique de maximisation de profits et de recherche de flexibilité que d'amélioration de la qualité de vie au travail. Ces mutations des modes de production ne sont pas sans conséquence sur l'emploi et les parcours professionnels des travailleurs.

1.1.1.2.2. Les conséquences des « Grandes Transformations » sur l'emploi et les parcours professionnels des employeurs

La norme de l'emploi typique héritée des trente Glorieuses s'effrite progressivement au profit des formes d'emploi plus diversifiées, perçues comme des voies indispensables au fonctionnement de l'économie dans son ensemble (Canals, 1998).

On assiste à l'effritement du modèle classique de société, c'est-à-dire au déclin de la société vue comme modèle d'ordre et d'intégration. Touraine (1992) définit ce déclin comme une dissociation de l'économie et de la culture, une rupture des liens qui unissent liberté personnelle et efficacité collective, un affaiblissement des rôles, normes et valeurs sociaux par lesquels se construisait le monde vécu . Cette dégradation des systèmes fortement intégrés et autorégulés a un impact sur l'expérience personnelle puisque « l'unité de celle-ci se trouvait dans le miroir des institutions : l'image du citoyen, celle du travailleur, qui intériorisait les normes et les valeurs des sociétés d'ordre et des sociétés de progrès » (*op. cit.*). L'action n'est plus conçue comme la réalisation des normes d'un système social intégré autour de principes communs aux acteurs et au système, mais comme des stratégies d'acteurs relativement libres et responsables de construire les normes et le sens de leurs pratiques (Lesemann, D'Amours, Deniger, Shragge, 2001, dans D'Amour, 2002).

Plusieurs institutions de la société traditionnelle se sont ébranlées ; il s'agit en occurrence de la Famille, de l'État, surtout dans sa forme providentielle. Suite à ces ébranlements, on assiste à une montée des formes d'insécurité, principalement sur le plan social et économique. Les individus sont constamment exposés à des situations à risque (Beck, 2001). Certains groupes sociaux vont se retrouver fragilisés à des degrés qui semblent irréversibles, tant sur le plan de l'emploi que sur le pan social. (Castel, 2009 ; Paugam, 2005 et 2000 ; Lipietz, 1996).

D'une manière globale, la flexibilité a entraîné une réduction des salaires, tandis que les politiques de flexibilité menées par les dirigeants ont visé à l'élasticité des statuts d'emploi, l'augmentation du temps de travail, la baisse des protections et la mobilité géographique et fonctionnelle (Maranda et coll., 2002). Dans une perspective de marché gouvernée par la pratique de la flexibilité, l'incertitude et l'insécurité[63] sont considérées comme étant une

[63] Les employeurs peuvent considérer la sécurité de l'emploi comme une contrainte qui nuit à l'efficacité, à la flexibilité des ajustements de production (Tremblay, 2003).

situation « normale »[64], comme c'est le cas aux USA et dans d'autres pays anglo-saxons. Être en sécurité signifie selon R. Castel (2009 et 2005) « être protégé ». C'est être à l'abri des péripéties qui risquent de détériorer considérablement le statut social de l'individu (*ibid.*). Dans cet ordre d'idée, Castel définit le sentiment d'insécurité comme étant « la conscience d'être à la merci de ces évènements. Par exemple, qu'elle soit due à la maladie, à un accident, au chômage ou à la cessation d'activités en raison de l'âge. L'incapacité « de gagner sa vie » en travaillant remet en question le registre d'appartenance sociale de l'individu qui tirait les moyens de sa subsistance de son salaire, et le rend incapable de maîtriser son existence à partir de ses propres ressources. Il devra être assisté pour survivre. On pourrait ainsi caractériser un risque social comme étant un événement qui compromet la capacité des individus à assurer eux-mêmes leur dépendance sociale » (Castel, 2004, p. 25).

Dans la même veine, les trajectoires professionnelles sont de plus en plus marquées par la discontinuité et la précarité. Les femmes sont passées massivement du statut d'inactivité à celui d'activité; cette nouvelle donne bouleverse à son tour les rôles sexuels et les choix conjugaux (D'Amour, 2002). En outre, le droit du travail et les protections sociales conçus d'après le modèle de l'emploi salarié à temps plein sont devenus inadéquats pour répondre aux problèmes posés par le chômage structurel et les formes atypiques de travail. Toutes ces mesures de protection sont devenues inadaptées à un contexte où l'emploi permanent se fait de plus en plus rare, où le chômage n'est plus seulement de courte durée, où on peut sortir de l'emploi régulier à 50 ans et mourir à 85 ans (D'Amour, 2002). Dans le même ordre d'idée, D'Amour (2002) précise que le modèle ternaire, dans lequel jeunesse égale formation, âge mûr égal emploi régulier à temps complet et vieillesse égale retraite inactive, n'est plus d'actualité, puisqu'on n'étudie plus seulement dans sa jeunesse et que la tendance actuelle est à la formation tout au long de la vie.

1.2 Quelle hégémonie du travail salarié ?

Malgré toutes les mutations du marché du travail et de l'emploi, ainsi que l'abondance des recherches (Méda, 1997 ; Rifkin, 1995 ; Gorz, 1997) annonçant la fin du travail salarié, le travail rémunéré garde encore de nos jours son caractère hégémonique et son rôle décisif de régulateur. À ce propos, Gorz (1997, p. 98), déclare : « Jamais la fonction irremplaçable, indispensable du

[64] C'est-à-dire qui ne cause aucun problème aux travailleurs, l'insécurité et l'incertitude étant considérées comme faisant partie du fonctionnement du système d'emploi.

travail en tant que source du lien social, de cohésion sociale, d'intégration, de socialisation, d'identité personnelle, de sens n'a été invoqué aussi obsessionnellement que depuis qu'il ne peut remplir aucune de ces fonctions. ». Dans le même ordre d'idée, Laville (1996, p. 64) souligne que l'uniformisation des modes de vie autour de l'emploi salarié accentue ainsi la place essentielle prise par le travail dans la modernité, dans un imaginaire collectif où il importe en premier lieu de développer la production.

Plus qu'un revenu, le travail fournit une protection contre les risques de la vie, un milieu d'appartenance, un statut social, une identité (D'amour, 2002 ; Revel, 2001 ; Fournier et Bourassa, 2000 ; Boivin et Viel, 1998 ; Fournier et coll., 1998 ; De Gaulejac et Léonetti, 1994). En bref, nous dirons que dans la société actuelle, détenir un emploi stable peut permettre d'assurer aux individus non seulement la reconnaissance de leur travail, compris comme leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. C'est le noyau du « compromis social », qui a connu son apogée au début des années 1970 : un certain équilibre, certes conflictuel et fragile, entre l'économique et le social, c'est-à-dire entre le respect des conditions nécessaires pour produire les richesses et l'exigence de protéger ceux qui les produisent

À la lumière de ces considérations, nous dirons que le marché du travail d'aujourd'hui est très différent du marché du travail des années 1970. En effet, les différentes mutations ont contribué à « brouiller » la majorité des repères stables instaurés par le modèle Fordiste. Cette situation a eu des impacts considérables sur l'organisation du travail et sur les travailleurs. Par ailleurs les modes d'accès à l'emploi ont également été ébranlés. C'est ce qui fera l'objet de la prochaine sous-section.

SECTION 2 : LA NOTION D'INSERTION PROFESSIONNELLE À L'ÉPREUVE DES « GRANDES TRANSFORMATIONS »

Suite aux différentes transformations que nous avons analysées précédemment, les sociétés occidentales ont fait de l'individualisme une des valeurs dominantes (Caste, 2009 et 2007 ; Boyer, 2004 ; Paugam, 2000). On clame de plus en plus les vertues de la notion de responsabilité[65] individuelle ; les individus sont portés de plus en plus à se faire concurrence, dans un contexte économique et social très incertain. Ceci étant, réussir son insertion socioprofessionnelle relève d'un réel défi pour certains jeunes. Il est important de noter également que l'insertion professionnelle est tributaire de plusieurs variables parmi lesquels les variables individuelles (sexe, âge, origine sociale), scolaires (niveau scolaire atteint, le type de diplôme obtenu) de et spatiales (lieu d'habitation) (Tanguy, 1986).

L'objectif principal de cette section est d'analyser l'impact des mutations du marché du travail sur la conception de l'insertion professionnelle. Trois temps la composent : nous ferons d'abord un bref historique de l'évolution de la question de l'insertion professionnelle, nous aborderons ensuite les différentes perspectives théoriques de cette notion, et définirons enfin la perspective théorique que nous adoptons dans cette recherche.

2.1 L'évolution du processus de l'insertion professionnelle

L'entrée des jeunes dans le monde du travail ne s'est pas toujours faite selon les mêmes conditions que celles que nous connaissons aujourd'hui. La transition-école-emploi a pendant longtemps été considérée comme une sorte de phase brève et neutre entre deux moments distincts, la formation et l'emploi, comme un temps d'incertitude avant l'accès à la stabilité professionnelle (Charlot et Glasman, 1999). Dans un tel contexte, l'insertion professionnelle impliquait une période plus ou moins courte de transition entre l'école et l'emploi (Charlot et Glasman, 1999).

[65] Selon Martucelli (2004, p. 479), responsabiliser les individus suppose que « l'individu se sente, toujours et partout, responsable, non seulement de ce qu'il fait, mais également de tout ce qui lui arrive ». Alors que l'individu assujetti était soumis à des contrôles et forcé d'adhérer à des modèles imposés, l'individu responsabilisé est sommé de devenir acteur des son propre destin et d'assumer les conséquences de ses choix. (D'amour, *in* Malenfant et Bellemare, 2010)
Ainsi, la responsabilité se décline sur deux modes idéaux typiques, celui de l'injonction (où le consentement est la dimension dominante) et celui de la dévolution (dont la dimension principale est la contrainte. Sur le mode de l'injonction, l'individu est sommé d'être autonome, souverain et motivé ; sur celui de la dévolution, il est amené à assumer les conséquences de ses actes, et, le cas échéant, à intérioriser la responsabilité de son échec (*op.cit.*, 2010).

Dans les années 1960 et 1970, il y avait de la place pour tous sur le marché du travail, y compris pour les jeunes (Charlot et Glasman, 1999). À cette époque, l'enjeu était de trouver la meilleure place possible sur le marché du travail (*ibid.*), compte tenu du climat favorable qui y prévalait.

À partir de la fin des années 1970, le marché du travail et l'insertion professionnelle des jeunes, même ceux qui étaient dotés d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou de l'enseignement supérieur sont devenus difficiles. L'enjeu pour les jeunes n'était plus de trouver la meilleure place possible, mais d'abord d'en obtenir une. Si toutes les catégories de personnes se sont vues menacer de ne pas pouvoir s'insérer, certains l'ont été plus que d'autres du fait de leur âge (les jeunes), de leur sexe (les femmes) et de leur origine (jeunes issus de l'immigration) (Charlot et Glasman, 1999). Ainsi, « l'insertion n'apparaît plus comme un moment, celui où l'on franchissait un seuil, mais comme une période, celle où l'on emprunte des passerelles pour essayer de mettre un pied sur la terre promise (le contrat à durée indéterminée, CDI [….], celle où l'on s'engage dans un tunnel qui serait un labyrinthe (et qui se révèle parfois être une impasse) » (*op. cit.*, p. 20-21). Charlot et Glasman (1999) précisent que cette logique d'insertion professionnelle des années 1970 a été pensée en termes d'allongement de la période d'insertion. Cependant, avec un recul, nous constatons que la transformation est plus profonde.

En effet, aujourd'hui, l'entrée de plusieurs jeunes dans le monde du travail porte la marque de la précarité, de l'instabilité et de l'insécurité. L'insertion professionnelle n'apparaît plus comme un moment paisible, sans discontinuité, durant lequel les jeunes passent de la formation à la vie active. Elle renvoie de nos jours à un long processus enchevêtré, constitué par la recherche d'emploi, la formation, le chômage et travail (Fournier et coll., 2000). Galland (1996) parle de désynchronisation de ces phases qui bouleverse les rôles et les statuts traditionnels associés à certains âges de vie.

Charlot et Glasman (1999) énumèrent trois enjeux principaux de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail d'aujourd'hui. Premièrement, le diplôme ne peut plus constituer, comme par le passé, une garantie minimale pour se positionner sur le marché du travail. Dans le même ordre d'idée (Laflamme, 2000, p. 22) déclare que le diplôme « ne protège plus complètement du chômage et son rôle de filtre ne suffit plus à garantir aux diplômés une insertion professionnelle en douceur ». Le diplôme[66] garde certes une efficacité sur le marché du travail, mais en tant que ressource et non plus comme une garantie d'un emploi à temps plein et protégé. Ainsi, quel que soit son diplôme, le jeune a désormais l'obligation de

[66] Nous analyserons plus en détail, dans les prochains paragraphes, le rôle du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle.

conquérir sa place. Charlot et Glasman (1999, p. 21) précisent à cet effet qu' « il ne s'agit pas d'une libération à l'égard d'un poids excessif du diplôme, comme voudraient le faire croire certains discours patronaux : les diplômes restent exigés, et même de plus en plus, mais ils n'ouvrent plus de droit ; le fait que ceux qui ont des diplômes soient moins protégés n'améliore en rien les chances d'insertion de ceux qui n'ont pas de diplômes ».

Comme deuxième enjeu lié à l'insertion professionnelle des jeunes, Charlot et Glasman (1999) soulignent que l'entreprise n'assume plus la responsabilité de la prise en charge de la socialisation du jeune au monde du travail ni à un pacte de travail en particulier. Désormais, l'entreprise n'entend rétribuer que pour le « strict temps » de l'activité qui est considérée comme efficace ; parfois même, il arrive que les entreprises ne rétribuent pas, et travaillent avec des stagiaires performants et non payés.

Le troisième et dernier enjeu lié à l'insertion professionnelle concerne, selon Charlot et Glasman (1999), les difficultés des jeunes à trouver un emploi stable, notamment pour ceux qui n'ont pas acquis une certaine expérience professionnelle. Il devient alors difficile de construire et de démonter son employabilité.[67] Selon les auteurs, il s'agit bien ici de la question de l'intégration dans un monde de travail définie par les relations et les valeurs, et non par les seules activités techniques mises en œuvre. Charlot et Glasman (1999), soulignent que la question de l'insertion professionnelle n'est plus posée en termes de rapports sociaux d'appartenance et d'identité sociale, mais qu'elle est désormais renvoyée vers le jeune lui-même et vécue par lui comme une exigence d'engagement personnel dans le travail et dans l'entreprise.

À l'issue d'une telle analyse, on se rend bien compte que l'insertion professionnelle n'est plus un simple rite de passage comme ce fut le cas durant les Trente Glorieuses. L'insertion professionnelle est devenue un processus plus long et plus complexe. Les jeunes doivent désormais tenter de refaire leur place dans un monde de travail qui se veut flexible, malléable, organisé dans une logique de flux et de réseaux. Aujourd'hui, les jeunes doivent construire leurs parcours professionnels dans un univers qui n'offre plus d'itinéraire clairement balisé, qui comporte bien souvent des imprévus et des contraintes. Par ailleurs, ils doivent aussi s'inventer comme sujet au travail, se construire une subjectivité qui les rend « employables ».

Suite à ces changements de modalités d'entrée dans la vie active, la définition de l'insertion professionnelle ne fait pas consensus. Dans le prochain paragraphe, nous présentons et analysons quelques définitions de cette notion, ainsi que quelques points de vue d'auteurs.

[67] Nous reviendrons sur les notions d'expérience professionnelle et d'employabilité dans les prochains paragraphes.

2.2 Quelques définitions de l'insertion professionnelle

Étymologiquement[68] le du mot « insérer » vient du latin du latin in-sere, qui signifie « introduire dans ». De façon traditionnelle, l'insertion professionnelle a été considérée comme étant « le passage réussi entre la formation scolaire et la vie active (Fournier et Monette, 2000, p.4). Selon cette perspective, l'insertion se base sur trois critères principaux à savoir : l'accès à un emploi stable, à temps plein, et liée à la formation acquise. (Trottier, 2000). Toutefois, suite aux effets des « transformations » structurelles exposées un peu plus, haut, il semble que cette définition ne soit plus adaptée au contexte actuel (Fournier, Pelletier et Beaucher 2002 ; Fournier, Monette, Pelletier et Tardif, 2000). Ces auteurs soulignent les limites de cette définition traditionnelle dans les termes suivants : « l'instabilité des structures, l'ampleur du chômage et la complexité des modes d'insertion appellent au renouvellement des conceptualisations et des interventions. Elles exigent que l'étude du processus d'insertion professionnelle des jeunes ne se limite plus uniquement à une utilisation d'indicateurs comme l'adéquation formation-emploi ou comme la dichotomie actif/inactif, pour rendre compte de la pluralité des situations vécues » (p.53). Ainsi, il apparaît que la notion d'insertion professionnelle est dépourvue d'une définition claire et univoque. La profusion de sens et l'éclatement des théories autour cette notion s'accompagnent de difficultés pour spécifier son point de départ et son aboutissement (Fournier, Monette, Pelletier et Tardif, 2000). Selon Trottier (2000) et Dupaquier (1986, p. 65) l'insertion est la période qui suit la sortie du système de formation et qui correspond au moment où l'individu cherche à utiliser les savoirs acquis pour accéder à un emploi. Pour Vernière (1997), l'insertion professionnelle se définit comme étant « le processus par lequel les individus n'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi salarié ». Pelletier et Pauline (2000) pensent que l'autonomie financière ainsi que la possibilité de maintenir l'employabilité sont des critères de définition de l'insertion socioprofessionnelle. Vicens (1996) estime que pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue. D'autres points de vue suggèrent que, l'insertion est réussie si l'emploi est liée à la formation, ou permet la réalisation de projets de vie (Trottier, 2000 ; Tanguy, 1986).

[68] Jean-Yves Barreyre, *Dictionnaire critique d'action sociale*.

Plusieurs chercheurs (Fournier et Bourassa, 2000a ; Pépin, 2000) ont tenté de recadrer la définition de l'insertion professionnelle en fonction du nouveau contexte économique actuel. Ainsi, selon Fournier, Pelletier et Beaucher (2002) l'insertion professionnelle s'apparente plus à un processus long et complexe qu'un moment achevé.

Plusieurs points de vue permettent d'aborder la notion de l'insertion professionnelle. Dans le paragraphe suivant, nous exposons quelques-unes qui nous semblent pertinentes au regard de nos objectifs de recherche.

2.3 Quelques points de vue d'auteurs à propos de l'insertion professionnelle

Rappelons que d'un point de vue traditionnel, l'insertion professionnelle suppose que, dans un temps court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études. L'idée est donc de considérer l'insertion comme un processus rationnel de recherche d'emploi, plutôt linéaire. Dans ce cas, l'insertion débute lorsque les personnes consacrent leur temps à la recherche d'un emploi et se termine lorsqu'elles détiennent un emploi qui convient à leur formation et à leur projet de vie personnelle (Trottier, 1995). Ce point prend en considération à la fois les contenus de formation, les orientations, les comportements des divers agents de socialisation avant l'entrée sur le marché du travail. Vue sous un autre angle, l'insertion professionnelle rend compte d'un champ professionnel où interagissent trois lieux distincts d'investissement : la préparation professionnelle (connaissances acquises et expériences), la transition professionnelle (recherche d'emploi) et l'intégration professionnelle (relative stabilité d'emploi, attente d'un emploi, marginalisation du marché du travail) (Fournier et coll., 2000).

Une autre perspective, proposée par Doray (1995), examine le processus d'insertion du point de vue de la demande des entreprises. L'auteur part du postulat que le marché du travail n'est pas uniquement un aboutissement pour les diplômés, mais un agent régulateur de l'accès aux emplois. L'objectif est de montrer en quoi les pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre des entreprises contribuent à structurer le champ de l'insertion professionnelle. De prime abord, ce processus n'est pas analysé sous l'angle des trajectoires individuelles, mais sous l'angle d'un processus structuré par des pratiques pédagogiques, par l'intervention de l'État et par des politiques d'embauche des entreprises. Toujours selon ce même auteur, les entreprises interviennent toutes dans le but de structurer l'offre de formation, d'influencer les orientations et les objectifs de formation de même que le processus de socialisation professionnelle. De plus,

les pratiques de recrutement auraient un impact direct sur les capacités d'insertion et les trajectoires professionnelles des diplômés.

Quant à Paquet (1995), c'est sous l'angle des « produits » du système d'enseignement universitaire et des savoirs qui y sont privilégiés qu'il aborde l'analyse des problèmes relatifs à l'insertion des diplômés universitaires et de la relation formation/emploi. Cette perspective permet à l'auteur de poser un regard critique sur la formation universitaire et le type de qualification qu'elle génère en regard des compétences réclamées par les employeurs. L'auteur montre que le type de savoirs privilégié par le système universitaire peut être source de problèmes dans l'insertion professionnelle. Il remet en question le postulat selon lequel les connaissances découlent des disciplines de base vers l'application, et propose un recadrage des formations universitaires qui suppose des changements dans la gestion du système éducatif.

D'après Vicens (1981), le début de l'insertion professionnelle serait marqué par un changement dans l'utilisation du temps : l'individu cesse de partager son temps entre les loisirs, les études, et le travail non marchand pour se consacrer à la recherche, et/ou à l'occupation d'un emploi rémunéré. Dans ce cas, la période d'insertion durerait aussi longtemps que l'individu mène des activités de recherche d'emploi, ou des études orientées sur l'accès à un autre emploi, et que l'emploi occupé ne sera ni stable (contrat à durée indéterminée), ni correspondant à son emploi de réserve. Cependant, l'auteur voit ce processus comme étant à l'interface entre le comportement rationnel du chercheur d'emploi et le fonctionnement du marché du travail auquel l'auteur reconnait un certain rôle structurant. D'après cette lecture, l'insertion commence lorsqu'un individu cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le travail non rémunéré pour consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi. Elle se termine lorsque : a) l'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'un emploi ou à des études poursuivies en vue d'accéder à un emploi, b) l'individu a un emploi durable, c'est-à-dire qu'il ne possède pas d'informations lui permettant de penser qu'il devra changer d'emploi dans un avenir plus ou moins proche, c) cet emploi correspond à celui qu'il considère devoir garder ou accepter compte tenu à la fois de son projet initial, des informations qu'il a acquises, de la perception qu'il a des contraintes et de la concurrence sur le marché du travail. Il est important de souligner que la délimitation du processus nous semble en soi très intéressante ; cependant, les indicateurs de début et de fin semblent beaucoup plus adaptés à l'époque des Trente Glorieuses, et à l'idéal typique de l'insertion professionnelle qui prévalait alors.

Enfin, d'autres auteurs définissent l'insertion professionnelle comme un processus qui se déroule sur une période où s'enchevêtrent des situations de recherche d'emploi, de chômage,

de formation et d'inactivité (Fournier et coll., 2000 ; Laflamme, 1996 ; Trottier, Cloutier et Laforce, 1999 ; Dupaquier et coll., 1986). Cette approche en terme de processus tient compte à la fois des trajectoires professionnelles des individus et de leurs cheminements scolaires. De plus, comme nous l'avons mentionné un peu plus haut, cette approche suggère de prendre en compte les dimensions objectives et des dimensions subjectives dans la définition de l'insertion professionnelle. Plus particulièrement, l'approche de Fournier et coll. (2000), met en évidence la multidimensionnalité du processus d'insertion, celle-ci étant liée à l'inscription dans le temps (l'aspect progressif) mais aussi à la variété des situations possibles, aux différents changements qui affectent les individus et aux diverses façons de composer avec les exigences de chacune de ces instances (système d'enseignement et marché du travail).

2.4 Choix de la perspective théorique

Dans cette recherche, nous retiendrons le point de vue selon le quelle l'insertion professionnelle est définie comme un processus (Fournier et coll., 2000 ; Trottier, Cloutier et Laforce, 1997 ; Laflamme, 1996 ; Dupaquier et coll., 1986). Par ailleurs, la conception de Fournier et coll. (2000) retiendra particulièrement notre attention dans cette recherche, car elle nous paraît particulièrement adéquate pour analyser les parcours d'insertion professionnelle des jeunes confrontés à des situations de précarité professionnelle lors de leur transition vers le marché du travail. Deux raisons principales nous ont amenées à adopter ce point de vue : premièrement, cette conception situe l'acteur, en l'occurrence, le jeune diplômé au cœur de son insertion professionnelle par ses décisions, ses actions, et son point de vue, tout en reconnaissant qu'il doit s'insérer dans un marché ayant ses caractéristiques propres et où l'action est imparfaite (Crozier et Friedberg, 1977). Deuxièmement, elle nous semble plus adaptée aux réalités de l'insertion professionnelle des jeunes qui s'insèrent dans le secteur de la restauration, en particulier, les jeunes cuisiniers. En effet, nous avons pu constater que le parcours professionnel de plusieurs jeunes cuisiniers en général, était loin d'être linéaire ; plusieurs d'entre eux, y compris ceux qui, selon nous s'inscrivaient dans un « parcours de stabilité », avaient occupé plusieurs emplois atypiques (CDD, intérim) à la sortie du système scolaire, avant d'occuper un emploi stable. De plus, certains de ces jeunes ont pu se stabiliser en emploi parce qu'ils ont dû composer avec les exigences des employeurs, ainsi qu'avec les logiques d'organisation du travail dans le secteur de la restauration.

Les considérations qui précèdent nous forcent à constater que depuis les années 70, le processus d'insertion professionnelle s'est profondément transformé. En effet, dans les années 60, la logique de l'insertion professionnelle était linéaire, compte tenu du climat favorable qui régnait sur le marché du travail. Par contre, à la fin des années 70, on constate un glissement de perspective, suite aux différentes mutations du marché du travail ; la logique de l'insertion professionnelle cesse d'être linéaire et devient un processus long et complexe. Trouver une place sur le marché du travail devient de plus en plus difficile, y compris pour les diplômés. Les parcours professionnels deviennent de plus en plus précaires, instables et insécurisés; désormais, le jeune se situe au cœur de son parcours professionnel, étant donné que cette responsabilité n'est plus prise en charge par l'entreprise.

Suite à ce glissement de perspective des modalités d'entrée sur le marché du travail, la définition traditionnelle de l'insertion professionnelle est remise en cause par plusieurs auteurs. Tel que nous l'avons exposé précédemment, plusieurs points de vue s'affrontent sans arriver à un réel consensus.

Si l'insertion est devenue un processus long et complexe, et que les travailleurs et travailleuses évoluent de plus en plus dans un univers précaire, incertain et insécurité, d'après plusieurs chercheurs, il semble que les jeunes constituent la catégorie la plus touchée par ce phénomène.

SECTION 3 : LES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE POPULATION DUREMENT TOUCHÉE PAR LA PRÉCARITÉ ?

La situation des jeunes sur le marché du travail s'avère beaucoup plus complexe et plus diversifiée qu'on ne le dit généralement (Lefresnes, 2003 ; Rose, 1998). Nombreux sont les travaux qui permettent de constater que les jeunes sont révélateurs des difficultés que rencontre la société pour atténuer les conséquences des mutations affectant les dispositifs et structures économiques (Mercure et Vultur, 2010 ; Echert et Mora, 2008 ; Gauthier, 2005 ; Rose, 2005 ; Galland, 2004 ; Lefresnes, 2003 ; Charlot et Glasman, 1999 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Rose, 1998, pour ne citer que ceux-là). Tel que souligné précédemment, les mutations structurelles ne sont pas sans conséquence sur les phases de vie ou les rapports d'âge de cette population : non seulement elle retarde l'entrée dans la vie adulte, mais de plus, la durée de la jeunesse est allongée. De nos jours, on assiste à une désynchronisation des seuils de transition à la vie adulte (Galland, 2005), laquelle se trouve de plus en plus influencée par des facteurs qui sont au-delà de la stricte responsabilité des individus (Goyette et coll., 2006). Le passage à la vie adulte n'obéit plus à un modèle type[69] ; devenir adulte de nos jours signifie non seulement franchir des étapes symboliques, mais aussi effectuer un travail de construction identitaire profond et significatif (Bidart et Lavenu, 2006).

L'objectif visé dans cette section est d'analyser l'impact des mutations structurelles, sur la définition de la jeunesse, ainsi que sur le rapport au travail des jeunes. Deux parties constituent cette section : dans la première partie, nous présenterons la définition sociologique de la notion de jeunesse, ainsi que quelques perspectives théoriques. Nous analyserons dans la deuxième partie les rapports que les jeunes entretiennent avec le travail, face aux nouvelles réalités sociales.

3.1 Définition et quelques perspectives théoriques relatives à la notion de jeunesse

Selon le *Dictionnaire de sociologie*[70], la jeunesse est la période de vie qui s'étend de l'enfance à l'âge adulte. C'est une période durant laquelle s'acquiert le statut d'adulte à travers des projets d'avenir et des stratégies. Si l'on s'en tient à cette définition, on pourra être tenté d'affirmer que la jeunesse est un groupe homogène. Or, cette définition ne semble plus faire l'unanimité dans

[69] Selon Hamel (2012), l'entrée dans la vie active se faisait auparavant selon des étapes bien définies : la fin des études, le départ du domicile familial, l'insertion dans le marché du travail, la formation d'un couple, et la venue du premier enfant.
[70] Gilles Ferréol, *Dictionnaire de sociologie*, 2007, Armand Colin, 3ème édition, p. 168.

la communauté scientifique. En effet, plusieurs (Trottier, 2000 ; Rose, 1998) considèrent que la jeunesse constitue désormais une phase d'ambigüité sociale durant laquelle les individus doivent acquérir une position qui n'est plus déterminée uniquement par l'école. Elle serait une période intermédiaire vécue différemment selon les milieux sociaux (Bidart et Lavenu, 2006 ; Bourdieu, 1980). Ceci étant, un brouillage conceptuel entoure la notion de « jeunesse » au point où il devient difficile pour les chercheurs de lui donner une définition claire et univoque et d'en déterminer les seuils. Ceci étant, il est important de redéfinir cette notion en l'adaptant au contexte actuel.

Galland (2004) définit la jeunesse comme un passage entre un âge et un autre, comme un temps dans le cycle de vie. L'auteur définit l'entrée de la jeunesse dans la vie active d'après trois critères : le début de la vie professionnelle, le départ de la famille d'origine et le mariage. Cette définition nous semble limitée à deux niveaux. Premièrement, l'entrée des jeunes dans la vie active ou professionnelle est problématique; étant donné que, comme l'ont démontré plusieurs travaux (entre autres Roulleau-Berger, 2003 ; Fournier et coll., 2003 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Revel, 2001), l'insertion professionnelle de certains jeunes s'effectue de plus en plus par des intérims, des emplois temporaires, en passant par le chômage. Ainsi, il n'est pas facile de situer la rupture de l'une de ces phases. Par ailleurs, on assiste, de façon fréquente, à des retours au foyer d'origine, en raison de l'impossibilité d'assurer une indépendance matérielle durable (Smolar, 2008). Enfin, on peut se demander si avec l'évolution des mœurs, le mariage est toujours un critère pour caractériser la jeunesse (Smolar, 2008). Deuxièmement, la jeunesse est ici considérée comme un ensemble relativement homogène ; or, plusieurs travaux (Vultur et Mercure, 2010 ; Bidart et Lavenu, 2006 ; Lefresnes, 2003 ; Trottier, 2000 ; Rose, 1998) ont montré que la jeunesse est un groupe très hétérogène, traversé par des différences d'appartenance sociale, de niveau d'études, etc. Soulignons toutefois que Galland (2007) reconnait qu'avec l'allongement de la jeunesse et la désynchronisation des étapes pour passer à la vie adulte (fin des études, début de la vie professionnelle, départ du domicile familial et formation du coupe), il n'est plus évident d'établir une trajectoire précise ainsi que les balises d'âge pour redéfinir le concept de « jeunesse ».

La perspective de Bourdieu (1977)[71] semble tout à fait différente de celle de Galland, lorsqu'il affirme que « la jeunesse n'est qu'un mot ». En effet, selon cet auteur, les jeunes ne constituent pas un groupe social homogène qui correspondrait sociologiquement à une catégorie

[71] Entretien avec Anne-Marie Métailé, repris in Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, Minuit, 1984.

(Hamel, 2012). En effet, selon Bourdieu (1980), il n'y a pas de « jeunesse, mais des jeunes marqués par des habitus, des ressources, et des positions sociales très variées ». toujours selon cet auteur, le mot jeunesse varie selon les cultures et les milieux d'origine. Ainsi, le statut de jeune est variable à l'intérieur d'une même société. C'est pourquoi, selon Bourdieu, la jeunesse « n'existe pas dans les faits »

Bidart et Lavenu (2006, p. 163) abondent dans le même sens que Bourdieu en affirmant que « tous les jeunes n'abordent pas le passage vers la vie adulte avec les mêmes atouts, dans les mêmes conditions, ni au même moment ». Selon ces auteures, ces différences pourraient tenir à des effets sociétaux, structurels ou culturels, pourraient également être inhérentes aux contextes nationaux. En effet, certains contextes nationaux sont plus favorables que d'autres, notamment en matière d'insertion professionnelle des jeunes. Par exemple, certains jeunes des pays en voie de développement n'ont pas les mêmes avantages que les jeunes des pays occidentaux. Le fait de bénéficier des ressources et de certains avantages sociaux permet une relative indépendance; ce qui peut contribuer à accélérer le passage à l'âge adulte. Ceci étant, nous dirons que la jeunesse est une réalité sociale, chaque société historiquement déterminée produit sa ou ses jeunesses. Autrement dit, la jeunesse pourrait être considérée comme le produit d'une organisation sociale des âges de la vie, organisation qui détermine le calendrier et les modalités de passage d'un âge à l'autre (Galland, 2007).

Trottier (2000) et Gauthier (2011) rejoignent le point de vue de Bourdieu (1980) et Bidart et Lavenu (2006) en se montrant très critiques à l'égard de cette conception de la jeunesse comme un groupe homogène. Selon ces auteurs, en considérant les jeunes comme un groupe homogène, il y a un risque d'occulter ceux qui sont vraiment précaires, qui éprouvent de sérieuses difficultés à s'insérer sur le marché du travail, et qui nécessitent de l'aide ou de l'assistance. Ainsi, pour ces deux auteurs, les jeunes constituent une catégorie très diversifiée. Les uns sont issus de milieux favorisés et disposent plus de ressources et d'atouts; à l'opposé, ceux issus des milieux défavorisés disposent peu ou de pas de ressources. Dans certains cas ces jeunes sont dans des situations de précarité sévère et éprouvent de sérieuses difficultés à occuper un emploi et à s'y stabiliser. En somme, pour Trottier (2000) et Gauthier (2011), cette l'hétérogénéité de la jeunesse mérite d'être prise en considération. Cette période intermédiaire est certes vécue différemment selon les milieux sociaux. Galland (2007) souligne que jusqu'à récemment, la jeunesse regroupait les individus âgés entre 15 et 24 ans. Toutefois, la limite peut être fixée à trente ans (Gauthier, 2000b), en raison de la démocratisation et de la massification scolaire.

Nous sommes en accord avec ceux qui soutiennent que la jeunesse n'est pas une catégorie sociale homogène, qu'il existe autant de jeunesses que de groupes sociaux, et que la jeunesse varie d'une époque à l'autre (Bidart et Lavenu, 2006 ; Trottier, 2000 ; Bourdieu, 1981).[72]À notre avis, l'origine sociale et le niveau d'étude sont des variables qui influencent fortement l'insertion professionnelle.

Dans le présent travail, nous considérerons comme jeunes, les individus âgés de 18 à 30 ans. D'abord, pour une raison méthodologique, il n'est pas facile de mener les enquêtes auprès de jeunes n'ayant pas encore atteint l'âge de majorité qui est fixé à 18 ans en France. Ensuite, en nous référant à la nouvelle donne sociale, il semble que c'est à 30 ans que l'âge adulte est atteint, dépendamment des contextes et des situations individuelles.

3.2 Les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail ?

Les rapports[73] que les jeunes entretiennent avec le travail est de nos jours un sujet très controversé. Les uns dénoncent le désengagement des jeunes face au travail (Anctil, 2006). Les autres proclament la fin du travail en soutenant que le travail n'est plus placé au centre des préoccupations des jeunes et que ces derniers y accordent moins de valeur et de temps (Hamel, 2007 ; Hamel et Gendron, 2004 ; Meda, 1997 ; Rifkin, 1995).

Selon Hamel (*in* Bourdon et Vultur, 2007), la notion de « rapport au travail » renvoie aux valeurs, aux représentations, aux statuts et aux droits qu'il mobilise et génère, et sur la base desquelles naît la sécurité ontologique. Pour Nicole-Drancourt et Roulleaux-Berger (2001), le rapport au travail se rapporte aux attentes et aux projets qui correspondent aux représentations que le travailleur a de sa vie professionnelle. Selon ces deux auteures, le rapport au travail comporte trois dimensions qui sont liées entre elles : la première est la dimension instrumentale et matérielle qui se réfère au travail comme source de revenu et de richesse extérieure. La deuxième est d'ordre social et recouvre les relations humaines et toutes les formes de sociales reconnaissances. Et enfin, la troisième dimension se rapporte à la dimension symbolique et renvoie aux significations positives ou négatives attribuées au travail par les individus. D'autres auteurs (Mercure et Vultur, 2010 ; Gauthier et Vultur, 2007 ; Fournier et Croteau, 1998) ont

[72] Nous analyserons les différentes catégories de jeunesse dans la section quatre, en précisant l'influence du milieu d'origine sur la transition professionnelle.

[73] Selon Jacques Hamel (2007), le rapport au travail se décline de deux manières essentielles : l'instrumentalité et l'expression de soi. Il se pourrait que les jeunes qui ont un rapport positif au travail soient ceux qui se situent dans le registre de l'expression de soi, tandis que ceux qui entretiennent un rapport négatif se situent plutôt dans le registre de l'instrumentaliste (Nicole-Dancourt et Rouleau-Berger, 2001).

envisagé le rapport au travail comme étant la valeur, le sens et les attentes vis-à-vis du travail. Quoique ces approches convergent sensiblement vers un même sens, dans ce travail, nous adopterons la dernière, soit celle proposée par Mercure et Vultur (2010), Gauthier et Vultur (2007) et Fournier et Croteau (1998).

Les enquêtes menées en France par Beaud et Pialoux (1999) mettent en évidence que c'est au sein des classes populaires les plus défavorisées qu'il existe des attitudes très contrastées face au travail ; ce sont les plus « paumés », notamment ceux qui sont en situation d'échec, qui ont perdu la référence positive au travail. Selon Castel (2009, p. 155), on peut comprendre ces jeunes dans la mesure où « leurs chances de retrouver un emploi qui représente un quelconque intérêt sont minces. C'est surtout cette catégorie de jeunes qui « développe des modes d'économie informelle, licite ou illicite, qui pourraient être interprétés comme recherche d'alternative au travail » (*ibid.*). Zool (2001, p. 266) souligne qu'à défaut de trouver un emploi « intéressant », les jeunes les moins scolarisés cherchent ailleurs qu'à travers l'exécution de leurs tâches un sens à donner à leur travail. Si ces jeunes ne peuvent trouver le plaisir dans le travail, c'est dans leur relation avec le groupe de collègues qu'ils éprouveront de la satisfaction (*ibid.*).

Dans le même ordre d'idées, Charlot et Glasman (1999) souligne que les jeunes issus de milieux populaires ont un rapport à l'avenir différent que celui des jeunes de classe moyenne : les parents des enfants de classe moyenne essaient de planifier à long terme le parcours de leur enfant en vue d'assurer leur réussite et leur ascension sociales. Par ailleurs, ceux des classes populaires s'inscrivent dans le temps de la vie, leur projet étant tout simplement de mener une vie dite normale.

Toutefois, certaines recherches françaises (Beaud et Pialoux, 2002) et québécoises (Mercure et Vultur, 2010 ; Gauthier et Vultur, 2007 ; Fournier et Croteau, 1998) viennent contredire cette thèse. En effet, selon ces recherches, le travail reste toujours un élément important, voire même central dans la vie des jeunes. Il demeure un repère identitaire important, permettant à l'individu d'accéder facilement à la vie adulte et de créer des réseaux (Gauthier et Vultur, 2007 ; Anctil, 2006 ; Beaud et Pialoux, 2002 ; Vultur et Mercure, 2001 ; Fournier et Bourassa, 2000).

Fournier et Croteau (1998. p.97) ont mené une enquête auprès de 190 jeunes diplômés des niveaux secondaires, collégiaux et universitaires, dont la « très grande majorité » était âgée de moins de trente ans. Les sujets étaient invités à parler de l'importance du travail, par rapport à d'autres sphères de leur vie. Les résultats de cette recherche révèlent que la moitié des sujet, soit n= 97,51% ont exprimé, l'idée que le travail occupe une place centrale dans leur vie.

D'autres participants (34,18%) ont reconnu l'importance occupée par le travail dans leur vie, tout en insistant également sur la nécessité de conserver un équilibre entre le travail et les autres sphères de vie. Finalement, un « très petit »nombre de participants (4,20%) ont exprimé l'idée que le travail n'occupe que très peu d'espaces dans leur vie. Pour ces derniers, s'ils ne pouvaient ne pas travailler, ce serait l'idéal.

Par ailleurs, en ce qui concerne les attentes au travail, une enquête menée par Gauthier (dans Bourdon et Vultur 2007) auprès d'un groupe de jeunes âgées de 20 à 34 ans indique que 63 % d'entre eux affirment rechercher un travail intéressant, plutôt qu'un travail bien payé ou stable (28,3 %). Précisons que ces chiffres varient en fonction du niveau de scolarité.

Dans le même ordre d'idée, une autre étude menée par Gauthier et coll. (2007) portant sur la migration des jeunes Québécois âgés de 20 à 24 ans aboutit à des résultats analogues. La chercheuse et ses collaborateurs ont demandé aux jeunes de décrire ce que représentait pour eux un emploi idéal, en se basant sur plusieurs items parmi lesquels « …qui procure la satisfaction personnelle… », « …qui paie bien… », «… qui permet d'être autonome, qui donne la responsabilité… », « …qui offre des possibilités d'avancement… », etc. Il apparaît que 97,7 % des jeunes ont répondu que l'emploi idéal est celui qui procure de la satisfaction personnelle.

Certain chercheurs en gestion des ressources humaines, à l'instar de Charest (1997), montrent que d'une façon globale, les jeunes accordent beaucoup plus d'importance qu'avant aux récompenses intrinsèques du travail, c'est-à-dire à certains avantages liés au poste de travail offert, ainsi qu'aux conditions de réalisation. Vultur et Gauthier (2007) précisent par ailleurs que le fait que les jeunes exigent un travail intéressant ne signifie pas que ces derniers n'accordent aucune importance à la rémunération de l'emploi. Pour les jeunes enquêtés, le revenu de l'emploi doit être convenable afin qu'ils aient un confort sur le plan matériel et aussi une autonomie.

Si le travail demeure une valeur importante pour certains jeunes, il n'en demeure pas moins que ces derniers s'y investissent moins que la génération précédente Méda, (*in* Vultur et Mercure, 2011 ; Castel, 2009 ; Trottier, 2000). Les jeunes générations, en occurrence la génération « Y »,[74] souhaite se réaliser dans d'autres sphères de leur vie, qu'elle soit familiale

[74] L'expression « Génération Y » désigne les personnes nées entre 1978 et 1994. Inventée en 1993 par le magasine Advertising Age, elle désigne la génération qui suit la « Génération X » (née approximativement entre 1965 et 1977). D'autres expressions sont couramment utilisées pour faire référence à cette génération. On parle notamment des « Échos Boomers » en référence au fait que beaucoup sont des enfants de baby-boomers ou des « Enfants du millénaire » (« Milléniales » en anglais), en lien avec leur date de naissance. Les Américains utilisent

ou relationnelle, associatif, etc. et atteindre ainsi un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée (Gauthier et Vultur, 2007 ; Fournier et Croteau, 1998). Plusieurs auteurs soulignent qu'au Québec comme partout ailleurs dans le monde occidental, la famille est reconnue comme étant la valeur la plus importante (Gauthier et Vultur 2007 ; Assogba, 2000). Dans cette perspective, l'idéal pour les jeunes serait de trouver un emploi satisfaisant qui leur permette d'allier facilement leurs obligations familiales et celles des autres domaines de leur vie (Anctil, 2006). Ainsi, selon Trottier (2000), le seul changement majeur qu'on peut souligner quant aux représentations du travail chez les jeunes, est la recherche d'un équilibre entre le travail et la vie privée, et aussi l'ambition d'avoir une meilleure qualité de vie.

Par ailleurs, notons que d'autres facteurs sociographiques tels que l'âge et le niveau de scolarité influencent également les valeurs des jeunes à l'égard du travail (Vultur et Gauthier, 2007 ; Castel, 2009 ; Charest, 1997). Selon Vultur et Gauthier (2007) et Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001), les attentes augmenteraient avec le niveau de scolarité. Les moins diplômés de la formation générale seraient moins exigeants quant aux conditions de travail. Vultur et Gauthier (2007) expliquent cette situation par le fait que les moins diplômés pourraient attribuer cette situation à leur manque de formation, ce qui ne pourrait pas être le cas pour les plus scolarisés. C'est ainsi que les moins diplômés se trouvent dans l'obligation de diminuer leurs attentes, surtout au niveau des valeurs extrinsèques (heures de travail, avantages matériels, rémunération), car ils sont conscients de leurs limites dans un marché du travail où le diplôme est de plus en plus valorisé.

Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (2001) ont également rapporté que les stratégies éducatives et l'image du travail restituée par le père dans l'univers familial pouvaient constituer un important facteur d'influence du rapport au travail des jeunes : si les parents ne parlent pas de leur travail, le plus souvent, les enfants auraient tendance à croire que le travail n'a qu'une moindre importance dans la vie ; ceci pourrait également amener les jeunes à entretenir un rapport simplement instrumental avec le travail[75].

Au regard de toutes ces considérations théoriques, il ne serait pas erroné d'affirmer que de nos jours, les frontières entre la jeunesse et l'âge adulte sont de plus en plus floues; et comme conséquence logique, la période d'insertion professionnelle est également de plus en plus

également l'expression « Digital Natives » pour souligner le fait que ces enfants sont nés avec un ordinateur dans leur environnement, ou tout simplement les diminutifs « GenY » ou « Yers ».

[75] Nous y reviendrons ultérieurement

allongée. D'autre part, il a été possible de constater que le rapport au travail des jeunes n'a pas changé; et leurs attentes vis-à-vis du marché du travail demeurent encore importantes (Fournier et Bourassa, 2000). Ainsi, nous sommes d'avis avec (Gauthier et Charbonneau, 2003) qui déclarent que les valeurs des jeunes d'aujourd'hui semblent similaires à celles de leurs parents, notamment le travail et la famille. La section suivante dévoile les questions et les objectifs de notre recherche.

SECTION 4 : QUESTIONS DE RECHERCHE ET OBJECTIFS POURSUIVIS

4.1 Questions de recherche

L'analyse des grandes transformations et des mutations du monde du travail nous force à constater que, de stable, définitif et garant des besoins essentiels, pour environ 40 % des travailleurs et travailleuses l'emploi est devenu instables, de courte durée, et n'assurant plus le minimum nécessaire. De nos jours, on peut travailler et être dans une situation de vulnérabilité, d'insécurité et d'incertitude face à l'avenir (Castel, 2009 et 2007 ; Paugam, 2000), d'où le terme du terme de « *poorworkers* », ou *travailleurs pauvres* généralement employé par les économistes (Barbier, 2005 ; Boyer, 2004). Une frange importante de jeunes issus de différentes couches sociales est confrontée à cette réalité au moment où ils entrent dans la vie professionnelle. Une insertion professionnelle linéaire sans interruption par des périodes de non-emploi est de moins en moins la norme dans notre société moderne actuelle.

Les questions générales orientant notre réflexion dans ce travail sont les suivantes :

- Quels sont les facteurs subjectifs et objectifs qui fragilisent ou qui perturbent l'insertion professionnelle de certains jeunes diplômés du secteur de la restauration ?
- Quelles sont leurs réelles difficultés d'accès à l'emploi stable?
- À quels types de stratégies ont-ils recours?

4.2 État de la question

Au cours des dernières années, plusieurs chercheurs français et québécois ont analysé les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes (Bertaux et coll., 2014 ; Vultur et Mercure, 2010 ; Eckert et Mora, 2008 ; Vultur, 2007 ; Lefresnes, 2003 ; Fournier, 2002 ; ; Conseil permanent de la Jeunesse, 2001 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Gauthier, 2000 ; Paugam, 2000). Toutes ces recherches s'accordent pour dire que les conditions qui prévalent actuellement sur le marché du travail ne sont pas très favorables pour les jeunes.

Parmi les facteurs les plus souvent évoqués dans la documentation scientifique, on retrouve les facteurs sociodémographiques, relatifs au nombre de plus en plus croissant de jeunes actuellement disponibles pour travailler (Vultur, 2003). On retrouve également les facteurs économiques : les différentes crises économiques (notamment la crise pétrolière de 1974-1975) ont provoqué une augmentation du taux de chômage et avec elle la compétition

entre les travailleurs disponibles (Conseil permanent de la jeunesse, 2001). La récession des années 1990 a eu les mêmes conséquences (Conseil permanent de la jeunesse, 2001). Un autre facteur est le facteur éducatif : les uns évoquent le fait que l'allongement de la période des études crée chez les jeunes diplômés des attentes de plus en plus élevées à l'égard du marché du travail (Gauthier et Vultur, 2007 ; Fournier, 2002) et pour les autres, le système d'enseignement et le système d'emploi ne seraient plus régis par une « adéquation formation emploi » (Tanguy, 1986).

Enfin, d'autres chercheurs (Fournier et coll., 2002 ; Dubar, 2001 ; Nicole-Dancourt, 2001) évoquent les facteurs technologiques qui ont contribué à l'évolution des moyens de production et qui nécessitent une main-d'œuvre efficace, capable d'exécuter des tâches diversifiées et complexes, une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée, ou, à l'inverse, une main-d'œuvre disposée à faire des tâches répétitives et qui nécessitent peu ou pas de qualification.

D'autres chercheurs psychologues s'accordent pour dire que les champs d'intérêt de la personne, ses aptitudes, ses motivations, ses aspirations et ses diverses expériences de travail sont autant de variables à prendre en considération dans l'analyse de l'insertion au marché du travail. (Fournier et Jeanrie, 1996 ; Bujold, 1989 ; Roy, 1988). Dans le même ordre d'idées, d'autres ont souligné l'importance de la capacité des jeunes à mobiliser les ressources qu'ils ont à leur disposition pour réussir à s'insérer sur le marché du travail (Delcroix, 2009).

Si tels sont, sommairement, les facteurs qui sont évoqués dans la documentation scientifique pour expliquer les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, dans notre travail, nous avons accordé une place privilégiée aux facteurs structuraux et aux caractéristiques individuelles.

4.3 Analyse des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle

Tel que mentionné précédemment, nous analyserons tour à tour, les facteurs structuraux et les facteurs liés aux caractéristiques individuelles des jeunes.

4.3.1 Les facteurs structurels

Quatre facteurs structuraux seront analysés dans cette sous-section. Il s'agit notamment de : 1) du poids des dispositifs publics d'insertion professionnelle des jeunes, 2) des mutations des modes de gestion et les nouvelles exigences du travail, 3) du rôle des réseaux sociaux, du capital humain et des intermédiaires de l'emploi, et enfin 4) de la discrimination ethnique à l'embauche.

4.3.1.1 Le poids des dispositifs publics d'insertion professionnelle des jeunes : une singularité française

Depuis la fin des années 1970, une grande variété de mesures publiques a été proposée aux jeunes Français pour s'orienter et se maintenir sur le marché du travail (Issehnane, 2009 ; Giret et Lopez, 2005 ; Lefresne, 2003 ; Rose, 1998). L'importance quantitative de ces dispositifs publics, combinée aux difficultés d'accès aux emplois, constitue l'une des caractéristiques majeures de l'insertion dans les années 1980-1990 (Giret et Lopez, 2005). Notons également que ces dispositifs publics sont fortement hétérogènes et qu'ils concernent des publics différents (Issehnane, 2009 ; Giret et Lopez, 2005 ; Lefresne, 2003). Ainsi, trois groupes de mesure reposant sur des objectifs et des modalités différents ont été mis en place depuis plus d'une vingtaine d'années (Issehnane, 2009 ; Lefresne, 2003). À propos de cette multiplicité de dispositifs, Werquin (1997, p. 121-122) déclare que « les mesures jeunes sont devenues un instrument central de régulation de l'insertion professionnelle », instrument qui répondait à plusieurs types de logique : « corriger pour partie le handicap des jeunes » en complétant leur formation, « couvrir toute une partie des coûts de recherche d'emploi » en réduisant les coûts d'accès et de rémunération, « rétribuer les inégalités initiales » en gérant la file d'attente aux emplois réguliers et en réduisant les risques d'exclusion ».

Dans ce paragraphe, nous analyserons d'abord les trois principales mesures d'aide à l'emploi des jeunes et les différentes logiques qui ont gouverné leur mise en œuvre ; ensuite, nous évaluerons l'efficacité de ces mesures sur les parcours professionnels des jeunes.

Le premier groupe de mesures touche à la politique éducative. Il a pour principal objectif de former et d'accompagner les jeunes en difficulté vers l'emploi (Issehnane, 2009 ; Lefresne, 2003). Ces mesures reposent sur l'idée selon laquelle le chômage serait dû à un manque de formation suffisante ou adéquate. Elles visent ainsi à rendre les jeunes en difficulté plus compétitifs et plus attractifs sur le marché du travail (Issehnane, 2009 ; Giret et Lopez, 2005; Lefresne, 2003). Ce groupe de mesures comprend les contrats de formation en alternance,

les contrats d'apprentissage, les contrats d'adaptation[76], les contrats de qualification[77] (Issehnane, 2009) et les stages d'initiative à la vie privée[78] (SIVP).

Issehnane (2009) souligne que les dispositifs en alternance sont ceux qui touchent le plus grand nombre de bénéficiaires, soit près de deux tiers de l'ensemble des effectifs pour toutes les mesures offertes. Ces mesures d'alternance permettent entre autres à l'employeur d'observer les jeunes en situation de travail, d'évaluer directement leurs capacités réelles et de bénéficier d'un abaissement non négligeable du coût salarial (Giret et Lopez, 2005*)*. La formation alternée comporte plusieurs avantages pour de nombreux jeunes qui sont sortis du système scolaire régulier sans diplôme. Elle leur permet d'obtenir une qualification reconnue tout en cumulant une expérience professionnelle « encadrée » (Giret et Lopez, 2005 ; Charlot et Glasman, 1999).

Le second groupe de mesures « vise l'accès à l'emploi dans le secteur marchand, principalement à partir d'un abaissement du coût salarial pour les entreprises » (Lefresne, 2003, p. 89 ; cf. également Issehnane, 2009). La logique de ces mesures est de permettre aux jeunes d'accéder à l'entreprise, de les maintenir dans un milieu de travail, et d'éviter le découragement après de longues périodes d'emploi sans issue (Giret et Lopez, 2006 ; Lefresne, 2003). D'autre part, l'objectif est aussi de préserver l'employabilité des jeunes et de « lutter contre l'obsolescence de leur capital humain en leur proposant d'exercer une activité en marge de l'emploi » (Giret et Lopez, 2006, p. 23). Ces mesures s'appuient sur le postulat selon lequel les jeunes ont une productivité plus faible que leurs aînés expérimentés, au point où leur coût salarial serait trop élevé par rapport à leur niveau de productivité à l'embauche, d'où la nécessité de diminuer la rigidité du marché du travail pour les jeunes (Issehnane, 2009). Ainsi, ces

[76] Les contrats d'adaptation sont les contrats à durée déterminée ou indéterminée, destinés à mieux préparer un jeune à l'occupation d'un emploi ou d'un type d'emploi particulier. Dans ce type de contrat, le temps de formation est relativement restreint et la rémunération du jeune s'élève à 80 % du SMIC (Lefresnes, 2003).

[77] Les contrats de qualification peuvent être les contrats à durée déterminée ou indéterminée dont le but est de fournir à un jeune de 18-25 ans la possibilité d'acquérir ou de compléter une formation professionnelle pendant une période comprise entre six mois et deux ans (le temps de formation constitue au minimum le quart du temps total). La rémunération comprise entre 17 % et 75 % du SMIC est versée par l'entreprise (Lefresnes, 2003).

[78] La fonction des SIVP est de faire acquérir une expérience professionnelle (sans formation codifiée) à des jeunes de 16-22 ans. Le stage à mi-temps sur une durée de 3 à 6 mois est rémunéré en partie par l'employeur (17 % à 27 % du SMIC non assujetti aux cotisations sociales) ; l'autre partie est assurée par l'État (26 % à 36 % du SMIC non assujetti aux cotisations sociales) (Lefresnes, 2003).

mesures induisent le développement de contrats atypiques, notamment le contrat emploi solidarité (CES)[79] et le contrat emploi consolidé (CEC)[80].

Enfin, dans le troisième groupe de mesures, la logique consiste à explorer de nouveaux gisements d'emploi : l'accent est mis sur la création d'emplois fondée sur une faible productivité du travail et correspond à des besoins collectifs non satisfaits dans le secteur marchand (Issehnane, 2009 ; Lefresne, 2003). Il s'agit en l'occurrence des contrats emplois solidarité (CES) et du nouveau service emplois jeune (NSEJ) qui misent sur la professionnalisation de nouveaux emplois liés à la médiation sociale, à l'environnement, aux services aux personnes. Précisons également que ce dispositif s'est adressé aux jeunes de moins de 26 ans sans limitation de diplômes (Lefresne, 2003). Quoique qu'il donne droit à la formation et offre par ailleurs un aspect professionnalisant, il a souvent été critiqué. Car, il s'agit le plus souvent de formation professionnalisante, bien que le processus de professionnalisation a principalement bénéficié aux jeunes qui avaient déjà reçu une bonne formation (Giret et Lopez, 2005, p. 23).

Giret et Lopez (2005) et Lefresne (2003) soulignent que certaines de ces mesures qui ciblaient particulièrement les jeunes les moins employables ont posé le problème de la double stigmatisation : le fait pour certains jeunes de passer par ces mesures pouvait être considéré par des employeurs comme un signal de faible employabilité sur le marché du travail. Ainsi, ces jeunes restaient bloqués dans les contrats aidés ou se retrouvaient au chômage.

Il nous faut maintenant poser la question de l'efficacité de ces mesures publiques en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. En se basant sur les données de l'enquête Génération 2001, Issehnane (2009) constate que les bénéficiaires de contrats aidés sont moins nombreux en 2004 à occuper un emploi stable à temps plein. Ainsi, 21 % sont au chômage, tandis que près de 20 % occupent un emploi temporaire. L'auteur souligne en outre que le passage par un emploi aidé n'a pas les mêmes effets en termes d'accès à un emploi stable selon le type de contrat : les bénéficiaires d'un contrat en alternance s'en sortent mieux que les bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand (CES, CEC, Contrat d'avenir, et les nouveaux services emploi-

[79] Le contrat emploi solidarité a été mis en place en 1989, et est destiné aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (les personnes sans emplois depuis plus d'un an, les jeunes de 18 à 25 ans, faiblement qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'insertion, etc.). Ce type de contrat ouvre pour l'employeur un certain nombre d'avantages financiers tels qu'une exonération des cotisations sociales, patronales, et la prise en compte du salaire à hauteur d'un certain taux. Pour le bénéficiaire, un contrat de travail assorti d'une rémunération et d'une aide d'insertion adaptée (tuteur, action de formation, et accompagnement vers l'emploi) (Issehnane, 2009).

[80] Ce contrat est destiné aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi tels que les chômeurs de longue durée ou les jeunes faiblement qualifiés. Ce type de contrat donne droit pour l'employeur à une exonération de cotisations sociales patronales sur 5 ans et à une prise en charge partielle de la rémunération. Ce contrat peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD (Issehnane, 2009).

jeune). Les bénéficiaires d'un emploi non marchand sont seulement 38 % à occuper un emploi stable à la fin de l'enquête. D'après les données statistiques, l'auteur conclut que le fait d'être passé par un contrat aidé diminue la probabilité d'accéder à un emploi stable, trois ans après la sortie de la formation initiale. Ainsi, les dispositifs d'aide à l'emploi sont relatives en ce qui a trait à l'accès à un emploi stable à durée illimitée (Issehnane 2009 ; Havet, 2006 ; Lefresne, 2003 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Rose, 1998). Selon Issehnane (2009), cette situation provient du ciblage des dispositifs sur les publics en difficulté, sans néanmoins expliquer l'écart qui persiste. Par ailleurs, Giret et Lopez (2005) appellent à nuancer ces résultats à propos des effets mitigés des dispositifs d'insertion mis en place pour les jeunes. En effet, ces auteurs soulignent que ces mesures permettent tout de même à ces jeunes de ne pas demeurer trop longtemps éloignés de l'emploi et de conserver ainsi un lien avec le marché du travail. Rose (1998), pour sa part, soutient que les dispositifs d'insertion professionnelle en faveur des jeunes ont un effet amplificateur du mouvement de précarisation, parce qu'elles offrent des situations instables.

Tout comme Rose (1998), Nicole-Drancourt (2007) se montre très critique vis-à-vis des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes. Selon elle, ces mesures publiques produisent de la stigmatisation, de la discrimination, voire de l'exclusion. Elle ajoute que la nature des dispositifs à l'œuvre depuis trente ans en France montre que les politiques publiques ont toujours abordé la question de l'insertion des jeunes en refusant d'en faire une transition comme une autre et en renvoyant les difficultés rencontrées par les jeunes à un registre essentiellement économique (Nicole-Drancourt, 2007).

Dans d'autres contextes, comme au Québec par exemple, les programmes d'insertion sont différenciés pour les étudiants et les diplômés d'un côté, et les assistés sociaux de l'autre côté (Nicole-Drancourt, 2007). La frontière d'âge (30 ans dans le système québécois) a été abolie dans le système d'aide sociale en 1989 au motif qu'elle représentait une discrimination d'âge (*ibid.*) Au Québec, l`âge d'insertion connait une formalisation statistique moins grande qu'en France. La transition entre l'école et le marché du travail y est moins abrupte. L'activité professionnelle dès le jeune âge est importante ; l'expérience de travail précoce est considérée au Québec comme un moyen de développer les compétences qui ne sont pas enseignées dans le système scolaire, mais dont on pense qu'elles sont utiles pour être plus compétitif au moment de s'insérer sur le marché du travail (Charbonneau, 2007 ; Lima, 2005). Selon Statistique Canada (2000), en 1998, 13 % des étudiants de 15 à 16 ans, 31 % des 17-19 ans, et 43 % des 20-24 étaient aux études à temps plein et occupaient en même temps un emploi à temps partiel durant la période scolaire.

Par contre, dans le système français, les frontières entre l'école et le monde du travail sont très étanches (Dubar, 2001). C'est dans cette perspective que Castel (2001) affirme que les jeunes Français sont peu socialisés professionnellement. Cependant, en comparant les données statistiques des jeunes étudiants français et québécois qui occupent un emploi pendant leurs études, Charbonneau (2007, p. 62) nuance ses propos en concluant qu'« on ne peut tout de même pas affirmer que la double trajectoire est complètement absente dans la réalité française ; elle parait cependant moins importante et moins précoce qu'au Québec ». Selon les analyses de l'auteur, la double trajectoire en France serait beaucoup plus le fait des jeunes qui réussissent moins bien à l'école, qui sont issus des milieux défavorisés, ou qui sont déjà installés en couple et en logement.

L'analyse précédente a brossé à grands traits les dispositifs publics mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes des jeunes en France. Nous avons pu observer que ces dispositifs ne sont pas toujours favorables pour l'insertion professionnelle. Dans certains cas, ces mesures sont plus discriminantes qu'intégratrices. Par ailleurs, contrairement à certains pays de l'OCDE, il existe une spécificité en France qui se caractérise par le poids des dispositifs dans le processus d'insertion. Le système français se caractérise par une sortie tardive du système éducatif (Couppié et Mansuy, 2003 *in* Issehnane, 2009) et un nombre très faible de jeunes alternant formation et emploi (Wollbers, 2003, *in* Issehnane, 2009).

4.3.1.2 Les mutations des modes de gestion et les nouvelles exigences au travail

Dans le modèle productif fordiste, où l'organisation de travail était de type taylorien, la division du travail en poste prédéfini fondait l'efficacité de la production (Canals, 2001 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001). Les différentes crises de la deuxième moitié des années 1970 et le début des années 1980 ont conduit à une transformation en profondeur des modes de gestion de l'emploi dans les entreprises (Dubar, 2001) : le mode d'organisation taylorienne cède place à d'autres modes d'organisation beaucoup plus souples, plus réactifs et plus flexibles (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001). On assiste à une remise en cause des modalités de fonctionnement antérieures par les employeurs, à une focalisation sur « des nouvelles normes de recrutement fondées sur les compétences » (Dubar, 2001, p. 26). Ces nouvelles normes impliquent à la fois « la concurrence sur les emplois devenus plus rares et plus précaires, la sélectivité du marché du travail est plus accrue et entraîne un allongement, une complexification et une incertitude de l'insertion professionnelle des jeunes (*ibid.*). Dans le même sillage, on voit se développer le travail en équipe basé sur l'adaptation, la polyvalence, et l'initiative

personnelle de la main d'œuvre (Conseil permanent de la jeunesse 2001 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Trottier, 2000). Les employeurs exigent de plus en plus des aptitudes sur des métiers en transformation rapide et qui nécessitent des potentiels d'adaptation importants (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001).

La notion de « compétence » est actuellement le maître mot sur le marché de l'emploi. Le Boterf (1999) définit la compétence comme étant la combinaison de l'ensemble des savoirs (connaissance, savoir-être, savoir-faire) dans un savoir agir, correspondant à la capacité d'intégrer les trois entités dans une situation professionnelle. Cette capacité demande un certain niveau d'autonomie, de création, d'adaptation et de responsabilité.

Les employeurs exigent en complément des connaissances des « savoir-faire[81] », d'indispensables qualités de « savoir-être » qui supposent pour la main-d'œuvre des capacités à travailler ensemble, à comprendre les besoins de l'aval, à être imaginatifs et tout à la fois autonomes et solidaires (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001). Dans la même logique, Vultur dans (Bourdon et Vultur 2007) soulignent que les qualités personnelles se retrouvent au deuxième rang des critères de sélection, derrière l'expérience professionnelle. Selon ces deux auteurs, les qualités professionnelles « font référence à un ensemble d'exigences recherchées par les employeurs, comme l'autonomie, la polyvalence, le dynamisme, la motivation, l'esprit de travail en équipe, l'aptitude à communiquer » (*op. cit.*, p. 134).

4.3.1.3 Le rôle des réseaux sociaux, du capital social et des intermédiaires de l'emploi

Comme nous l'avons déjà souligné un peu plus haut, on assiste de nos jours à un glissement de sens de la notion d'insertion professionnelle : plutôt que de prendre en compte le climat qui règne sur le marché du travail et le comportement des employeurs comme étant des potentiels obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes, c'est plutôt à l'individu qu'on envoie le message que sa capacité de se trouver un emploi dépend uniquement de ses compétences personnelles (Baby, 2005 ; Ebersold, 2004 ; Laflamme, 2000). Suivant cette logique, le réseau de contacts des individus doit être mis à contribution (Deschenaux et Laflamme, 2012). Ainsi, la vie associative active est présentée par Helly (2001) comme une opportunité de réseautage et de collaboration pouvant impacter favorable l'insertion professionnelle. Dans la même

[81] Selon Nicole -Dancourt et Roulleau-Berger (2001) le « savoir-faire » peut être considéré comme une habilité à réussir ce qu'on entreprend, à résoudre des problèmes pratiques, à acquérir des compétences par l'exercice d'une activité spécifique.

logique, le bénévolat est devenu également un moyen « de se connaitre, de se reconnaitre et d'être reconnu » (Cellier, 1995, p. 178).

Granovetter (1974), l'un des tenants de la sociologie économique, pense les relations sociales comme des canaux d'informations ; cet auteur estime que plus le réseau social d'une personne est grand, donc, probablement diversifié, plus elle dispose d'informations. Dans cette logique, il convient de faire une distinction entre liens interpersonnels « forts » (liens familiaux et amicaux) et liens interpersonnels « faibles » (les relations courtes, les contacts professionnels) selon la fréquence des contacts, l'intensité émotionnelle, l'importance des services rendus, et le degré d'intimité et des échanges. (*ibid.*). En transposant cette théorie sur le marché du travail, Granovetter (1974) conclut que la réussite dans la recherche d'emploi est positivement corrélée à l'importance des liens faibles et non à celle des liens forts. Selon l'auteur, la diversité de l'information est meilleure garante de succès que la diversité des informations collectées dans un champ réduit. Cette théorie a également été appliquée par plusieurs chercheurs, à l'instar de Delcroix (2009) et Mary (1993), au cas des jeunes.

À partir de données produites par l'INSEE, Mary (1993, p. 311-315) examine les moyens d'obtention d'un emploi et met en évidence trois constats : « l'accès à l'emploi des jeunes peu titrés utilise toujours les liens forts […] La famille constitue le passage (obligé ?) des jeunes sans diplômes et des enfants d'indépendants vers l'emploi. […] Les liens forts, et plus particulièrement la famille, ne garantissent pas l'accès à un « bon » emploi, à la différence, semble-t-il des annonces de l'école ». Une autre recherche, portant sur les réseaux de sociabilité des jeunes en difficulté menée par Delcroix (2010), vient confirmer la théorie de Granovetter (1974) : selon l'auteur, les liens forts peuvent favoriser l'accès au premier emploi et/ou aux emplois occupés pendant l'été, mais ne donnent accès qu'aux emplois peu qualifiés et le plus souvent précaires. Par ailleurs, les liens faibles sont ceux qui sont les plus fragiles « car, ils reposent sur un sentiment d'identité, mais ce sont ceux qui sont les plus utiles pour accéder à un emploi par exemple » (*op. cit.*, p. 160). Ainsi, ces deux recherches confortent la théorie de Granovetter, en confirmant une forte présence des liens forts, mais inefficaces, parmi les jeunes peu scolarisés. Nous reviendrons ultérieurement sur le rôle de ces liens et évoquerons rapidement le concept bourdieusien du capital social, qui sera lui aussi étudié, plus finement par la suite, afin de cerner la différence avec la notion de réseau[82] .Enfin, Giret-Karaa et Passard (1996) ont révélé que l'accès par les réseaux faibles permet d'obtenir les salaires plus élevés;

[82] Nous reviendront ultérieurement sur la notion du réseau.

ce ci s'expliquerait par le fait que les réseaux sont capables de garantir la confiance aux deux contractants lors du recrutement.

En ce qui a trait au capital social, l'un des apports incontournables à la notion des réseaux est celui de réseaux faibles permet d'obtenir les salaires plus élevés ; ceci s'expliquerait par le fait que les réseaux Bourdieu (1980) avec son concept de *Capital social*. Nous partageons l'avis de Deschenaux et Laflamme (2012, p. 6) qui affirment que parmi les différentes contributions liées au capital social, c'est celle de Bourdieu qui est la plus complète puisqu'elle « tient compte de la construction sociale du capital social en lien avec les autres types de capitaux symboliques et économiques ».

Bourdieu (1980, p. 2) définit le capital social comme étant « l'ensemble des ressources potentielles ou actuelles d'un agent qui sont liées à un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter reconnaissance ». Ainsi, un individu qui possède un fort capital social peut mobiliser ses contacts pour arriver à ses fins (interconnaissance), ou encore obtenir un appui nécessaire dans un contexte particulier (inter reconnaissance), maximisant ainsi le rendement de son capital culturel, institutionnel ou non (Deschenaux et Laflamme (2012). Par ailleurs, la possession d'un capital suppose que l'agent ait mis en œuvre, consciemment ou non, des stratégies d'investissement social afin d'instituer ou de reproduire des relations sociales directement ou potentiellement utilisables (*ibid.*).

L'approche bourdieusienne est particulièrement intéressante parce qu'elle explique les phénomènes comme une résultante de la réalité sociale qui vient la conforter en retour (*ibid.*). Le concept de réseau social met beaucoup plus l'accent sur la construction individuelle des relations constituant le réseau ; par contre, le concept de capital social met en lumière la situation de l'individu qui s'inscrit dans une dynamique sociale où son capital est à la fois hérité et construit[83].

Dans un autre ordre d'idée, plusieurs chercheurs, à l'instar de Lefresne (2003) et Rose (1998), ont mis l'accent sur l'importance des intermédiaires de recrutement tels que Pôle emploi (en France), Emploi Québec (au Québec), les agences de placement, les entreprises de travail temporaire, et les institutions mises en place pour les jeunes. Les modes d'intermédiation changent selon les secteurs d'activité. Les intermédiations « marchandes » telles que les candidatures spontanées et les petites annonces sont plus fréquentes dans le tertiaire, et les intermédiations institutionnelles (Pôle emploi, stage en entreprise) conduisent

[83] Nous expliquons en profondeur l'approche de Bourdieu au chapitre 4.

davantage aux emplois industriels[84] (Lefresne, 2003). C'est dans cette perspective que Giret-Karaa et Passard (1996) postulent qu'il y a un lien entre le mode d'intermédiation choisi par le candidat à l'embauche, d'une part, et l'employeur et la qualité du contrat de travail mesurée par le salaire d'autre part. Giret-Karaa et Passard (1996, p. 15) ont également mis en évidence qu'un niveau d'éducation élevé et une destination d'emploi tertiaire conduisent plutôt à une intermédiation marchande, tandis que l'intermédiation institutionnelle est plutôt fréquente pour les « emplois et les individus moins qualifiés, plus souvent à temps partiel, liés à des mesures jeunes ». Dans le même ordre d'idée, Lefresne (2003, p. 84) souligne que si les interventions des agents de Pôle emploi n'exercent pas d'influence sur les volumes d'embauche, elle peut en revanche « infléchir le choix du candidat recruté et favoriser l'insertion de publics plus vulnérables ».

Lizé (2000) a repéré trois profils d'action des intermédiaires. Premièrement, on a l'agent « civique », dont la préoccupation est de faire respecter les règles du droit de travail. Le dernier est prêt à engager les négociations avec l'entreprise dans le but de lutter contre certains de leur a priori des entreprises, susceptibles de cataloguer ou de stigmatiser les personnes, notamment les jeunes issus de l'immigration. Deuxièmement, on a l'agent « vendeur de contrat », dont le but est de maximiser un certain nombre de contrats placés ou d'offres recueillies. Cet agent entretien avec l'entreprise des relations ponctuelles et veille à l'avantage financier que constitue pour l'entreprise le recours au contrat aidé. Enfin, on a l'agent de « réseau », qui appuie sa connaissance sur le milieu local et sa capacité à construire des liens durables entre le service public de l'emploi et de l'entreprise.

À la suite de cette analyse, on peut remarquer que les réseaux de sociabilité et les intermédiaires de l'emploi jouent un rôle non négligeable dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Par ailleurs, les jeunes ne disposent pas des mêmes atouts dans leur processus d'insertion professionnelle. Plusieurs facteurs sont pris en considération dans l'intermédiation, à savoir le niveau d'étude, l'origine sociale et aussi la qualité et l'efficacité du réseau.

4.3.1.4 La discrimination ethnique et raciale à l'embauche

À côté des logiques structurelles qui expliquent les difficultés d'accès de certains jeunes à l'emploi stable, il existe également d'autres logiques non rationnelles, à savoir les préjugés et

[84] Au Québec, les intermédiations institutionnelles conduisent aussi bien aux emplois tertiaires qu'aux emplois industriels.

la discrimination ethnique et raciale et l'ethnicisation des tâches (Fortin, 2012, Noiriel, 2009 ; Matas, 2005 et 2006 ; Viprey, 2002 ; Lefresnes, 2003 ; Rebzani, 2002 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; De Rudder et Vourc'h, 2000 ; Bataille, 1999).

Par discrimination, nous entendons le fait de séparer et de traiter un groupe de personnes différemment des autres, souvent à son désavantage. À l'instar de Viprey (2002), plusieurs auteurs emploient le terme de *discrimination systémique* pour souligner l'existence existe d'un phénomène cumulatif et interactif à travers lequel de multiples dimensions s'imbriquent pour produire une situation discriminatoire. Cette situation discriminatoire regroupe des pratiques, orientations institutionnelles, idéologies et préjugés, situation du marché du travail, etc., le plus souvent de façon combinée.

En France, il existe des restrictions légales concernant l'exclusion des étrangers non communautaires de certains emplois (Lefresnes, 2003 ; Viprey, 2002 ; Rebzani, 2002). Ainsi, dans le système juridique français, le nombre de postes inaccessibles aux jeunes étrangers non communautaires concerne près de sept millions d'emplois. Il s'agit d'une grande partie des emplois statutaires de la fonction publique, étendus aux grandes entreprises sous statut, mais et aussi de certains emplois du secteur privé tels que les professions libérales (Lefresnes, 2003 ; Viprey, 2002 ; Rebzani, 2002). Par contre, les étrangers peuvent être recrutés comme contractuels dans d'autres secteurs tels que la fonction publique territoriale, l'éducation nationale, la santé, etc.

À ces restrictions légales, il semble que s'ajoute un faisceau de discriminations et de préjugés liés à la place que continue d'occuper dans l'imaginaire et les rapports sociaux, l'origine ethnique[85] (Noiriel, 2009 ; Matas, 2005 et 2006 ; Lefresnes, 2003 ; Fortin, 2002). Autrement dit, les personnes issues de l'immigration sont victimes de discriminations et de préjugés liés à leur origine ethnique, dans leurs rapports sociaux.

En France, plusieurs employeurs mettent en avant la « distance culturelle » qui consiste à mettre en saillance les attitudes défavorables telles que « jeunes paresseux », « indisciplinés, « au comportement inconscient », etc. (Matas et Causer, 2011 ; Matas, 2008 ; Rebzani, 2002). Certains employeurs vont jusqu'à demander aux jeunes « de couleur » de changer leur nom pour être embauchés (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Les chercheurs français ont répertorié plusieurs exemples de motifs de refus d'embauche de ces jeunes, à savoir la pression

[85] Au Québec, l'origine africaine pour la catégorie « noire » est la moins prisée, l'origine latino-américaine la mieux considérée, et l'origine arabe se situe dans une position intermédiaire sur l'échelle de la désirabilité sociale (Fortin, 2012).

des clients et des salariés, et les inquiétudes des employeurs quant aux zones d'habitation des candidats (Rebzani, 2002).

a) La pression des clients et des salariés

Le refus d'embaucher ou d'accueillir des jeunes stagiaires d'origine étrangère non communautaire est parfois dicté par la volonté des clients. Dans de telles conditions, les employeurs refusent d'endosser la responsabilité de cet acte en évoquant la règle qui prévaut tacitement : les jeunes dont l'origine étrangère est « visible » ne peuvent être employés dans des situations où ils doivent être en contact avec le public ou la clientèle (Aubert, Tripier et Vourc'h, 1997).

Les employeurs subissent également la contrainte des salariés qui ne veulent pas travailler avec des jeunes « de couleur », parce que cela dévaloriserait l'image de l'entreprise (Aubert, Tripier et Vourc'h, 1997 ; Bataille, 1999b), et ferait courir le risque d'éclosion de relations conflictuelles entre les membres d'équipes sur un même lieu de travail. Nombre de recruteurs assurent qu'ils tiennent compte dans l'engagement de stagiaires des préjugés racistes de leur personnel (Viprey, 2002). Ce faisant, ils n'engagent pas de jeunes maghrébins par exemple, car il est de leur devoir de les protéger contre l'hostilité des ouvriers (Bataille, 1999b).

b) L'inquiétude des employeurs

Certains employeurs hésitent sans doute à engager les jeunes d'origine maghrébine et africaine d'obédience musulmane, par crainte que ces jeunes musulmans affichent ostensiblement leur appartenance religieuse au travail et exigent un traitement spécifique : respect des interdits quant à l'exécution de certaines tâches, rythme de travail adapté voire absences répétées durant le mois sacré du jeûne musulman, particularités vestimentaires, etc. Le manque de connaissance de la religion musulmane chez certains employeurs conjugué à une représentation sociale non conforme à la réalité ne fait probablement qu'augmenter leurs réserves et leur suspicion. Or, les observations montrent que de telles réticences sont généralement dépourvues de fondement : tous les jeunes musulmans ne respectent pas fidèlement les préceptes de leur religion, soit par ignorance, soit par suite d'une acculturation résultant d'un contact prolongé avec la culture du pays d'accueil. Quant à ceux qui pratiquent l'observance du jeûne de Ramadan, ils le font généralement avec humilité pour intensifier leur vie spirituelle, tout en demeurant loyaux vis-à-vis de leurs employeurs (Rebzani, 2002).

c) Le lieu d'habitation comme facteur handicapant

Un certain nombre d'employeurs rejettent systématiquement les propositions de candidatures de jeunes habitant des banlieues ou des quartiers ayant mauvaise presse (Tripier, De Rudder et Vourc'h, 1995). Ils redoutent qu'une fois accueillis dans leurs entreprises, ces derniers posent des problèmes de même nature que ceux vécus dans leurs quartiers (indiscipline, formation de clans et opposition aux autres salariés), ce qui aurait des effets néfastes sur le climat de travail et la production, et discréditerait les chefs d'entreprises aux yeux des partenaires et des clients. Les jeunes, quant à eux, subissent la réputation de leurs zones d'habitation, même si très souvent ils n'ont rien à voir avec les événements fâcheux qui s'y produisent. De telles observations ont amené l'autorité municipale de Saint-Denis à modifier les libellés des adresses à l'occasion d'une opération d'urbanisme pour éviter l'effet stigmatisant des noms des cités (Tripier, De Rudder&Vourc'h, 1995).

4.3.1.4.1 Qu'en est-il de la situation au Québec?

Si plusieurs chercheurs ont également souligné la pratique de la discrination (Chamoux, 2009 ; Chicha et Charest, 2008), il nous semble important de préciser que la discrimination systémique est quasiment absente au Québec (Chicha et Charest, 2008), et ce pour deux raisons : premièrement, au Québec, les résidents ont les mêmes droits que les citoyens et il n'existe aucune restriction légale dans ce sens en matière d'insertion professionnelle. Un individu qui dispose d'un titre de résident permanent est autorisé à postuler aux emplois offerts par la fonction publique. Deuxièmement, cette absence de discrimination constatée chez les employeurs du secteur public pourrait s'expliquer en partie par le fait que ces derniers sont assujettis de par la loi à des programmes d'accès à l'égalité en vertu desquels ils ont l'obligation de veiller à ce que les membres des minorités ethniques et/ou racisées soient représentés de manière équitable au sein de leur personnel (Chicha et Charest, 2008).

Par ailleurs, en ce qui a trait au comportement des employeurs vis-à-vis des immigrants, et notamment vis-à-vis des jeunes issus de l'immigration, les recherches de Fortin (2002) aboutissent à des résultats presque similaires : en effet, sans nécessairement adhérer à un discours explicitement raciste, les employeurs tendent, parfois de manière inconsciente, à rechercher des « personnes qui leur ressemblent », ou parfois même à éviter certains groupes évalués négativement, parce que socialement stigmatisés ; ils semblent encore plus portés à embaucher des personnes de leur groupe ethnoculturel, pour satisfaire les « préférences

ethniques » des membres de leur propre entreprise (*ibid.*). D'autres études ont également montré que les employeurs ou les recruteurs sont davantage susceptibles d'adopter des pratiques discriminatoires lorsque le poste à combler suppose un contact avec la clientèle, par comparaison avec les postes à caractère plus technique ou manuel (Pager, Western, et Bonikowski, 2009; Kring et Olivares, 2007). Par ailleurs, les recherches menées par Fortin (2002) mettent en évidence que les membres des minorités visibles seraient plus exposés à la discrimination lorsque le poste nécessite des interactions fréquentes avec les autres employés ou qu'il relève d'une fonction de gestionnaire dans le cadre d'une prestation de service dispensée en interne.

Selon certains chercheurs (Chanoux, 2009 ; Chicha et Charest, 2008), l'explication de ces discriminations la plus fréquemment avancée tiendrait au fait que le domaine de formation et l'expérience des migrants seraient mal arrimés aux besoins du marché du travail québécois. Par ailleurs, la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger contribuent dans une large mesure aux problèmes d'insertion professionnelle des nouveaux arrivants au Québec (Chanoux, 2009 ; Chicha et Charest, 2008). D'autre part, la question de la francisation revêt également une importance non négligeable dans le discours public, et ce pour deux raisons : d'une part en raison des enjeux culturels et politiques, et d'autre part parce la maîtrise du français a un effet évident sur l'intégration des nouveaux arrivants (Chanoux, 2009 ; Chicha et Charest, 2008). Enfin, certains auteurs soulignent les difficultés d'un bon nombre de migrants à pénétrer les réseaux socioprofessionnels de la société d'accueil, ce qui peut constituer un réel obstacle à leur capacité à trouver un poste à la hauteur de leurs qualifications et de leurs compétences (Renaud et Fortin, 2004).

Selon une récente étude[86] réalisée par la Commission des droits de la jeunesse sur la discrimination à l'embauche dans la région montréalaise, les difficultés d'insertion professionnelle de certains groupes ethniques ne tiendraient pas qu'« aux questions de compétences et d'expérience, mais également aux préférences discriminatoires des employeurs ». Ainsi, l'étude révèle que les chercheurs d'emploi de la région ont 60 % plus de chance d'être invités à un entretien d'embauche s'ils possèdent un patronyme franco-québécois plutôt qu'africain, arabe ou latino-américain.

[86] Montréal : *L'étude sur la discrimination à l'embauche fait réagir le ministre de l'immigration* (14 juin 2012).

4.3.1.4.2 L'ethnicisation des tâches et des emplois : discrimination positive ou stigmatisation des jeunes issus de l'immigration ?

L'ethnicisation[87] des tâches et des emplois est une pratique devenue courante en France (Rebzani, 2002). Il en est de même de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes issus de l'immigration africaine et maghrébine. On retrouve ce procédé dans plusieurs domaines d'activité dont les principaux sont les BTP, les métiers de sécurité et d'animation, et la restauration, souvent présentés aux jeunes comme offrant les métiers les plus adaptés à leur personne ou à leur trajectoire sociale. Or, ces métiers sont, pour la plupart, considérés comme des métiers périphériques, qui n'offrent pas de réelles perspectives d'avenir, surtout lorsqu'ils sont exercés occasionnellement (Rebzani, 2002 ; Viprey, 2002). C'est ainsi qu'en France, dans le BTP par exemple, on retrouve beaucoup plus les Africains et les Maghrébins dans les métiers du gros œuvre, qui sont généralement des emplois très précaires et aux conditions de travail très difficiles ; en revanche, ils sont presque absents dans les métiers du second œuvre qui sont des métiers qualifiés et axés sur une carrière. On observe également ce phénomène dans le domaine de la restauration : les plongeurs et les commis de cuisine sont pour la plupart issus de cette même population, tandis que les postes de serveurs sont réservés, ou de fait exercés par des Français d'origine.

[87] L'insertion et l'intégration des jeunes issus de l'immigration hors européenne en France sont fortement marquées par le contexte d'immigration postcoloniale. La « première génération » d'immigrés originaires d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne était pour la grande majorité intégrée dans les secteurs d'activité aux conditions de travail les plus pénibles, soit les emplois infériorisés et secondarisés du marché du travail. Cette première génération a activement participé aux luttes et acquis syndicaux ayant marqué les années 1960 et 1970 (Noiriel, 1984). À partir du milieu des années 1970, la situation économique change structurellement ; dans le même temps, le regroupement familial diversifie démographiquement les populations d'origine étrangère. Simultanément, la France décide de démocratiser son système d'enseignement en instaurant le « collège unique » (réforme Haby, 11/07/1975). Désormais, les enfants d'ouvriers (immigrés ou non) auront, formellement, toutes les chances de connaître une ascension sociale grâce à l'école, l'institution scolaire était profondément imprégnée de l'idéal méritocratique et universaliste. Le « collège unique », inspiré du plan Langevin Wallon après la Deuxième Guerre mondiale, véhiculait des valeurs d'émancipation individuelle et d'égalisation des conditions. Dans ce contexte, les enfants d'immigrés (souvent ouvriers) vont accéder à l'école. À la même période, dans les années 1970, les familles immigrées accèdent aussi à une mobilité résidentielle avec l'accès au logement social. Les HLM sont, à l'époque, une amélioration des conditions résidentielles, en comparaison avec les baraquements des cités transits. La fin de la forte croissance accompagnant les Trente Glorieuses changera profondément et durablement la donne et remettra en cause tout un système de société que l'on croyait immuable ; la crise économique a sévèrement touché les travailleurs étrangers concentrés dans les secteurs en déclin. Dès lors, certaines populations, notamment les jeunes, seront plus régulièrement confrontées au chômage, au travail précaire, à la discrimination. Paradoxalement, l'acculturation de certains jeunes d'origine étrangère (notamment issus des anciennes colonies) devient parfois un handicap puisqu'elle produit des espoirs inassouvis. Le destin professionnel des « héritiers de l'immigration » qui ont échappé à l'échec scolaire ne les met pas dans une position d'égalité avec les diplômés européens. Ainsi, faute de procurer un stage ou un travail salarié pour les jeunes d'origine non européenne dans des secteurs d'activité courants, on les oriente vers des emplois qu'on peut considérer comme « ethniques ». Dans ces conditions, les jeunes n'ont parfois pas de choix, et n'hésitent pas à accepter ces métiers ethniques, qui sont quelquefois présentés comme étant plus adaptés à leur personne.

Soulignons également qu'afin de rationaliser leur économie, certains employeurs français préfèrent recourir à des jeunes d'origine non européenne, notamment maghrébine et africaine, pour occuper la fonction d'agents de sécurité dans les transports, les magasins et certains lieux publics (Macé, 1998). Ce choix n'est pas le fait du hasard, car il répond directement à une demande des clients français (Rebzani, 2002). L'idée sous-jacente à ce choix tiens au fait que, selon ces employeurs, ce sont les jeunes issus de l'immigration qui seraient à même d'assurer la sécurité de leur entreprise, étant donné que, toujours selon ces employeurs, ce serait les jeunes issus de l'immigration, ou ceux qui partagent les mêmes valeurs que ces derniers qui seraient à l'origine de l'insécurité. En recrutant ces jeunes, les employeurs les considèrent comme des « grands frères » ayant des capacités pour contenir la violence et l'agressivité des plus jeunes (Rebzani, 2002).

Ce phénomène est également observable au Québec, même s'il n'a pas la même ampleur qu'en France. Les minorités visibles sont plus représentées dans les emplois non qualifiés, ou dans les emplois que les Québécois d'origine ne souhaitent pas occuper (Fortin, 2002).

Cette pratique n'est pas sans conséquence sur les jeunes des minorités visibles et leur choix de métier ou leurs stratégies d'insertion professionnelle. En effet, certains d'entre eux refusent d'exercer les métiers que leurs parents ont exercé, et de faire partie du réservoir de main-d'œuvre étrangère, à l'instar de ces derniers. Ils s'opposent alors farouchement à toute orientation professionnelle vers des secteurs stéréotypés comme le BTP et la restauration, là où ils risquent de voir se reproduire les conditions de travail dégradantes vécues par les premières générations d'immigrés (Rebzani, 2002). Les jeunes occupants des emplois ethniques n'ont pas véritablement la possibilité de mettre en valeur leur savoir-faire. Pour les jeunes peu résilients, cette pratique peut générer un sentiment d'injustice, de frustration, d'oppression et surtout le sentiment de vouloir se venger par la suite; ce qui crée un cercle vicieux qui peut s'avérer dangereux pour la société tout entière. La multiplication des violences dans les banlieues depuis quelques années en est une illustration (*ibid.*).

En plus de la ségrégation sociale et de la ségrégation scolaire, Fitoussi, Laurent et Maurice (2004) soulignent qu'il existe également en France une pratique de ségrégation urbaine très sensible qui est aujourd'hui l'un des plus puissants ferments de désintégration sociale ; cette ségrégation a comme symptômes visibles la souffrance des populations défavorisées, leur stigmatisation, les tensions de plusieurs ordres entre personnes et groupes sociaux (*ibid.*).

En somme, nous avons analysé quatre facteurs structuraux qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes à savoir : les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes, les différentes mutations des modes de production, les rôles joués par les réseaux et les intermédiaires de l'emploi, et enfin la discrimination ethnique et raciale. Dans la prochaine sous-section, nous présenterons les facteurs liés aux caractéristiques sociodémographiques de l'individu.

4.3.2 Les facteurs liés aux caractéristiques sociodémographiques de l'individu

L'importance des variables et des caractéristiques individuelles a souvent été soulignée comme modulateur du cheminement professionnel des individus, et par ce fait même de leur insertion socioprofessionnelle (Fournier, 2000). Cela est d'autant plus vrai pour des jeunes d'origine non communautaire qui sont doublement vulnérables vis-à-vis de la précarité professionnelle. Plusieurs travaux ont montré que le cumul de plusieurs handicaps pourrait également être à l'origine de leurs difficultés d'insertion professionnelle. Parmi ces handicaps, on peut citer le niveau de la formation et la filière, le sexe et l'origine sociale.

4.3.2.1 Le niveau de formation et le rôle du diplôme

L'enquête génération 98 réalisée par le Céreq met en évidence que le niveau de formation initiale conditionne largement l'accès et le maintien à l'emploi stable. Ainsi, pour un jeune sortant du système éducatif sans diplôme, la probabilité que son parcours professionnel soit dominée par le non-emploi est de 26 %, contre 2 % pour un jeune diplômé de l'enseignement supérieur long (Lopez et Thomas, 2006). Si plusieurs recherches s'accordent pour dire que le niveau de formation reste une variable déterminante pour l'insertion professionnelle, la spécialité de formation doit également être prise en compte (Lefresnes, 2003). Dans l'enseignement supérieur par exemple, les jeunes issus de filières à vocation professionnelle accèdent plus rapidement à des emplois stables que les autres (*ibid.*). Pour autant, peut-on affirmer que le diplôme joue un rôle protecteur contre le chômage et la précarité ?

Selon plusieurs chercheurs, le diplôme offre encore un certain avantage pour obtenir une place de choix sur le marché du travail même si cet avantage est moins défavorisant aujourd'hui (Eckert, 2011; Bourdon et Vultur, 2007; Vultur et Trottier 2010 Gasquet et Roux, 2006 ; Givord, 2005 ; Rose, 2005; Vultur, Trottier et Gauthier, 2002 ; Fournier, Béji et Croteau, 2000). Les travaux de Vultur, Trottier et Gauthier (2002) et ceux de Fournier, Béji et Croteau (2000,

p. 66) sur les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes diplômés du secondaire professionnel, du collège technique et du baccalauréat spécialisé abondent dans le même sens : « le diplôme d'enseignement supérieur permet à ses détenteurs de bénéficier de situations avantageuses visibles au niveau des taux de placement, au niveau de l'évolution du profil salarial ainsi qu'au niveau du lien entre la formation et l'emploi ». D'après les travaux de Vultur, Trottier et Gauthier (2002), deux raisons principales expliqueraient cette tendance. Premièrement, le diplôme sanctionne la fin d'un parcours scolaire et atteste l'acquisition de connaissances objectives. Deuxièmement, il permet de distinguer les individus selon leurs aptitudes potentielles et constitue ainsi une mesure des capacités productives d'un individu.

S'il est vrai que le diplôme fut et continue d'être, dans une certaine mesure, un facteur qui facilite l'insertion professionnelle et la stabilisation sur le marché du travail, son importance mérite tout de même d'être nuancée de nos jours. À ce propos, Fournier, Béji et Croteau (2000, p. 66) soulignent que nous sommes loin de la situation des années 1960 et 1970 où il était possible de « trouver un emploi stable, bien rémunéré, immédiatement après l'obtention du diplôme ». Une chose certaine est que, même pour certains jeunes très scolarisés, le phénomène de la précarité constitue une barrière importante à leur insertion socioprofessionnelle. Car, si le diplôme est considéré comme un facteur facilitant, il n'est plus garant d'une insertion professionnelle réussie. En outre, signalons que le rendement des diplômes a tendance à baisser à mesure que chômage s'accroit (Laflamme, 2000 ; Rose, 1998 ; Audet, 1995). Laflamme (1996) parle d'*inflation du diplôme* pour qualifier cette situation. L'auteur souligne à cet effet que « le diplôme ne protège plus complètement du chômage et son rôle de 'filtre' ne suffit plus à garantir aux diplômés une insertion professionnelle en douceur » (Laflamme, 2000, p. 22). Canals (2001) abonde dans le même sens lorsqu'elle affirme que le « diplôme est de moins en moins reconnu comme « norme de compétence ». Ainsi, pour assurer leur autonomie financière, certains nouveaux diplômés acceptent des emplois dont les conditions de travail sont perçues comme indécentes : charge de travail plus considérable que prévu et tâche pénible physiquement ou pas très stimulante sur le plan intellectuel (Fournier, Monette, Pelletier et Tardif, 2000).

À la lumière de cette analyse, nous dirons que le diplôme est un facteur important, mais insuffisant pour une insertion professionnelle stable et satisfaisante, dépendamment du niveau d'étude, du niveau de diplôme, du secteur d'activité, et aussi selon les pays.

4.3.2.2 Le sexe

De l'avis de plusieurs chercheurs à l'instar de Fournier (2002), Dubar et Demazière (1994), Bengle (1991), le sexe semble être une variable qui joue un rôle non négligeable dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. À compétences égales, les jeunes hommes ont plus de chance de décocher un emploi stable et à temps plein que les jeunes femmes. En se basant sur les données françaises de l'enquête *jeune et carrière, 1997*, Havet (2006)[88] conclut également que l'insertion reste difficile pour les femmes à la sortie du système scolaire et qu'elles obtiennent moins d'emplois réguliers. L'auteur souligne également que même lorsqu'elles arrivent à trouver un emploi à durée indéterminée, elles ont une probabilité plus forte que les hommes de se retrouver au chômage. Ainsi, 14 % de femmes contre 9 % des hommes en emploi précaire à une année donnée sont confrontées au chômage l'année suivante. Havet (2006) explique cette difficulté d'accès des jeunes femmes à des emplois stables par le fait que plusieurs d'entre elles privilégient leur trajectoire personnelle avant leur insertion professionnelle. Autrement dit, pour certaines femmes, la trajectoire professionnelle est reléguée au second plan. La priorité pour elles serait leur trajectoire personnelle. Une fois leur trajectoire scolaire complétée, un certain nombre de femmes souhaitent avoir un enfant et fonder une famille (Havet, 2006 ; Lefresnes, 2003) ; or, de nos jours, il devient de plus en plus difficile de concilier un emploi à temps plein avec une famille (Tremblay, 2012). Par ailleurs, (Couppié et Épiphane, 2004 *in* Rose, 2006)[89] et Lefresne (2003), attribuent les difficultés d'insertion des femmes à une orientation scolaire défavorable, malgré une scolarisation prolongée : « en dépit d'une scolarisation prolongée et de résultats scolaires relativement meilleurs, les jeunes femmes s'orientent moins souvent vers les filières les plus valorisées sur le marché du travail » (Couppié et Épiphane, 2004 *in* Rose, 2006, p. 127). Dans le même ordre d'idées, Lefresne (2003) souligne que les segments du secteur tertiaire, largement investis par les femmes, se caractérisent par une plus grande fragilité des statuts d'emploi. Rose (2006, p. 127) souligne également le fait que les conditions d'emploi des jeunes femmes se distinguent par leur statut, avec « une surreprésentation des emplois à temps partiel, et par leur rémunération, avec un référentiel de salaire défavorable, et probablement lié à des pratiques discriminatoires de certains employeurs».

Les études de Couppié et Épiphane (2001) mettent en évidence que même lorsque les jeunes filles empruntent des filières masculines telles que le BTP, la restauration ou la mécanique par exemple, elles ne sont pas pour autant traitées de façon égalitaire avec les

[88] In *Annales d'économie et de Statistique*, 2006, Numéro 81.
[89] In *Jeunes et emplois en France : tendances et analyses,* Papers, 2006, 79.

hommes. Par exemple, quoique leur niveau de formation soit plus élevé, il n'en demeure pas moins que leur salaire est toujours légèrement plus faible que celui des hommes. Les auteurs soulignent également que l'itinéraire d'insertion des jeunes filles est plus chaotique que celui des hommes.

Nous pouvons penser qu'au-delà de l'orientation scolaire, les difficultés d'insertion professionnelle des femmes sont souvent liées à un problème structurel au sens où, elles traduisent des pratiques discriminatoires des employeurs et intermédiaires de l'emploi qui ont tendance à sous-estimer le potentiel et l'engagement professionnel des femmes. Selon ces derniers, les femmes n'auraient pas les mêmes potentialités ou les mêmes aptitudes que les hommes, pour assurer efficacement un poste de travail (Couppié et Épiphane, 2001).

4.3.2.3 L'influence de l'origine sociale des jeunes dans le processus de transition professionnelle

Les travaux qui ont démontré l'influence de l'origine sociale sur les chances de réussite scolaire et professionnelle sont bien connus (Demazière et Dubar, 1994; Bourdieu et Passeron, 1970). Selon Dubar et Demazière (1994), les jeunes sont différemment exposés à la précarité professionnelle, selon qu'ils soient issus d'un milieu favorisé ou d'un milieu modeste. Dans cette perspective, plusieurs recherches diligentées en France (Eckert, 2001 ; Dubar et Demazière, 1994 ; Bourdieu et Passeron, 1983, etc.) et au Canada (Fournier et coll. 2006 ; Finnie, Laporte et Lascelles, 2005 ; Trottier, 2000 etc.) mettent en évidence le fait que l'origine sociale permet de prédire à la fois le capital humain accessible à l'individu et le réseau social qu'il utilisera plus tard pour trouver un emploi. Ainsi, le niveau d'instruction, la profession et le revenu des parents constituent d'importantes ressources de base pour les enfants et les adolescents dans la création et le développement de leur propre capital humain (Corcoran et coll., 1992). Dans le même sillage, Finnie, Laporte et Lascelles (2005) ont examiné l'influence de la scolarité des parents sur la participation des jeunes Canadiens aux études. Ces chercheurs ont constaté que les jeunes étudiants dont les parents ont fait études universitaires ont plus de probabilité de fréquenter une université que ceux dont les parents sont moins scolarisés. Drolet (2005) constate également qu'au Canada, l'accès aux études universitaires est davantage associé à la scolarité des parents qu'à leurs revenus.

Nous étudierons dabord la situation des jeunes issus des classes favorisées, des classes moyennes et des classes défavorisées, et ensuite, nous analyserons la situation particulière des jeunes issus de l'immigration.

a) Les jeunes des classes favorisées et des classes moyennes[90]

Cette catégorie de jeunes est dans une situation relativement meilleure que les autres. Si certains jeunes de cette catégorie sont parfois confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle après leurs études, ces difficultés ne s'inscrivent pas, pour la plupart, dans une période longue. Plusieurs d'entre eux disposent en effet de différents capitaux et ressources qui leur permettent d'accéder relativement facilement à un emploi stable (Delcroix, 2010 ; Bourdieu, 1981).

Roy (1988) rappelle à ce sujet que, d'après de nombreuses recherches, les jeunes provenant des milieux favorisés éprouvent moins de difficultés dans leurs démarches d'insertion professionnelle que les jeunes issus des milieux socio-économiquement défavorisés. Pour expliquer cet écart, l'auteur avance plusieurs hypothèses, parmi lesquelles le fait que plus les parents occupent une situation sociale élevée, plus les jeunes ont accès à un bon réseau de soutien et des chances de se rendre à l'université (OCDE, 1996). Soulignons enfin l'influence des valeurs et des croyances qui sont véhiculées dans l'environnement familial à l'égard de l'école et du travail et qui affectent la manière dont les jeunes abordent leur entrée sur le marché du travail (Fournier, 2000).

Dans la même logique, Caspi et coll. (1998) postulent que les parents à statut socio-économique élevé transmettent à leurs enfants les moyens et un environnement adéquat pour préparer une insertion professionnelle favorable, et augmenter leur probabilité d'employabilité sur le marché du travail. De prime abord, ces parents investissent assez de ressources pour permettre à leurs enfants d'être en bonne santé physique et mentale ainsi que les moyens nécessaires pour faciliter leur réussite scolaire (*ibid.*). En second lieu, les parents qui ont réussi leur insertion professionnelle adoptent des attitudes professionnelles qui favorisent le développement d'aspirations professionnelles élevées chez leurs enfants (Ryu et Mortimer, 1996). Fournier et Monette (2000, p. 44) abondent dans le même sens en affirmant que « les jeunes issus de milieux aisés pourront s'attendre à voir leurs chances d'insertion augmenter grâce à leurs relations familiales, lesquels leur permettront de disposer de plus d'informations sur le marché du travail, de briguer des postes plus intéressants financièrement et plus

[90] Dans la seconde moitié du XXème siècle, les classes moyennes françaises étaient considérées comme une figure de la modernité sociétale, étant donné qu'elle offrait une « ascension sociale aux enfants méritants des classes populaires » et un filet de sécurité décent aux enfants déchus de la bourgeoisie » (Chauvel, 2006, p.10). Depuis quelques années, les classes moyennes sont en crise; selon Chauvel (2006) cette crise serait causé par le passage des Trente Glorieuses à la globalisation néolibérale, que l'auteur nomme les « trente piteuses» d'une part, et d'autres part, par le désintérêt progressif de la classe moyennes pour les questions sociales. Ceci étant, comme le souligne Chauvel (2006), désormais, les individus qui sont au sein de la classe moyenne défendent leurs intérêts en espérant d'avoir « une sortie par le haut, comme étant le seul salut redoutant le déclassement » (p.10). C'est en effet pour cette raison que nous avons classé les jeunes des classes favorisées er des classes moyennes dans une même catégorie.

prestigieux ». Sewell et Shah (1968 et 1967) soulignent également que dans les familles à statut socioéconomique élevé, les échanges et les débats entre les parents et les enfants sont généralement de nature à stimuler les aspirations scolaires, économiques et professionnelles. Enfin, les jeunes issus des classes économiques favorables développent des stratégies de réussite scolaire et formulent des aspirations scolaires, économiques et professionnelles élevées (*ibid.*).

b) Les jeunes issus des classes populaires

Généralement, cette catégorie de jeune se situe dans la tradition de la classe ouvrière de l'après-guerre. La grande majorité des jeunes de cette catégorie est aujourd'hui caractérisée par la précarité de leurs des conditions de vie, tant sociales que professionnelles (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). En France, plusieurs de ces jeunes sont pris en charge par les missions locales[91]. Ils se caractérisent également par des parcours d'insertion marqués d'une précarité professionnelle récurrente (Revel, 2001). De contrats en alternance aux petits boulots, en passant par des dispositifs de formation alternée et des périodes de chômage, ces jeunes construisent leur parcours sans pouvoir, pour la plupart d'entre eux, amorcer un processus de construction de leur identité professionnelle (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001).

Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001, p. 222) différencient ces jeunes selon leur niveau scolaire. Ainsi, l'insertion professionnelle des jeunes d'origine populaire de niveau scolaire V et IV se caractérise « par une durée d'accès à l'emploi faite d'une période longue fondée sur la multiplicité de statuts d'intérimaire, de stage de formation, de périodes de chômage ». La grande majorité des jeunes de ce niveau scolaire sont dans des *carrières d'assignation à la précarité* (*ibid.*). Par ailleurs, la situation semble moins difficile pour les jeunes titulaires d'un CAP[92] et les jeunes liés aux classes moyennes, titulaires du Bac[93] et de DEUG[94]. Ces jeunes s'insèrent dans des *parcours d'adaptation à la précarité*, qui se caractérisent par « une succession de situations où les niveaux et les contenus des emplois

[91] Les missions locales aident les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion professionnelle et sociale. Créées à partir de 1982 dans l'objectif de fédérer au niveau local l'ensemble des acteurs qui interviennent en faveur de l'insertion des jeunes, elles ont été initialement conçues comme des structures temporaires (appelées à rapidement disparaître, dès que le chômage des jeunes se résorberait), légères (il s'agissait pour l'essentiel de coordonner des services existants) et armées principalement de personnels mis à disposition par les administrations concernées. (Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, Rapport N°2010M01902). En ligne http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/104000628/0000.pdf consulté le 15 octobre 2014).

[92] En France, CAP signifie certificat d'aptitude professionnelle.

[93] Le Bac en France correspond à une licence au Québec.

[94] Diplôme d'études universitaire général.

apparaissent plus ajustés aux formations reçues dans les carrières d'assignation, mais l'accès à l'emploi stable n'est jamais assuré et la tendance à la déqualification sociale reste toujours actives » (*op. cit.*, 223). Dans les carrières de ces jeunes, les « petits boulots » et les statuts intermédiaires s'enchaînent. Par ailleurs, ils pratiquent également, à côté de leur travail précaire, des activités associatives susceptibles de les aider à préciser leurs aspirations pour définir « un projet à venir qui joue un rôle fondamental dans les itinéraires où il faut tous les jours conjuguer l'incertitude. » (*ibid.*).

Selon Caspi et coll. (1998), ces jeunes semblent doublement défavorisés. Premièrement, ils ont moins de probabilités de se constituer le capital humain suffisant pour affronter le marché du travail. Plusieurs d'entre eux ayant en effet des parents qui éprouvent eux-mêmes de nombreuses difficultés en emploi, ils ont tendance à envisager les mêmes frustrations et insatisfactions pour eux-mêmes. Deuxièmement, ces jeunes manquent de capital social (Delcroix, 2009 ; Caspi et coll., 1998 ; Bourdieu, 1981). C'est dans cette perspective que Caspi et coll. (1998, p. 442) affirment : « One possibility is that personal and family characteristics predict later unemployment because they restrict the accumulation of education. In turn, truncated education may increase the risk of later unemployment. Thus, the predictors of unemployment may only be predictors of absence of education ». Littéralement, ces deux auteurs soulignent qu' « une possibilité est que les caractéristiques personnelles et familiales sont des indicateurs qui prédisent le non-emploi parce qu'elles limitent l'accumulation d'éducation. À son tour, l'éducation tronquée peut augmenter le risque de non-emploi dans l'avenir. Ainsi, les facteurs prédictifs de non-emploi ne peuvent être que des prédictifs de l'absence d'éducation. »

Dans le même sillage, Vimont (1995) souligne que les jeunes diplômés provenant des milieux socio-économiques peu favorisés sont trois fois plus défavorisés dans le processus d'insertion professionnelle que les jeunes diplômés issus des milieux favorisés, et ce pour trois raisons. Premièrement, le soutien familial est moins développé pour ces jeunes que pour ceux issus des milieux aisés. Deuxièmement, le fait que ces jeunes soient socialement très mobiles les amène à s'adapter à différents systèmes de valeurs et à développer des comportements qui échappent au contrôle ou à la maîtrise de leurs parents, en l'occurrence dans le domaine de l'emploi. Troisièmement, face aux deux facteurs que nous avons cités précédemment, ces jeunes sont souvent maintenus malgré eux dans le système scolaire et espèrent trouver rapidement un emploi dès qu'ils en sortiront. Mais malheureusement, ils se retrouvent pour la plupart face à une déception qui engendre une grande frustration. Par ailleurs, Sartin (1977) souligne le manque d'information chez les jeunes issus des milieux défavorisés susceptible de

nuire à leur insertion professionnelle. En effet, l'accès à l'information fait appel à des connexions sociales ou à des moyens financiers tels que l'achat du journal, les frais de déplacement pour se rendre sur le lieu de publicité ou de concours d'emploi.

Ainsi, on peut constater que par rapport au niveau d'instruction, le statut socio-économique des parents peut être considéré comme la source de capital social par excellence (Lee et Briton, 1996) plutôt que le revenu des parents. Si les parents ont un niveau de revenu élevé sans avoir un bon statut socioéconomique, ils ne peuvent pas contribuer efficacement, en termes économiques, à la construction du capital humain de leurs enfants. Ainsi, il reviendra aux enfants de construire leur employabilité ou leur insertion professionnelle. De plus, les employeurs reconnaissent l'appartenance culturelle de ces jeunes issus d'un contexte socio-économique favorable auquel ils associent leurs propres valeurs (*ibid.*).

À l'instar de Vultur (2010) et de Trottier (2000), nous ne concédons pas aux variables sexe et origine sociale « un effet démesuré[95] » sur leurs possibilités d'insertion, étant donné que la perspective d'analyse qui caractérise notre position de base est de définir les jeunes comme acteurs de leur propre insertion. Ainsi, les jeunes ne sont pas complément écrasés par le poids de leur origine ou de leur passé familial, ni entièrement soumis aux contraintes du marché du travail. Nous reconnaissons que les jeunes sont les acteurs de leur propre insertion. Ces derniers disposent de logiques et de stratégies pouvant leur permettre de se libérer, partiellement du moins, de certains contraintes et conditionnements liés à leur origine. Ainsi, les jeunes sont des acteurs de leur insertion professionnelle. Dans lignée de Crozier et Freiberg (1977) par **acteurs**, nous entendons des individus « libres » qui vont poursuivre leurs propres stratégies et utiliser les ressources dont ils disposent, en tenant compte des contraintes auxquelles ils sont soumis, ainsi que des opportunités et des ressources dont ils disposent. Les auteurs soulignent par ailleurs que la conduite des acteurs n'est pas entièrement prévisible, car, l'acteur ajuste sa conduite en fonction des circonstances, et des nouvelles réalités auxquelles il se trouve confronté. Toutes fois, nous reconnaissons que les structures constituent une contrainte indéniable dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes, ce qui peut restreindre leurs marges de manœuvre (Rose, 1998).

Partant de toutes ces considérations théoriques, on peut affirmer que l'insertion professionnelle des jeunes est tributaire de certaines variables sociodémographiques tels que le niveau d'étude

[95] Terme emprunté à Béji et Fournier, 2006.

ou le type de diplôme obtenu au cours de la formation initiale, le sexe et l'origine sociale. Outres ces variables, certaines catégories de jeunes sont doublement défavorisés, en l'occurrence, les jeunes issus de l'immigration

4.3.3 Les jeunes issus de l'immigration : une catégorie doublement vulnérable

Plusieurs recherches portant sur la thématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration s'accordent pour affirmer que ces derniers rencontrent des difficultés particulières lors de leur entrée sur le marché du travail (Brinbaum et Kieffer, 2009 ; Chanoux, 2009 ; Chicha et Charest 2008 ; Matas, 2005; 2006 Viprey, 2002 ; Jackson, 2002 Rebzani, 2002 ; Agocs et Jain, 2001 ; Agocs et Jain, 2001 ; Bataille, 1999 ; Piché, 1989). L'origine nationale ou l'appartenance ethnique exerce une influence déterminante sur la distribution des emplois. Soulignons tout de même que si la distribution inégale des acquis et des compétences est presque identique en France et au Québec, on note néanmoins quelques différences en lien avec le contexte migratoire, les catégories des migrants ainsi que leurs caractéristiques.

Au Canada, les recherches menées par Jackson (2002) et Agocs et Jain (2001) sur l'insertion professionnelle des minorités visibles ont mis en évidence que par rapport aux ressortissants de la minorité blanche, les ressortissants des *groupes racialisés* (associés aux minorités visibles) sont défavorisés sur le marché de l'emploi, bien qu'ils soient relativement plus scolarisés que les *groupes non racialisés*. Ces recherchent soulignent également qu'à compétences égales, les ressortissants des groupes racialisés ont moins de possibilités de promotion au poste de cadre. La situation semble plus préoccupante dans la province de Québec que partout ailleurs au Canada. En effet, c'est au Québec qu'on observe l'écart le plus élevé entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs (Fortin, 2002). Ainsi, en 2008, parmi les Québécois de 15 ans et plus, l'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs était de 4,5 points de pourcentage (11,1 % contre 6,6 %), alors que l'écart n'était que de 1,4 point en Ontario, et de 0,4 point en Colombie-Britannique (MICC[96], 2009, p. 19). Si d'une manière générale, les immigrants connaissent des difficultés d'insertion professionnelle, la situation est encore plus difficile pour les minorités visibles (Fortin, 2002). En France, les jeunes d'origine maghrébine et africaine connaissent des trajectoires d'insertion professionnelle plus instables : près de 20% sont confrontés à un chômage persistant, soit plus d'un an de chômage au cours des trois premières années de vie active (Brinbaum et Kieffer, 2009). Il est important de souligner que

[96] Ministère de l'immigration et des communautés culturelles.

la population des jeunes d'origine étrangère n'est pas homogène. Les réalités sont différentes selon qu'ils sont issus de l'immigration européenne ou de l'immigration non européenne. La situation des jeunes d'origines portugaise ou roumaine, par exemple, n'est pas comparable à la celle des jeunes issus de l'immigration noire Africaine ou Maghrébine. Au Québec également, la situation des jeunes d'origine latino-américaine ou européenne n'est pas la même que celle des jeunes d'origine africaine ou haïtienne.

Retenons que de nos jours, en France, c'est la situation des jeunes issus de l'immigration noire africaine qui devient de plus en plus préoccupante. Ces jeunes dits « étrangers » connaissent davantage de difficultés scolaires que la moyenne des élèves (Lefresnes, 2003 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Ils sont parmi les plus exposés à l'échec scolaire, les plus susceptibles de redoubler et les plus menacés d'être orientés vers les filières les moins prestigieuses (Bataille, 1999 ; Viprey, 2002). Ce sont des jeunes qui, pour la grande majorité, sont socialement fragiles et issus de familles à faibles revenus. Leur insertion professionnelle est marquée par une précarité professionnelle et des périodes de chômage intermittentes. Chez cette catégorie de jeunes, la période de transition est souvent très longue et parfois même interminable ; plusieurs d'entre eux n'arrivent jamais à atteindre l'objectif d'un emploi stable à temps plein (Brinbaum et Kieffer, 2009).

Ainsi, on serait tenté d'affirmer qu'en France, la situation des jeunes issus de l'immigration est presque semblable à celle du Québec, quoique les contextes d'immigration diffèrent[97]. Tout comme au Québec, il existe des disparités non négligeables entre les taux de chômages des jeunes immigrés non communautaires et celui de leurs homologues autochtones. Ces dernières années, le taux de chômage des étrangers non communautaires atteignait le triple de la moyenne nationale - ce taux oscille entre 37,5 % et 50 % entre 1985 et 2001 (Lefresne, 2003)[98] - alors que celui des ressortissants communautaires y était nettement inférieur.

Cette plus forte vulnérabilité sur le marché du travail est vérifiable pour les moins qualifiés (Viprey, 2002). Comme nous le soulignions précédemment, les groupes qui sont davantage vulnérables en France sont les jeunes originaires du Maghreb et d'Afrique noire ou d'Afrique Subsaharienne, par rapport aux jeunes d'origine portugaise (Brinbaum et Kieffer,

[97] Si le contexte économique justifie les raisons d'immigration dans les deux pays, soulignons qu'en France particulièrement, l'immigration hors européenne est fortement marquée par le contexte d'immigration postcoloniale. De plus, au Québec, depuis 1996, les institutions sélectionnent les immigrants dans la catégorie des « travailleurs qualifiés » sur la base de critères conçus pour favoriser la sélection des candidats les plus susceptibles de connaître une intégration réussie dans la société québécoise, en particulier sur le plan socioéconomique. C'est pourquoi il est surprenant de constater que selon plusieurs études, les immigrants récents du Québec, en particulier les minorités ratissées, sont vulnérables à la discrimination (Fortin, 2012).

[98] Pour le cas de la France, nous ne disposons pas de données nous permettant de faire une analyse poussée, telle que nous l'avons fait pour le cas du Québec.

2009). Par ailleurs, il faut souligner également que les diplômes du supérieur ne garantissent pas à ces jeunes un égal accès au marché du travail (Frickey et Primon, 2002).

Ces écarts avec les Français d'origine s'expliquent en partie par les niveaux d'éducation atteints, fortement corrélés eux-mêmes aux origines sociales. Une bonne majorité des jeunes Français issus de l'immigration rencontrent de plus des difficultés scolaires spécifiques. De l'avis de nombreux chercheurs, ces difficultés peuvent s'expliquer, partiellement du moins, par le fait que la majorité de ces jeunes appartient à des familles populaires, qui ont une connaissance limitée des rouages du système éducatif français, et une moins bonne maîtrise de la langue française. Ces jeunes sont également victimes d'une ségrégation urbaine et scolaire (Felouzi et coll., 2005 ; Oberti, 2005 ; Van Zantem, 2001). De fait, ces familles sont captives de la carte scolaire, étant donné que les places par spécialité sont limitées (Grelet, 2006).

En France, il existe également des inégalités en matière d'orientation scolaire (Brinbaum et Kieffer 2009). La majorité des jeunes issus de l'immigration est systématiquement orientée vers des filières professionnelles, très souvent en décalage avec leurs aspirations, et de fait exclue des filières de l'enseignement supérieur (*ibid.*). De plus, il existe depuis plusieurs années en France un mouvement de démocratisation et de massification scolaire qui a contribué à déplacer les inégalités sociales vers les types de diplômes préparés (Kieffer, 2008 ; Merle, 2002).

4.3.4 Le poids de certains évènements précarisant pendant l'enfance

Plusieurs auteurs, parmi lesquels Lopez et Thomas (2005)[99], rapportent que certains événements de l'enfance peuvent avoir des conséquences plus ou moins durables sur le parcours d'insertion professionnelle du jeune. Parmi ces événements, on retrouve notamment la baisse de revenu, l'éclatement de la famille ou un problème de santé. Ainsi, en s'appuyant sur l'enquête « Génération 98 », Lopez et Thomas (2005) indiquent que 28 % de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle au sortir de la formation initiale déclarent que leur famille a été confrontée à des difficultés financières pendant leur enfance, mais relativise cette donnée en ajoutant que « deux fois sur trois, cette situation n'est pas associée à de longues périodes de chômage » pour le jeune en insertion (*op. cit.*, 302). Chambaz et Herpin (1995, *in* Lopez et Thomas 2005) affirment que les difficultés matérielles rencontrées en début de vie active apparaissent pour une partie des jeunes comme une « pauvreté héritée de leurs parents ».

[99] Alberto Lopez et Gwenaëlle Thomas, « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », *Données sociales françaises*, édition 2006.

Concernant les ruptures familiales (séparation plus ou moins durable entre l'enfant et ses parents, ou séparation du père et de la mère), 20 % des jeunes interrogés déclarent avoir eu une histoire familiale en décalage avec le modèle traditionnel selon lequel l'enfant vit avec ses deux parents réunis sous le même toit (*ibid.*). Il faut noter que les familles monoparentales et les familles recomposées deviennent de plus en plus nombreuses. Si cette montée de l'instabilité familiale concerne tous les milieux sociaux confondus, les cadres sont plus touchés par ce phénomène de familles recomposées que les familles ouvrières et les familles issues de l'immigration maghrébine (*ibid.*). Ce qui serait un facteur défavorable à l'insertion des jeunes issus des familles ouvrières et des familles issues de l'immigration.

Enfin, Lopez et Thomas (2005) soulignent que le décès d'un parent ou un problème de santé « sont aussi susceptibles de menacer la participation à l'emploi et de marquer des conditions d'existence » (*op. cit.*, 303). Les enfants d'ouvriers seraient plus touchés que les enfants de profession intermédiaire ou cadres. De plus, les divers « événements précarisant » dans l'enfance ont tendance à se cumuler chez les jeunes issus des milieux ouvriers ou employés que chez les enfants de cadres ou d'agriculteurs (*op. cit.*, 303). Ces auteurs précisent en outre que lorsqu'un jeune cumule trois facteurs de précarité ou plus, le risque de rester à l'écart de l'emploi pendant les cinq premières années de vie active, plutôt que de se stabiliser, est presque deux fois plus élevé que pour l'ensemble des jeunes.

4.4 Les objectifs de la thèse

L'ensemble de l'argumentation qui précède nous amène à identifier un objectif principal et cinq objectifs secondaires pour orienter notre recherche.

4.4.1 Objectif principal

Notre objectif principal est d'analyser les parcours d'insertion professionnelle de jeunes diplômés en cuisine, trois ans après leur sortie du système scolaire.

4.4.2 Objectifs secondaires

De cet objectif général découlent cinq objectifs spécifiques :

1) Saisir les principaux types de difficultés que ces jeunes rencontrent dans leur parcours d'insertion professionnelle
2) Comprendre le poids des parcours familiaux et scolaires, des logiques sectorielles, et de certaines caractéristiques sociodémographiques et dans les difficultés rencontrées.
3) Saisir les stratégies utilisées pour pallier ces difficultés.

4) Cerner les contraintes et les exigences liées à l'organisation du travail dans le secteur de la restauration en particulier.
5) Comparer les parcours d'insertion de jeunes en situation d'emploi stable avec ceux de jeunes en situation d'instabilité d'emploi.

4.5 Pertinence sociale de la recherche

La littérature scientifique portant sur la thématique de la précarité d'emploi est relativement mince, surtout en France. Il n'y a pas très longtemps, cette problématique était considérée comme marginale en sciences sociales, puisqu'elle ne concernait qu'une fraction de la population. On s'en préoccupait peu, en raison d'une croyance commune selon laquelle une personne qui détient un capital scolaire était nécessairement armée pour se tailler une place de choix sur le marché du travail. Or, depuis plus de deux décennies, on remarque un glissement du taux d'insertion des jeunes en général, quel que soit leur niveau d'étude.

La réalité du travail précaire affecte un nombre grandissant de jeunes. Ce phénomène invite à s'interroger sur les dynamiques à l'œuvre dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Notons également que la dimension microsociale de cette problématique est d'une importance indéniable et qu'il nous faut donner la parole à ces jeunes et mettre en perspective leur expérience personnelle, en leur faisant partager leur vécu, leurs logiques d'action ainsi que leur opinion.

Nous souhaitons que cette recherche contribue à l'avancement des connaissances sur la problématique des emplois précaires affectant les jeunes en général. Cette recherche se veut une amorce de réflexion sur le sujet à partir des témoignages de ces jeunes.

4.6 Intérêts scientifiques de la recherche

À notre connaissance, peu d'études ont été entreprises jusqu'à ce jour afin de montrer comment l'évolution ou les mutations du contexte d'emploi affectent l'expérience d'insertion professionnelle de certains jeunes, notamment en ce qui concerne leur socialisation, leur intégration et leur stabilité professionnelles.

Dans ce travail, nous voulons apporter des précisions sur ces questions et présenter des pistes de réflexion fécondes sur les réalités de l'insertion professionnelle, à partir d'un groupe de 30 jeunes hommes, occupant un emploi atypique, précaire ou non, dans le secteur de la restauration. Par ailleurs, ce projet vise avant tout à éclairer les débats publics sur l'insertion

des jeunes français, ainsi qu'à comprendre les obstacles à la mise en œuvre des politiques publiques d'accès à l'emploi de ces derniers.

L'originalité de notre recherche est double : d'une part, elle consiste à adopter une perspective théorique et empirique en mettant l'accent sur les différences de représentations de la précarité professionnelle et de l'insertion professionnelle, ainsi que sur les différences de perception des inégalités. Et, d'autre part, elle se base sur un secteur d'activité bien précis, à savoir la restauration. En choisissant de faire la monographie d'un secteur d'activité en particulier, notre objectif ici est de mieux appréhender les logiques et pratiques sectorielles qui peuvent s'avérer déterminantes dans le parcours d'insertion professionnelle des jeunes

L'objectif visé dans ce chapitre était double. Il était d'abord d'analyser les grandes transformations du marché du travail et leurs répercussions sur l'insertion professionnelle, et le rapport à l'emploi des jeunes. Il était également de rendre compte des différents facteurs structurels et individuels qui influencent l'insertion professionnelle en général et celle des jeunes en particulier.

Dans la première section, nous avons vu que le salariat était né pendant la période dite des Trente Glorieuses. À cette époque, le travailleur était doté de plusieurs garanties et droits sociaux, et le travail était considéré comme étant le socle de l'intégration sociale. L'idéal type de l'emploi était l'emploi stable à durée indéterminée. Par ailleurs, vers la fin des années 1970, la très grande efficacité de ces garanties est remise en cause suite aux « grandes transformations ». Ces transformations structurelles ont produit des effets considérables non seulement sur les emplois, mais aussi sur les parcours professionnels des travailleurs : les emplois deviennent de plus en plus précaires, et les travailleurs évoluent de plus en plus dans des parcours incertains et insécurisés. Malgré toutes ces mutations, nous avons vu que le travail salarié maintient son caractère hégémonique et constitue toujours le socle des protections et régulations sociales. Dans la deuxième section, nous avons également observé que ces transformations ont radicalement bouleversé les modes d'entrée sur le marché du travail : de nos jours, l'insertion professionnelle ne constitue plus un simple rite de passage comme ce fut le cas à l'époque des Trente Glorieuse, mais un processus complexe qui nécessite participation active des jeunes. Dans la même veine, les définitions conventionnelles de l'insertion professionnelle sont remises en cause : comme il devient difficile dans le contexte actuel de baliser le début et la fin de l'insertion professionnelle, plusieurs chercheurs (Fournier et Bourassa, 2000 ; Pépin, 2000 ; Trottier, 2000 etc.) ont redéfini la notion en l'envisageant comme étant un processus long, complexe et inachevé. C'est dans cette perspective que s'inscrira notre

travail. Dans la troisième section, nous avons aussi vu que ces différentes mutations ont également eu un impact sur la définition de la notion de jeunesse. De la manière que les frontières entre le début et la fin de l'insertion sont brouillées, il est désormais difficile de fixer le seuil de la jeunesse. De nos jours, il semble que l'origine sociale et les ressources du jeune peuvent constituer des facteurs facilitant ou des facteurs handicapants. C'est pourquoi selon plusieurs auteurs (Gauthier, 2011 ; Trottier, 2000), il est important d'envisager la jeunesse comme une catégorie hétérogène. Finalement, dans cette même section, il a aussi été possible de montrer que le rapport au travail des jeunes n'a pas changé comparativement à celui de la génération précédente, malgré la position défavorable qu'ils occupent sur le marché du travail.

Enfin, dans la quatrième section, nous avons examiné plusieurs facteurs structuraux, sociaux et individuels, pourraient être à l'origine des difficultés d'insertion professionnelle de ces jeunes. Concernant les facteurs structuraux, trois d'entre eux nous semblaient plus pertinents au regard de nos objectifs de recherche. Il s'agit des facteurs liés aux politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes, de ceux liés aux modes de production et de recrutement, et des facteurs liés à la discrimination ethnique à l'embauche. En ce qui a trait aux caractéristiques sociales et individuelles, nous avons vu que le niveau de formation, le type de diplôme, le sexe et l'origine sociale sont des facteurs qui peuvent influencer fortement l'insertion professionnelle des jeunes.

Le prochain chapitre est consacré à l'étude du secteur de la restauration. Nous verrons que les logiques de fonctionnement de ce secteur d'activité constituent le quatrième facteur lié aux contraintes structurelles.

CHAPITRE III : LE SECTEUR DE LA RESTAURATION

Dans le chapitre précédent, nous avons exposé les éléments de la problématique de notre recherche. Le présent chapitre est consacré à la monographie de notre terrain de recherche. Précisons d'emblée que la restauration est un sous-secteur de l'hôtellerie-restauration et que nous avons choisi de focaliser notre recherche sur ce secteur en particulier par souci de clarté et de précision. Si les deux secteurs d'activité semblent étroitement liés sous certains angles, il n'en demeure pas moins que chacun a ses spécificités, notamment en ce qui concerne la structure des emplois, les diplômes et la formation.

Plusieurs raisons nous ont poussées à porter notre choix sur le secteur de la restauration en particulier. Premièrement, le secteur de la restauration est réputé comme celui qui accueille de plus en plus de jeunes débutants; de plus, c'est un secteur où la précarité est deux fois plus importante chez les jeunes que les autres classes d'âge[100] (Cadet et coll., 2007) Deuxièmement, c'est un secteur qui souffre de pénurie chronique de main-d'œuvre (Monchâtre, 2010 ; Cadet et coll., 2007 ; Bio clips plus, 2003 ; Amira, 2001). Si certains chercheurs expliquent ce manque de main-d'œuvre par la précarité et la pénibilité des conditions de travail (Monchâtre, 2010 ; Cadet et coll., 2007 ; Amira, 2001), il n'en demeure pas moins que cela peut également s'expliquer par les difficultés liées aux trajectoires et aux caractéristiques intrinsèques des jeunes (Amira, 2001). Troisièmement, notre intention dans cette recherche est de révéler aussi les logiques d'action liées à un secteur en particulier. Ceci nous permet de voir dans quelle mesure les logiques liées au fonctionnement ou aux exigences d'un secteur en particulier peuvent avoir un impact sur l'insertion professionnelle des jeunes, sachant que ces logiques diffèrent d'un secteur à l'autre. Très peu de recherches portant sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes tiennent compte du poids des logiques de fonctionnement d'un secteur d'activité en particulier. Enfin, nous ne saurons analyser les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes dans les secteurs de la restauration sans les restituer dans les dynamiques de marché qui les caractérisent.

Dans ce chapitre, notre objectif n'est pas de faire une analyse exhaustive du secteur de la restauration, mais de nous focaliser sur les aspects les plus pertinents au regard de notre problématique et de nos objectifs. Ce chapitre se divise en deux grandes sections : la première sera consacrée à la description du secteur de la restauration. La deuxième section portera sur les formations et les exigences liées à celui-ci.

[100] Consulter les statistiques au chap1.

SECTION 1 : DESCRIPTION GÉNÉRALE DU SECTEUR DE LA RESTAURATION

L'objectif de cette section est d'analyser les différents facteurs de changement et d'évolution du secteur de la restauration, ainsi que ses caractéristiques. Soulignons d'emblée que le secteur de la restauration est très peu investigué, en ce qui concerne d'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, les informations et les données que nous mobilisons pour analyser le cas de ce secteur proviendront surtout de certaines institutions : Commission Européenne, l'Union des métiers et des industries de l'Hôtellerie (UMIH), l'Observatoire régional emploi formation en Alsace (OREF, Alsace) et Pôle emploi.

Dans un premier temps, nous analyserons les facteurs qui ont favorisé le changement et l'évolution du secteur, dans un deuxième temps, nous présenterons les différentes caractéristiques du secteur.

1.1 Les facteurs de changements et les évolutions du secteur

Tout comme le secteur de l'hôtellerie, le secteur de la restauration est un secteur « à forte densité de main d'œuvre et à faible intensité cognitive » (Commission Européenne, 2009). C'est un secteur qui évolue à un rythme moins soutenu que de nombreux autres secteurs, que ce soit en France ou dans un autre pays de l'ODCE. Si, depuis près de 20 ans, les emplois et la structure restent les mêmes dans le secteur de la restauration , plusieurs facteurs influent sur ce secteur et contribuent à son évolution. La commission Européenne (2009) en a identifié plusieurs , qui apparaissent comme étant les plus pertinents pour comprendre cette évolution. Il s'agit en l'occurrence du vieillissement démographique, de l'évolution des modes de vie et des exigences des consommateurs (préoccupations pour la santé, le climat, l'environnement, etc.), du recours accru aux TIC, à l'internet et à la numérisation, du développement économique et de la mondialisation.

Dans les paragraphes suivants, nous présenterons tour à tour, de façon succincte, ces différents facteurs[101] de changement, en nous basant sur le rapport de la Commission européenne (2009).

1.1.1 Le vieillissement démographique

Comme pour tous les autres secteurs d'activité, le phénomène du vieillissement de la population a eu de toute évidence un impact sur les métiers de la restauration. Premièrement, les personnes

[101] Nous nous baserons essentiellement sur cet article de la Commission Européenne pour analyser ces facteurs.

âgées ont de nouvelles exigences en matière de service et requièrent des services plus nombreux et plus spécialisés, en raison de leur mobilité réduite. Elles planifient de plus leurs vacances avec soin au lieu d'accepter les traditionnelles offres familiales. Deuxièmement, le vieillissement de la population implique celui de la main d'œuvre ; ce phénomène est très important dans le secteur de la restauration, étant donné que la main d'œuvre est constituée en grande partie de jeunes travailleurs. Enfin, pour les cantines et les services traiteurs, le vieillissement démographique représente un potentiel de croissance des services intégrés, qui incluent souvent des services aux personnes âgées.

1.1.2 L'évolution des modes de vie et des exigences des consommateurs

L'évolution des modes de vie a un impact sur le secteur de la restauration du fait que les consommateurs d'aujourd'hui se préoccupent davantage de leur santé, du climat, de l'environnement et de la politique. Ils s'intéressent de plus en plus aux informations relatives au secteur de la restauration et se montrent beaucoup plus exigeants à l'achat de services. La traçabilité prend de plus en plus d'importance, les consommateurs veulent connaitre l'origine des produits, ce qui oblige le personnel à être informé dans ce sens. Dans d'autres sous-secteurs tels que les services de traiteurs, les clients préfèrent de plus en plus le grignotage, d'où la baisse de la demande pour les repas traditionnels plus lourds.

1.1.3 Le recours accru aux TIC et à l'internet

Le recours aux techniques d'information et à l'internet a eu et continue d'avoir un impact considérable sur le secteur de la restauration. Ces nouvelles technologies offrent aux clients une gamme variée de possibilités pour trouver un restaurant qui leur convient ; c'est ainsi que les clients deviennent de plus en plus sélectifs. Par ailleurs, les nouvelles technologies permettent aux entreprises de multiplier leurs possibilités de se faire connaitre et d'accueillir les clients bien au-delà de leur zone de marchandise. Enfin, les opérations de gestion et d'approvisionnement sont de plus en plus effectuées à l'aide de ces nouvelles technologies.

1.1.4 La mondialisation et la croissance économique

La nouvelle conjoncture économique frappe de plein fouet le secteur de la restauration, étant donné que c'est un secteur qui dépend pour une grande part du tourisme. La fréquentation des restaurants dépend de plus en plus du pouvoir d'achat : lorsque le pouvoir d'achat baisse, la demande en termes de main d'œuvre baisse automatiquement. En outre, les clients ont tendance

à être plus exigeants en matière de qualité et de spécialisation et à vouloir un service exceptionnel. Enfin, la mondialisation entraine une concurrence plus forte et plus internationale.

Si tels sont les différents facteurs qui ont contribué au changement dans le secteur de la restauration, nous verrons dans la deuxième section comment ces changements ont fait naître de nouvelles exigences en matière de recrutement et de gestion de la main d'œuvre. Mais avant d'y arriver, nous analyserons dans le paragraphe suivant, les différentes caractéristiques de ce secteur d'activité.

1.2 Les caractéristiques du secteur de la restauration

D'une manière générale, le secteur de la restauration fait partie de « l'industrie hôtelière ». Selon l'Union des métiers et des industries de l'Hôtellerie (UMIH), en France, en 2002, le secteur de la restauration comptait 99621 entreprises, essentiellement des établissements de moins de 10 salariés et comptait 440 618 emplois. En 2010, ce secteur employait 22 360 (4,3 %°) salariés, dont 514735 (4,4 %) employés alsaciens. (Pôle emploi, 2010). Ainsi, la part de l'Alsace est très légèrement supérieure à celle de la moyenne nationale, et se place au 10e rang des 22 régions métropolitaines. Précisons également que c'est un secteur d'activité très dynamique et créateur d'emploi. En 2010, 96 % des offres d'emplois déposées concernaient les métiers d'hôtellerie-restauration. La part du personnel cuisinier étant de 27 %, derrière le personnel de service, avec 31,3 %.

1.2.1 Les différentes catégories de restauration

En France, il existe trois types de restauration. Le premier concerne la restauration commerciale. Elle rassemble les restaurants de type traditionnel, les cafés-restaurants, les brasseries, les cafétérias, les grands restaurants de type gastronomique, et la restauration rapide. Ensuite vient la restauration collective qui fournit des repas pour les collectivités : entreprises, administration, établissements d'enseignement et établissements de santé. Et enfin, le troisième type de restauration concerne les cafés et les débits de boisson. Ce sont les lieux de convivialité qui ne cessent de se moderniser (Amira, 2001).

La restauration collective est divisée en deux segments, à savoir la restauration collective publique et la restauration collective privée. Dans la restauration collective publique, l'emploi y est plus stable, la population est moins jeune. Dans ce segment, il y a un noyau dur d'emplois tables et une proportion non négligeable d'emplois précaires (CDD, intérim) (Cadet et coll.; 2007 ; Amira, 2001).

Dans le présent travail, nous nous intéresserons aux deux segments de la restauration collective et à la restauration traditionnelle pour deux raisons. Premièrement, dans la restauration rapide, la main d'œuvre est constituée en grande partie d'étudiants. Or notre recherche s'intéresse aux jeunes qui sont déjà sortis du système scolaire, et qui œuvrent dans le secteur de la restauration depuis deux ans. De plus, la main d'œuvre est très masculine et moins stabilisée, au point où la stabilité peut parfois être considérée comme l'exception. Précisons également qu'une bonne majorité de jeunes, notamment les étudiants qui œuvrent dans la restauration rapide, ne souhaitent pas s'engager durablement dans l'emploi ; ainsi, cet emploi représente simplement pour eux une opportunité d'accéder à des revenus d'appoint (Monchâtre, 2010). Dans notre recherche, nous ne nous intéressons pas à cette catégorie de jeunes. Deuxièmement, la restauration collective et la restauration traditionnelle ont des métiers en commun qui sont assez stables, notamment celui de cuisinier (Service Canada, 2012 ; Mériot, 2002). Ce métier permet d'évoluer jusqu'à la fonction d'encadrement (Mériot, 2002), malgré le fait qu'il existe également des temps partiels sans véritables perspectives d'évolution.

1.2.2 Le secteur de la restauration : une porte d'entrée dans le marché du travail

Dans le marché actuel de la restauration, les métiers peuvent être scindés en deux catégories : les métiers qui nécessitent une formation de base dans le domaine, et les métiers[102] qui n'en exigent pas. En ce qui concerne les métiers sans formation, le secteur de la restauration offre des emplois de transition. Par emploi de transition, il est entendu les postes où les employés ne font que transiter dans l'industrie. Les jeunes représentent une bonne partie des actifs qui occupent ces emplois de transition. Ce secteur offre un grand nombre de postes pour les jeunes et les personnes ne détenant aucun diplôme à caractère professionnel (CQRTH, 2010 ; Bosse et Guégnarg, 2008 ; Bio clips, 2003). Selon INSEE (2010) 64% des jeunes qui œuvrent dans le secteur le l'hôtellerie-Restauration n'ont suivi aucune formation initiale spécifique aux métiers du secteur. Ces personnes acquièrent de l'expérience, et avec le temps, peuvent accéder à un emploi plus avantageux sur tous les plans.

Selon Amira (2001), plusieurs raisons expliquent l'embauche d'une main d'œuvre aussi jeune : d'abord, les secteurs de la restauration recourent largement aux apprentis; ensuite, le recrutement parmi les sortants du système y est très fréquent; et enfin, il compte une part non négligeable d'étudiants.

[102] Nous analyserons les différents métiers du secteur à la fin de la section.

Soulignons également que pour plusieurs jeunes en échec scolaire, l'hôtellerie-restauration représente une porte de sortie. Cependant, ce secteur leur réserve aussi un certain nombre de surprises (Cadet et coll., 2007), puisque la majorité d'entre eux s'y engagent en ignorant les difficultés et les contraintes qui y sont liées. C'est ainsi que plusieurs abandonnent après quelques années d'activité pour s'orienter vers d'autres secteurs (Monchâtre, 2010, Amira, 2001).

Concernant la question de l'orientation ou du choix du secteur de la restauration, une enquête menée par le Ministère de l'emploi (1997) auprès des élèves en formation première aux métiers du secteur de l'hôtellerie-restauration met en évidence que 96 % de ces jeunes déclarent avoir choisi leur formation aux métiers du secteur. Cependant, les motifs ou les circonstances de leurs choix sont diversifiés :

- 7 % ont choisi par hasard
- 13 % ont été orientés
- 15 % y voient un moyen de poursuivre des études
- 65 % ont souhaité suivre une formation aux métiers du secteur.

La conclusion de cette enquête est la suivante : « On note cependant que si tous déclarent très spontanément avoir choisi leur formation, les circonstances de choix ne sont pas identiques et le discours se ravise quelque peu, après avoir mûri la question. En effet, si la grande majorité des élèves interrogés ont choisi et souhaité suivre la formation intégrée, d'autres ont certes effectué un choix, mais un choix contraint, voire un choix par défaut. »

L'orientation joue un rôle très important dans le devenir professionnel ou la carrière professionnelle du jeune. Il est important d'aimer, et aussi de bien connaître le secteur dans lequel on s'engage (Gingas et Bujold, 2000). Pour plusieurs jeunes, les parents sont bien souvent des vecteurs de choix d'orientation et de cursus de formation. Il n'est pas rare que ces derniers incitent leurs enfants à s'orienter vers un métier qui satisfasse leur propre intérêt.

De l'avis de certains professionnels (responsables d'écoles hôtelières), certains jeunes qui s'orientent vers les sections de niveau V en restauration sont des jeunes dont l'un ou les deux parents sont des restaurateurs, ou des hôteliers, ou encore, ce sont des jeunes qui ont un membre de leur famille qui œuvre dans ce secteur. Enfin, il peut s'agir également de jeunes en échec scolaire qui s'orientent vers ces métiers du fait de la situation du plein emploi qui prévaut dans ce secteur d'activité.

Il serait utile de préciser également que la grande majorité des jeunes qui s'orientent vers le secteur de la restauration est issue des classes populaires (Commission Européenne, 2009 ; Monchâtre, 2010; 2007).

1.2.3 Un secteur d'activité « sous tension » : une forte mobilité et une difficulté de recrutement

Si le secteur n'éprouve presque aucune difficulté à embaucher les jeunes et les personnes sans qualification, il souffre en revanche d'un grave problème de rétention de main d'œuvre (Monchâtre, 2010 ; Franco, 2003 ; Viney, 2003 ; Amira, 2001). En France comme au Québec, ce secteur éprouve de sérieuses difficultés dans l'embauche de candidats qualifiés ou non, d'où un taux de roulement du personnel qui s'élève à 80 % (Franco, 2003). Soulignons également que les salariés peu ou pas diplômés sont plus représentés dans la restauration collective et dans la restauration traditionnelle familiale, laquelle a aussi fortement recours à l'apprentissage (Amira, 2001). Plusieurs raisons sont avancées pour expliquer cette tension : pour les uns, un réel désintérêt pour ce métier, le mode de gestion des ressources humaines et la non-attractivité des modalités d'emploi seraient les principales causes (Franco, 2003 ; Viney, 2003 ; Amira, 2001). D'autres évoquent les difficultés de temporalité entre l'organisation du travail et les activités extérieures à l'entreprise privée et familiale (Service Canada, 2012 ; Guégnard et coll., 2004). Une autre explication tient au fait que jeunes ne possèdent pas les qualifications requises par les employeurs d'une part (Mériot, 2002), et d'autre part refusent de se soumettre à des conditions d'apprentissage pénibles et exigent un engagement personnel important (Mériot, 2002). Enfin, selon Amira (2001), la mobilité des jeunes dans ce secteur pourrait être pour certains, une stratégie pour se construire un parcours professionnel. Ainsi, au moment de la transition professionnelle, plusieurs jeunes abandonnent leur objectif professionnel initial, et ceux qui désirent rester dans ce secteur doivent réaliser un important effort d'adaptation aux conditions réelles d'emploi (Mériot, 2002). En se basant sur les données de l'INSEE (2000), Amira (2001) rapporte que les nouveaux embauchés viennent trois fois sur cinq du non-emploi, qu'ils sont très jeunes, et deux fois plus souvent que les autres sous contrat précaire. L'auteure ajoute que le recrutement parmi les sortants du système scolaire est deux fois plus fréquent pour les cuisiniers (33 % contre 18 %).

1.2.4 Un secteur d'emploi atypique

D'une manière générale, le secteur de la restauration offre peu d'emplois à temps plein. Les emplois à temps partiel et les intérims y sont très nombreux et offrent peu de perspectives professionnelles (Monchâtre, 2009 ; Bio Clips plus, 2003 ; Amira, 2001). Par exemple, en 2011, les missions d'intérim représentaient 84% des emplois offerts. De plus, les missions réalisées sont de faible durée (en moyenne 3,2 jours). Par ailleurs, la part des emplois temporaires (1 à 6

mois) était de 31.5%. La part des emplois de moins de 12 mois et les emplois occasionnels sont respectivement de 15, 5% et de 8,2 %. Le taux d'emplois permanents ou CDI est de 39,8%[103].

D'autre part, la saisonnalité constitue un facteur défavorable pour le secteur. Elle reflète les besoins changeants de la demande d'emploi en fonction de la période de l'année (Monchâtre, 2009). D'une façon générale, c'est pendant l'été que la restauration connait une hausse de la demande de travail (Bio Clips plus, 2003). Ainsi, à conditions égales, les employés auront plus tendance à aller travailler à l'endroit où leur emploi a le plus de chance de durer.

En France, les taux d'emploi à temps partiel et de CDD sont respectivement supérieurs de trois à quatre points par rapport à la moyenne nationale (Monchâtre, 2009).

1.2.4.1 Rémunération peu attrayante, faibles salaires et absence d'avantages sociaux

Dans le secteur de la restauration en général, la rémunération est moins attrayante eu égard aux conditions de travail et aux efforts à fournir. Cependant, le problème se pose avec une acuité plus grande au Québec qu'en France : au Québec, le secteur de la restauration est celui qui offre le taux de salaire le plus bas de l'industrie alimentaire (Service Canada, 2012 ; Bio Clips plus, 2003). Ce faible taux horaire décourage ou repousse les personnes à la recherche d'emploi, qui dans certains cas peuvent recevoir des prestations sociales presque équivalentes au salaire accordé dans le secteur (Bio Clips plus, 2003). Il serait important de souligner par ailleurs qu'au Québec, contrairement à la France, les pourboires sont obligatoires ; ainsi, le taux de salaire horaire peut atteindre 15 dollars de l'heure (*ibid.*). Non seulement ce secteur offre peu d'avantages sociaux, mais les emplois offerts sont souvent instables et associés à un faible taux de syndicalisation par rapport à d'autres domaines de l'économie (Statistique Canada, Emploi et revenu en perspective en 2003). Ce faible taux de syndicalisation est vérifiable dans le secteur de la restauration ; il était de 6 % entre 1998 et 2002 dans la restauration, alors qu'il est de 40 % dans l'ensemble de l'économie (Statistique Canada, Emploi et revenu en perspective en 2003).

De manière générale, au Québec, ce sont les employés permanents à temps plein, et syndiqués qui bénéficient le plus d'avantages sociaux (*ibid.*).

1.2.4.2 Les horaires contraignants

Les horaires de travail dans le secteur de la restauration constituent une exigence et une contrainte pour certaines catégories des personnes (Monchâtre, 2010 ; Bio Clips plus, 2003 ;

[103] Sources : Source : STMT 2011, France métropolitaine.

Amira, 2001), notamment les personnes ayant une famille. Dans le domaine de la restauration, la demande de personnel est particulièrement forte aux heures de repas, la fin de la semaine et également durant les vacances (périodes de fêtes, vacances d'été, etc.) (*op. cit.*, 2003). Ces exigences dissuadent certains candidats ayant une charge de famille. De plus, les changements fréquents d'horaires sont susceptibles d'engendrer des difficultés de conciliation travail-famille (*op. cit.*, 2003). Le secteur de la restauration est parmi ceux qui enregistrent le plus de démissions en cours de contrat (21%), devançant ainsi de très loin le secteur de la communication qui occupe le second rang, avec un taux de 7,2%[104].
Ainsi, les cuisiniers et les employés de la restauration sont deux fois plus nombreux que ceux d'autres secteurs à la recherche d'une amélioration de leurs conditions de travail (*ibid*.).

1.2.5 Les risques liés aux conditions de travail

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2014) a observé plusieurs risques liés aux conditions de travail dans le secteur de la restauration, et plus particulièrement, les risques liés au métier de cuisinier. Le travail est décrit comme ardu physiquement, caractérisé par des périodes prolongées de station debout et des positions statiques. Le travail est également caractérisé par la nécessité de transporter et de soulever des objets, et par des mouvements répétitifs souvent associés à d'autres conditions de travail défavorables comme une mauvaise position ergonomique. De plus, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2014) souligne une exposition à un bruit excessif : environ 29 % des travailleurs de ce secteur sont exposés aux bruits et plus de 4 % d'entre eux jugent que cela menace leur santé. Dans le même ordre d'idées, on note un cadre de travail caractérisé par des écarts de température, en particulier des combinaisons de haute température avec courants d'air, portes ouvertes et alternance entre chaleur et humidité, d'une part, et de froid, d'autre part, comme dans les chambres froides. L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2014) évoque également des coupures et des brûlures, des dérapages et chutes provoqués par les sols humides et glissants, des obstacles, des substances dangereuses (exemple les produits de nettoyage ou des d'agents biologiques).

Dans un autre ordre d'idées, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2014) met en évidence certains facteurs de risque psychosociaux, dont les plus importants sont des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, en particulier à cause des horaires irréguliers, de la longueur des journées de travail et du manque d'influence sur son travail. De

[104] Sources : DARES ANALYSES, Septembre 2012 - N° 056.

plus, la charge de travail et les cadences sont élevées (environ 75 % des travailleurs indiquent devoir exécuter leur travail sous pression, 66 % ont des délais rigoureux à respecter, et environ 48 % disent ne pas disposer d'un temps suffisant pour faire leur travail). Il est également fait état d'un manque d'influence sur le travail, de tâches monotones ne demandant pas de créativité et n'impliquant qu'une prise restreinte d'initiatives. En ce qui concerne les contacts avec les collègues et les supérieurs, on note un manque de soutien qui peut aggraver le stress professionnel. À ce propos, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2014) déclare que 70 % des travailleurs ont le sentiment de pouvoir demander de l'aide à des collègues, contre seulement 53 % à leurs superviseurs. Enfin, cette même institution souligne que les contacts constants avec les clients peuvent être une source de stress, et dans le pire des cas, être une source de harcèlement ou même de violence.

1.3 Les métiers de la restauration

Le secteur de la restauration offre une gamme variée de postes. Le tableau ci-dessous présente ces différents postes, généralement qualifiés de métiers de contact et de mouvement.

Tableau VI : Les métiers de la restauration en France

Agent de restauration
Chef cuisinier
Chef gérant
Commis de cuisine
Cuisinier
Diététicien d'exploitation
Employé de café/limonadier
Employé de restauration
Exploitant en restauration
Maître d'hôtel
Pizzaïolo
Plongeur
Pâtissier de restauration
Serveur
Traiteur
Sommelier
Traiteur/organisateur de réception
Sources : Céreq, 2004

Parmi ces métiers, deux sont particulièrement concernés par les différentes évolutions que nous avons exposées dans la première section. Il s'agit en l'occurrence des

métiers de cuisinier et d'employés de restauration (Aldeghi et coll., 2007). En France, ces métiers en pleine croissance sur le plan des effectifs accueillent de nombreux jeunes ayant un Bac professionnel (*ibid.*).

Si plusieurs observateurs s'accordent pour reconnaitre que le secteur de la restauration constitue un des principaux secteurs d'accueil des nouveaux diplômés sur le marché du travail, et qu'il ne parvient pas à les maintenir durablement, il importe de souligner également que ce secteur n'est pas sans offrir des perspectives d'évolution aux salariés qui désirent s'y intégrer (Monchâtre, 2009). Pour ce faire , des études ou formations sont exigées.

SECTION 2 : ÉTUDES, FORMATIONS ET EXIGENCES

Dans un contexte de concurrence mondiale, tous les secteurs d'activité et toutes les catégories d'emploi augmentent le niveau général de formation exigé afin d'être plus compétitif sur le marché du travail. Ainsi, dans le secteur de la restauration, pour améliorer l'accueil et les services, les professionnels (responsables d'entreprises, formateurs en école hôtelière, responsables d'intérims, etc…) élèvent le niveau de qualification et de compétence demandé afin de mieux répondre aux attentes d'une clientèle de plus en plus exigeante (Franco, 2003). Les formations de l'hôtellerie restauration apparaissent comme une protection indéniable face au chômage, et aussi comme un atout pour une évolution professionnelle rapide, dans un secteur réputé par son faible niveau global de qualification (Service Canada, 2012 ; Mériot, 2002).

Dans cette section, nous analyserons d'abord les différentes formations offertes dans le secteur de la restauration, et ensuite, nous analyserons les différentes exigences liées à ce secteur d'activité.

2.1 Les diplômes et formations conduisant aux métiers du secteur

D'une façon générale, il ressort de la documentation scientifique que la formation dans le secteur de la restauration s'échelonne du niveau secondaire jusqu'au niveau universitaire (Monchâtre, 2010 ; Franco, 2003 ; Mériot, 2002). Ceci dit, dans le secteur de la restauration, l'obtention d'un diplôme du niveau secondaire permet non seulement de se tailler une place de choix sur le marché du travail, mais aussi de gravir des échelons. Cependant, les titres scolaires n'ont pas les mêmes dénominations de part et d'autre de l'Atlantique, quoiqu'ils puissent s'équivaloir. Ceci étant, nous analyserons le cas de la France et celui du Québec.

Le secteur de la restauration en France offre un large choix de formation et d'opportunités de carrière pour tous ceux qui sont motivés et qui désirent faire carrière dans ce secteur. Étant donné que le secteur accueille aussi des non-diplômés, la principale voie d'accès aux différents métiers est l'apprentissage. Depuis deux ans, on assiste à une rénovation des formations dans ce secteur, afin de permettre une meilleure adaptation du marché du travail et une élévation des qualifications (Franco, 2003). Il n'est pas inutile de rappeler que la restauration est un secteur qui est ouvert à tous, et que de ce fait, il est possible d'apprendre le métier directement sur le terrain (Métiers-Hôtel-Resto, 2013). Le certificat de qualification professionnelle (**CQP**) est un excellent moyen pour acquérir les compétences et pour répondre

aux besoins spécifiques du secteur. Ce diplôme a l'avantage d'offrir les possibilités d'évolution rapide (*ibid.*).

Cependant, les principaux diplômes clés de ce secteur sont le **CAP** (Certificat d'aptitude professionnelle) et le **BEP** (Brevet d'études professionnelles) (Franco, 2003). malgré le fait qu'on assiste depuis plusieurs années à la multiplication des diplômes du niveau supérieur ou universitaire. Il existe quatre spécialités de CAP : le CAP cuisine, restaurant, café brasserie et service hôtelier. En revanche, il n'existe qu'un seul **BEP** dans ce secteur, en l'occurrence le **BEP** « Métiers de la restauration et de l'hôtellerie », entièrement rénové (Franco, 2003 ; Métiers-Hôtel-Resto, 2013). Après le **CAP** et le **BEP**, la poursuite d'études est possible à travers les « mentions complémentaires » (**MC**), les brevets professionnels (**BP**) ou le « **Bac pro** » qui ouvrent les possibilités de poursuivre des études supérieures. Cependant, Franco (2003) souligne que le niveau de culture générale des titulaires d'un Bac pro est souvent trop faible pour leur permettre de poursuivre en BTS dans de bonnes conditions.

Le **Bac pro** offre un enseignement plus approfondi et vise à former des professionnels capables d'être immédiatement opérationnels sur le marché de l'emploi. Après le **Bac pro** vient le **BTS** hôtellerie-restauration. C'est un diplôme très largement reconnu au niveau de la profession et dont les attentes sont en adéquation avec celles du marché du travail (Franco, 2003 ; Métiers-Hôtel-Resto, 2013). Viennent enfin les formations universitaires, la **Licence** (3 ans), le **Master** (5 ans) et le **Doctorat** (8 ans). Selon Franco (2003), ces formations universitaires ont tendance à se multiplier anarchiquement et certaines ne présentent aucun intérêt pour l'industrie de la restauration.

2.2 Les exigences

Dans le secteur de la restauration en général, la demande de travailleurs qualifiés est en hausse (Commission Européenne, 2009). Les employeurs du secteur sont de plus en plus à la recherche des candidats qui démontrent de solides compétences en cuisine (Monchâtre, 2010). Les candidats doivent démontrer certaines qualités ou compétences personnelles telles que la rapidité et la précision ; en outre, ils doivent également posséder une bonne dextérité manuelle, avoir l'odorat, la vue et le goût bien développés, faire preuve de créativité, avoir le sens de l'esthétique, et la capacité de travailler en équipe (Commission Européenne 2009).

La commission Européenne (2009) a répertorié plusieurs compétences jugées très importantes dans le secteur de la restauration. Trois d'entre elles attirent particulièrement notre

attention. Il s'agit de la polyvalence, de la maîtrise des techniques d'information et de communication, ainsi que des savoirs et savoir-faire étendus en matière de service.

2.2.1 La polyvalence

Ce terme est souvent employé pour décrire le profil des travailleurs qui vont au-delà de leur fonction au sens strict (Commission Européenne, 2009). Autrement dit, l'employé ne doit pas se focaliser exclusivement sur sa tâche et doit être en mesure de réaliser certaines tâches connexes. Dans une cuisine par exemple, un commis de cuisine doit être capable de faire aussi certaines tâches du cuisinier et du serveur pour pouvoir effectuer des remplacements en cas d'absence. La polyvalence nécessite plus d'efforts et de ressources en faveur de la formation professionnelle interne (*ibid.*). Les employeurs recherchent la polyvalence dans le but de « répondre aux besoins toujours plus grands de flexibilité, qui découle de la nature très saisonnière de l'activité du secteur et du souhait de satisfaire les travailleurs en quête de meilleures conditions de travail et d'horaire adaptées à leur cycle de vie » (Commission Européenne, 2009, p. 20).

2.2.2 La connaissance des TIC

De nos jours, l'usage des TIC (Technologie d'information et de communication) et d'internet se généralise dans presque tous les secteurs d'activité, y compris celui de la restauration. Cette généralisation entraine la demande de nouvelles compétences dans la plupart des métiers (Commission Européenne, 2009, p. 20). Ainsi, dans le domaine de la restauration par exemple, un cuisinier doit être capable d'utiliser les nouvelles technologies pour gérer la logistique, de la même façon qu'un serveur doit pouvoir utiliser les nouvelles technologies pour gérer les commandes des clients et assurer d'autres tâches connexes.

2.2.3 Un savoir-faire plus étendu en matière du service

Les modes de vie ayant évolué, on accorde de plus en plus d'importance à la santé et à l'équilibre des personnes (Commission Européenne, 2009). Cette nouvelle donne oblige le personnel de la restauration à acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire (*ibid.*). Par exemple, les serveurs ne peuvent plus se limiter à servir des plats; ils sont également tenus de savoir d'où viennent les produits qu'ils servent aux clients et quels impacts ces produits peuvent avoir sur la santé (*ibid.*). Depuis quelques années, on remarque en outre une augmentation de la demande de travailleurs très polyvalents et aussi très compétitifs.

2.2.4 Les qualités personnelles et les qualités essentielles

Plusieurs qualités personnelles sont requises pour faire carrière dans le secteur de la restauration. Parmi ces qualités, les plus importantes sont la motivation, la discipline, le sens du contact, la créativité et le goût du travail en équipe.

La motivation est la première qualité requise lorsqu'on veut faire carrière dans le secteur de la restauration. Elle aide à accepter les rythmes de travail en décalage avec les habitudes de vie en général et les conditions particulières du travail. Le fait d'aimer le métier et d'avoir de la détermination permet de supporter les conditions qui peuvent s'avérer pénibles et intenses. Selon plusieurs auteurs, à l'instar de Monchâtre (2010 et 2007), pour persévérer et réussir dans ce métier, il faut avoir une certaine vocation. Dans le secteur de la restauration, la motivation et la passion sont parfois plus importantes que le diplôme, à moins qu'il ne s'agisse d'un poste d'encadrement où les candidats sont recrutés dans une perspective d'évolution. Or, plusieurs jeunes s'orientent vers ce secteur en dernier recours, sans réelle motivation, et en ignorant complètement les rouages du métier, de sorte qu'après un certain laps de temps, ils abandonnent pour se réorienter vers d'autres secteurs d'activité (Amira, 2001).

Il est communément admis que plusieurs qualités essentielles[105] sont requises pour percer dans la restauration. Parmi ces qualités, Éric Loesh[106] en propose cinq. La première qualité est la discipline, notamment en ce qui concerne les horaires précis de service. Or, de nos jours, plusieurs jeunes ont de sérieux problèmes avec la discipline. Ils arrivent souvent en retard, soit n'arrivent pas à se réveiller tôt, soit ne veulent pas se soumettre aux directives (Vultur, 2003). La deuxième qualité est liée au fait de parler au moins deux langues, étant donné qu'une bonne majorité des clients sont des touristes. À Strasbourg par exemple, en plus du français, savoir parler l'allemand ou l'anglais permet d'être plus performant. La troisième qualité est la créativité : un cuisinier ou un commis de cuisine doit être capable d'associer des saveurs et des textures en vue de réaliser des nouveautés. La quatriéme qualité consiste à avoir le sens du contact et du savoir-être : les métiers de la restauration sont des métiers dits « de service » où l'employé, notamment le serveur, est en contact permanent avec les clients. Ainsi, le savoir-être est une qualité essentielle, car le client paie un service et attend qu'on lui fournisse une prestation de qualité ; l'absence de celle-ci nuit à l'image de l'entreprise. Enfin, en ce qui a trait à la cinquiéme qualité, il faut « avoir la tête de l'emploi », ce qui signifie avoir une bonne

[105] Guide des métiers en Alsace (en ligne, consulté le 23 février 2013) http://www.jds.fr/formation/actu-formation/guide-des-metiers-en-alsace-178_D

[106] Éric Loesh est proviseur dans un lycée hôtelier en Alsace.

prestance et une bonne présentation physique, peut-être même avoir « le physique de l'emploi »[107].

L'hygiène et la présentation physique sont primordiales dans le secteur de la restauration. Les candidats doivent se présenter avec des tenues vestimentaires adaptées aux normes du métier. Ils doivent être « propres », « pas débraillés » (Monchatre, 2011, 2010). Un serveur par exemple doit avoir une tenue sobre et une présentation impeccable, étant donné qu'il est en contact permanent avec les clients. En cuisine, les chefs doivent porter des toques blanches et tabliers conformes à la règlementation en vigueur, afin d'avoir une bonne prestance[108]. Toujours selon cette même source, à ces multiples qualités professionnelles, on ajoute certaines qualités telles que la diplomatie, l'amabilité, l'organisation, la convivialité, la résistance physique et le geste. Soulignons également que le serveur du restaurant doit entretenir de bonnes relations avec la clientèle et avec l'équipe de cuisine.

Au regard de toutes ces considérations, il est possible de se rendre compte qu'exercer les métiers de restauration en général, et le métier de cuisinier en particulier n'est pas simple ; ces métiers exigent un réel engagement, et aussi de la motivation de la part des jeunes qui s'y engagent. De plus, les modes d'organisation, de fonctionnement et aussi les exigences liées à ce secteur constituent une énorme contrainte pour certains jeunes.

Les trois chapitres qui constituent cette première partie nous ont permis de construire l'objet de notre recherche. La deuxième partie de ce travail aborde les principaux éléments théoriques et méthodologiques sur lesquels sont fondés cette étude, afin de répondre le plus efficacement possible aux questions et objectifs de cette recherche.

[107] Terme emprunté à Monchâtre (2009).
[108] http://www.jeunedip.com/home_article.php?id_article=4106 [En ligne, consulté le 28 Février 2014].

DEUXIÈME PARTIE :
Cadres théoriques et méthodologiques

Cette partie est constituée de deux chapitres : le premier présente les aspects théoriques qui nous ont servi de cadre dans cette recherche, tandis que le deuxième est consacré à la démarche méthodologique qui nous a conduite aux résultats obtenus.

CHAPITRE IV : PERSPECTIVES THÉORIQUES

Le présent chapitre est consacré à l'analyse des différentes perspectives théoriques dans lesquelles notre démarche s'inscrit. Il nous paraît important de souligner ici que notre questionnement ne trouvera pas sa pertinence uniquement dans le cadre de notre champ de discipline. L'insertion professionnelle de jeunes en phase de transition-école-emploi est en effet un problème posé dans les sciences sociales en général ; c'est un problème qui touche à la question des fondements de l'ordre social en général, dans une société en perpétuelle mutation. C'est pourquoi plusieurs disciplines distinctes (économie, psychologie, éducation) mais complémentaires, seront mis à contribution dans cette recherche

Le chapitre IV se divise en deux sections principales. Dans la première, nous analysons quelques concepts théoriques en lien direct avec notre objet de recherche. La seconde section est consacrée à l'étude de quelques perspectives théoriques qui nous permettent de répondre efficacement à nos questions et objectifs de recherche : n'ayant trouvé aucune théorie unique pouvant servir de cadre pour mener notre recherche, nous avons construit un modèle théorique dans lequel nous avons intégré quatre théories ou approches distinctes. Il s'agit notamment de : la théorie de la segmentation, la théorie du capital social, la théorie du capital humain et enfin l'approche parcours de vie.

SECTION 1 : CONCEPTS ET NOTIONS THÉORIQUES MOBILISÉS

Comme nous l'avons souligné précédemment, nous analysons dans cette section, cinq concepts théoriques centraux mobilisés dans cette recherche. Dans un premier temps, nous aborderons le concept d'employabilité. L'analyse de ce concept vise à rendre compte des différents changements idéologiques qu'a connu cette notion, dans l'intervalle des années 1930 et 1980. Vers la fin des années 1980, la notion d'employabilité est passée d'une notion statique à une notion interactive, notamment liée à la performance attendue sur le marché du travail, et englobant à la fois une dimension individuelle et collective. Cette évolution idéologique va contribuer à accroitre les inégalités en matière d'insertion et de maintien en emploi, puisqu'un individu, pour être qualifié d'employable et être bien socialisé au travail, doit detenir les ressources nécessaires pour être compétitif. Or, tous les individus n'ont pas les mêmes chances au départ pour entrer dans la compétition du marché du travail, qu'il s'agisse de l'éducation ou de la position sociale (Bourdieu, Chamboderon et Passeron, 1983). L'analyse de ce concept nous conduira à nous pencher dans un second temps sur le concept de projet, qui semble un outil indispensable dans le cheminement professionnel de l'individu, et par conséquent, est susceptible d'influencer positivement, ou négativement, l'employabilité de celui-ci. Dans un troisième temps, nous analyserons les contraintes auxquelles peuvent se heurter ces projets individuels ; dans un quatrième temps, nous analyserons les stratégies mises en place par les individus pour pallier ces contraintes. Finalement, il nous est apparu opportun d'aborder la notion de parcours et ses différents enjeux.

1.1 Le concept d'employabilité

Dans cette sous-section, nous ne prétendons pas faire une analyse exhaustive du concept d'employabilité. Notre but ici est d'analyser l'évolution de ce concept en mettant l'emphase sur les enjeux liés à la responsabilité des individus à assurer les conditions de développement de leur employabilité, et du maintien en emploi. Pour analyser ce concept, nous aborderons dans un premier temps son contexte d'apparition et son évolution. Ensuite, nous mettrons en perspective quelques définitions et approches théoriques qui nous semblent pertinentes, avant de définir ce que signifie être employable.

1.1.1 Contexte d'apparition et évolution du concept

Le concept d'employabilité est apparu pour la première fois dans les sociétés anglo-saxonnes (États-Unis et Grande Bretagne) au début du XXe siècle (Gazier, 1999 ; Finot, 2000). Ce concept a été utilisé dans le domaine médical et socio-médical aux États-Unis (Périlleux, 2003). À l'origine, « employability » signifiait « aptitude à l'emploi », désignant ainsi les exigences et les apports d'une activité laborieuse et d'une insertion professionnelle pour un patient frappé d'un handicap physique, mental ou social (Périlleux, 2003). Ainsi, ce concept servait à distinguer, dans les sociétés anglo-saxonnes, les individus aptes à occuper un emploi, qui sont considérés comme des « employables », de ceux qui sont invalides ou inaptes, qualifiés d'« inemployables ». À la catégorie de personnes qualifiées d'employables, on pouvait proposer un emploi stable, tandis que l'autre catégorie qualifiée d'inemployable dépendait de la charité et de l'aide sociale (Gazier, 1999). L'essentiel à retenir ici est que le concept se référait aux aptitudes et aux performances d'individus frappés de handicaps personnels. Cette version était plus individuelle et se rapportait à des caractéristiques, variables, de toute personne susceptible d'activité.

Dans les années 1960, les travailleurs sociaux américains récupèrent cette notion au profit de populations cibles qui allaient bien au-delà des seules personnes handicapées (Périlleux, 2003). Au cours de ces années, la notion s'affine en intégrant l'idée de degré d'employabilité et de prédiction (Périlleux, 2003). Désormais, il est question d'identifier et de corriger par des batteries de tests, en combinant l'évaluation d'aptitudes et celles de comportement, les problèmes d'accès à l'emploi de certains groupes défavorisés (minorités raciales, pauvres, chômeurs, etc.) (Gazier, 1999). Au cours de ces années, on voit apparaître une approche française centrée sur le collectif et le flux statistique, donc de nature très différente (*ibid.*). L'essentiel du raisonnement portait ici sur les conditions objectives du marché de l'emploi, qui déterminaient l'employabilité moyenne et les chances d'accès à l'emploi pour des groupes défavorisés, et sur les capacités globales d'absorption de l'économie. Cette deuxième version, qualifiée de socioéconomique (Périlleux, 2003), concernait d'abord l'absorption de la population des chômeurs par le marché du travail. C'est une version qui est avant tout collective; elle est rapportée à des flux (vitesse de sortie des chômeurs) qui dépendent du dynamisme de l'économie et du positionnement des groupes de travailleurs d'emblée considérés comme aptes, mais également aux caractéristiques plus ou moins avantageuses sur le marché du travail (Périlleux, 2003).

Au tournant des années 70-80, un glissement de perspectives s'opère dans l'usage de la notion. Deux facteurs expliquent cette nouvelle inflexion (Périlleux, 2003). Le premier facteur est d'ordre politico-économique et est lié au ralentissement de la croissance, à la montée continue du chômage et à l'effritement de la condition salariale. L'employabilit*é de prospérité* s'efface, et les trajectoires d'insertion deviennent plus complexes (Gazier, 1999). Le second facteur est d'ordre culturel : les anciens modèles d'organisation qui garantissaient des droits, des protections, ainsi que des progressions de carrière sont vivement critiqués par le management, car considérés comme étant des facteurs de *sclérose* individuelle et sociale (Boltanski et Chiapello, 1999). C'est ainsi qu'à la fin des années 1980 se développe une approche contemporaine dynamique et interactive de l'employabilité, prenant en compte les dynamiques individuelles et collectives du concept (Gazier, 1999). L'employabilité devient la capacité d'être et de demeurer actif dans un cycle de vie fragmenté et prévisible (Périlleux, 2003). Désormais, cette notion présente un versant préventif qui la rend susceptible d'être appliquée de façon presque illimitée à tous les individus potentiellement actifs (Périlleux, 2003). En rapport avec ce glissement de perspective, Périlleux (2003) fait remarquer que la nouvelle version reflète une rupture forte par rapport à la version antérieure. Cette rupture peut être décomposée en trois traits : premièrement, tout individu, y compris les invalides, les chômeurs et les exclus, est désormais concerné par son propre degré d'employabilité. Deuxièmement, l'employabilité ne désigne plus aptitude à l'emploi, mais la capacité à être actif et à se lancer constamment dans une dynamique de mise à projet. Et enfin, le souci d'employabilité, curatif ou réparateur devient préventif, fondé sur une responsabilité orientée vers le futur.

L'analyse précédente nous force à constater que la notion d'employabilité a évolué de manière considérable, au gré de l'économie et du marché du travail. Elle est passée de la notion d'individus capables d'occuper un emploi spécifique, à la notion d'un individu capable d'occuper des postes de travail, d'en changer et d'en retrouver un en cas de perte d'emploi.

1.1.2 Quelques définitions et approches théoriques du concept

La définition de l'employabilité n'est pas l'objet de consensus, bien que ce concept semble très clair aux premiers abords. Un survol de la documentation scientifique permet de constater que les différentes définitions ou approches englobent en première analyse, tout ce qui est nécessaire aux individus pour se maintenir en emploi. Très peu de définitions font ressortir la responsabilité de l'entreprise. Dans cette partie, nous mettrons plus en évidence les définitions centrées sur l'individu, sur ses capacités et ses disponibilités à occuper un emploi. Dans notre

recherche, nous souhaitons en effet mettre en relief la part, la responsabilité de l'individu dans son cheminement professionnel.

Le Petit Robert (2001) définit l'employabilité comme étant la capacité de l'individu à acquérir et maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi. Par ailleurs, l'Encyclopédia Universalis (2006) définit l'employabilité comme la possibilité que quelqu'un a d'être affecté à un nouvel emploi. Bien qu'elles soient très succinctes, ces deux définitions se centrent sur l'individu et sa capacité à occuper et à concerver un emploi.

Hillage et Pollard (1999) définissent le concept d'employabilité en mettant en évidence trois éléments fondamentaux : la capacité à obtenir un emploi initial, la capacité à conserver son emploi et à mener les transitions entre les emplois et les rôles dans les organisations, ainsi que la capacité à trouver un autre emploi, si nécessaire, entendu comme la capacité et la volonté des individus dans le management des transitions d'emploi. Cette définition se focalise essentiellement sur les capacités et les habiletés de l'individu. Trois points essentiels ressortent de cette définition, à savoir : la capacité à occuper un premier, le maintenir, et l'habileté à obtenir un nouvel emploi si l'individu venait à perdre son emploi. Ainsi, l'employabilité est loin d'être une donnée stable, mais s'apparente à un capital que l'individu doit faire fructifier au gré des exigences du marché du travail ; ainsi l'employabilité doit être recréée chaque fois que les conditions ou les exigences du marché du travail et des organisations changent et doit être constamment ajustée. C'est pourquoi, dans les débats actuels sur l'employabilité, l'accent est davantage mis sur les dispositions personnelles permettant de s'adapter en permanence à des exigences changeantes (Krauss, 2006).

Cette référence à différentes capacités (Hillage et Pollard, 1999) est devenue la référence dans toutes les approches ultérieures de l'employabilité (Krauss, 2006). L'approche de Gazier (1999), qui va dans le même sens que celui des deux auteurs cités précédemment, emploie les termes *employabilité d'initiative* et *employabilité interactive*, non seulement pour souligner les habiletés et capacités des individus à occuper un emploi et à le maintenir, mais aussi la créativité et la responsabilité de l'individu dans son parcours d'insertion professionnelle, ainsi que le caractère évolutif de cette notion. Selon Gazier (1999), le concept d'*employabilité d'initiative* permet d'évaluer la capacité individuelle à vendre sur le marché du travail des qualifications évolutives et cumulatives. Dans cette définition, deux éléments sont mis en avant : la créativité et la responsabilité individuelle (Hategekimana et Roger, 2002), ainsi que la capacité à construire et à mobiliser les réseaux (Granovetter, 2002). Quant à l'*employabilité interactive*, elle cherche à articuler explicitement les capacités individuelles dynamiques à l'environnement avec lequel elles sont en interaction (Gazier, 1999). Ainsi, l'employabilité interactive est

entendue comme « la capacité relative que possède un individu à obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses propres caractéristiques personnelles et le marché du travail. » (Canadian Labor Force Development Board, 1994). Cette approche est particulièrement intéressante pour notre recherche, au sens où, les jeunes font leur entrée sur le marché du travail dans un contexte d'instabilité et d'imprévisibilité ; désormais, ces derniers doivent composer avec ces données en développant des habiletés et des capacités adéquates pour s'insérer efficacement et pour s'adapter professionnellement. Dans la même veine, Krauss (2007) postule que l'employabilité renvoie à l'ensemble des capacités et des dispositions personnelles qui permettent aux individus d'entrer dans une relation d'emploi, de s'investir avec succès dans un processus de travail et de se maintenir en emploi grâce à une adaptation constante de leur propre force de travail.

Dans la lignée de ces travaux, nous définirons l'employabilité comme étant la capacité d'un individu à occuper un emploi et à le maintenir, tout en améliorant son capital d'employabilité en fonction des exigences des organisations et du marché du travail, afin d'anticiper l'occupation d'un nouvel emploi.

1.1.3 Que signifie « être employable? »

Cet attribut renvoie aux compétences appropriées permettant de saisir des opportunités d'emploi (Chassard et Bosco, 1998). De cette définition émergent deux dimensions : un état statique de connaissance et une adaptabilité relevant d'une conception dynamique de l'emploi (Cart et Toutin, 1998). Ainsi, un individu est dit employable lorsqu'il est apte à travailler, compte tenu des exigences d'une activité, ou d'un métier. L'individu dit employable présente des savoir-faire validés ou exercés, qui renvoient aussi à une capacité de « veille d'emploi[109] du salarié » : il s'agit ici de la capacité à se maintenir en état de trouver un autre emploi que le sien dans son métier, ou dans un autre métier. Ceci étant, l'employabilité exige l'apprentissage du changement, la capacité à identifier et à anticiper un projet professionnel ou tout au moins un devenir réaliste (Potocki-Malicet, 1997). Cette capacité de veille est associée à une capacité générale à s'adapter, à saisir les opportunités ou les occasions ; elle est également liée à une volonté individuelle de se former, de changer et d'évoluer. Être employable renvoie à une attitude active vis-à-vis de ses acquis, qu'ils soient purement professionnels ou non (Finot,

[109] La notion de *veille* renvoie au concept de régularité ou de répétition. Ainsi, réaliser une étude à un moment donné ou rechercher une information ne montre en rien un effort de veille, elle peut n'être qu'un effort ponctuel, en réaction par rapport à un évènement donné. La veille permet ainsi de suivre les évolutions d'un phénomène, qu'il soit politique, économique, juridique ou technologique.

2000). En somme, nous dirons qu'être employable consiste à maintenir en veille ses capacités et ses habiletés à trouver un emploi, à le maintenir, à s'adapter et à rebondir.

Au regard de l'analyse qui précède, on constate que de décennie en décennie, la notion d'employabilité, tout comme la notion d'insertion professionnelle, s'est radicalement transformée au rythme de l'évolution de la société, des transformations du marché du travail, et des modes de gestion des entreprises. À l'époque de la création de cette notion dans les années 1940, son acception visait les handicaps et les carences des individus; de nos jours, son usage permet plutôt d'expliquer les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes comme relevant essentiellement des carences individuelles à composer avec le climat qui prévaut sur le marché du travail. Ainsi, les explications sont centrées sur les problèmes, les manques et faiblesses des individus en cause. Cet usage de la notion d'employabilité occulte en outre le problème d'exclusion du travail et de chômage prolongé. Désormais, ce ne serait plus la société qui exclut, mais l'individu qui s'exclut lui-même par ses carences. Cette analyse nous force ainsi à constater, en dernier ressort, que les difficultés d'insertion professionnelles de certains jeunes pourraient s'expliquer, selon ce point de vue, par une faible employabilité et des carences individuelles de plusieurs ordres.

Par ailleurs, il nous paraît également intéressant de nous interroger sur l'existence d'un projet professionnel clairement formulé par des jeunes confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle. Autrement dit, est-ce que les difficultés auxquelles les jeunes sont confrontés ne sont t-elles pas inhérentes au fait que ces derniers n'aient pas formulé un projet clair et précis pouvant les aider à structurer ou à construire leur cheminement vocationnel ? Cette question nous amène à aborder la notion de projet dans la prochaine sous-section.

1.2 La notion de projet

Le terme de « projet » est de plus en plus utilisé dans de nombreux domaines de la vie courante, y compris en sociologie du travail et des organisations. En effet, dans les années 1970, plusieurs sociologues des organisations, à l'instar de Crozier (1997) et Touraine (1992) utilisent ce terme dans le but de réintroduire l'action dans les théories sociologiques en France. Ces théories étaient dominées par les structures et les théories holistes mettant l'accent sur les déterminants sociaux qui pesaient lourdement sur les individus. Ainsi, le but visé par ces deux auteurs était de redonner une place aux initiatives individuelles et collectives, mettant en valeur leurs possibilités de se doter d'un projet d'action (Boutinet, 2008). Enfin, en réinvestissant la notion

de projet, ces deux sociologues ont voulu réintroduire la place de l'acteur dans le système, et lui reconnaître une certaine marge de manœuvre dans ses actions.

Soulignons que de nos jours, le projet professionnel devient de plus en plus une nécessité, un outil indispensable dans le parcours d'insertion professionnel. Tel que nous l'indiquions au chapitre deux, compte tenu de différentes mutations sociales, l'individu est au centre de son insertion professionnelle : il lui appartient de formuler un projet en vue d'anticiper d'éventuels problèmes et obstacles. Ainsi, le projet détient une place importante parce qu'il précise le niveau d'implication des acteurs dans leur cheminement professionnel.

Avant de présenter l'importance et l'utilité d'un projet dans la démarche d'insertion professionnelle, nous présenterons et analyserons brièvement l'étymologie de cette notion, ainsi que les définitions ou approches de trois auteurs, à savoir Ardoino (1997), Boutinet (1990) et Jonnaert (1993).

1.2.1 Quelques définitions et approches de la notion

Le mot projet vient du latin *porticcio*, qui signifie « jeter en avant ». L'idée sous-jacente de cette étymologie est une visée anticipatrice. En grec, on utilise *proballein*, sur lequel est forgé le mot *problème* en français. Ainsi, *projet* et *problème* semblent aller dans le même sens, parce qu'ils expriment tous les deux l'idée de se jeter en avant. En formulant un projet, on se jette en avant, avec une intention. En ce qui concerne le problème, on se jette en avant, avec une question à résoudre (Boutinet, 1990).

Selon Boutinet (1990, p. 6), le projet est « une anticipation opératoire partiellement déterminée », qu'il soit collectif ou individuel. En effet, le projet est une anticipation, étant donné qu'il cherche à appréhender l'avenir; et « opératoire » parce qu'il fait allusion à un futur qu'il va chercher à faire advenir. L'anticipation opératoire comprend deux composantes : un but et un plan pour atteindre l'objectif fixé. Le plan précise les étapes intermédiaires par lesquelles le projet doit passer, et le cas échéant les stratégies à mettre en œuvre.

Pour Ardoino (1997), il existe deux acceptations du projet : d'une part, il s'agit du « projet visé », qui fait allusion à l'intention, exprimée ici et maintenant, de façon vague ou précise, de tenter de réaliser de faire quelque chose dans un futur proche ou lointain. L'auteur souligne que l'intention peut être assortie ou non des moyens de sa réalisation, notamment de sa stratégie. D'autre part, il y a le « projet pragmatique » : ici, le détail est ordonné, on prévoit alors ce qu'on entend faire ultérieurement et le schéma logique est programmé. Comme Ardoino (1993), Jonnaert (1993) divise la formation du projet en deux parties, à savoir le projet visé et le projet programmatique. Le passage du projet visé au projet programmatique suit

obligatoirement les quatre étapes suivantes : le désir de faire quelque chose, la prise de conscience de ce désir, l'expression d'un but ou la formulation d'un projet visé, et la traduction d'un projet visé en projet programmatique (Jonnaert, 1993).

Dans ces différentes définitions du projet, on retrouve deux caractéristiques qui correspondent à deux moments du cheminement : premièrement, une anticipation d'une situation que l'on souhaite réaliser et une anticipation des finalités. Le projet est considéré comme étant une anticipation qui permet de maîtriser l'action qui conduit au but. Deuxièmement, on note la volonté de mettre en œuvre des moyens nécessaires à sa réalisation, qui se traduit par un plan, un programme, ainsi que par des stratégies de mise en œuvre.

Par ailleurs, pour anticiper un problème, il est important de se référer aux moments passés et présents; à ses expériences passées, en vue de bâtir l'avenir. Précisons également que la notion de temps est un élément à considérer dans les définitions ci-dessus mentionnées. En effet, selon Boutinet (1996) le temps doit être découpé en trois périodes : le passé, qui fait référence à l'histoire du passé de l'individu, le présent qui fait référence à l'instant qui se passe ici et maintenant, et le futur qui fait référence à ce qui est anticipé. Ainsi, il est possible de constater qu'il est indispensable de faire une analyse rétrospective sur soi-même pour être en mesure de se « jeter en avant », d'avoir une vision plus précise de l'avenir.

Goguelin et Krau (1992) mettent en évidence l'importance du projet en postulant qu'il faut aller vers des devenirs choisis, souhaités, les réaliser en se réalisant c'est devenir auteur de soi-même, de son propre destin.

Dans le second paragraphe, nous allons souligner l'importance du projet dans le cheminement professionnel.

1.2.2 L'importance et l'utilité d'un projet dans la démarche d'insertion professionnelle

Boutinet (1990) mentionne que le projet sert à établir les conditions de choix et d'orientation qui arrivent à différents moments de la vie et qu'il permet d'anticiper les actions futures sur la vie. Le projet serait un outil vocationnel qui permet à l'individu de se construire un cheminement scolaire et professionnel. Le terme *vocationnel* employé par l'auteur ici renvoie à « la façon par laquelle l'adulte entend se réaliser, notamment dans son travail professionnel, compte tenu des possibilités subjectives et objectives qui sont à sa disposition » (*op. cit.*, p. 94). Le fait de construire un cheminement professionnel permet au jeune diplômé d'aborder cette étape de transition entre le système scolaire et le marché du travail avec une certaine assurance. Dans le même ordre d'idée, Boutinet (1990) postule que le projet doit s'ajuster, se modifier,

pour s'adapter à l'environnement social; c'est « une destinée empirique qui vient nous donner l'occasion d'inventorier une assez grande variété de figures visant à favoriser les adaptations à un environnement instable » (*op. cit.*, p. 123).

Le fait de « savoir » pour « prévoir » est, nous semble-t-il, un énoncé qui s'adapte bien au monde actuel. Ainsi, le projet s'avère un outil très utile, car il permet de comprendre, de saisir, de prévoir, de contrôler et de maîtriser le futur en développant ses connaissances, et par la suite, à passer à l'action. C'est le cas des jeunes diplômés qui sont à la recherche de leur premier emploi, car, ils doivent affronter le marché du travail qui est pour eux un nouvel environnement. En dernière analyse, nous dirons que le fait de planifier et de se fixer des objectifs de carrière sont des étapes importantes de l'insertion professionnelle qui sont facilitées par la formulation d'un projet clair et précis. En ce qui concerne les objectifs, Fournier (1995) précise que ceux-ci doivent être simples et réalisables, la simplicité étant un corollaire de la faisabilité, et que des objectifs difficiles à réaliser peuvent mener à l'échec du projet et engendrer du découragement, surtout chez les jeunes. En ce sens, Boutinet (1990, p. 122) postule que les « sans projets », les « hors projets » sont des individus voués à la marginalisation sociale. Toutefois, signalons que quoiqu'ayant un projet bien élaboré, certaines jeunes font face à des contraintes de plusieurs ordres que nous aborderons dans le paragraphe suivant.

1.3 Les contraintes dans les parcours professionnels des jeunes

Lorsqu'arrive le moment de faire leur entrée sur le marché du travail, plusieurs jeunes diplômés font face à des contraintes d'ordre subjectif et objectif. Le but de cette sous-section est de mettre en perspective le fait que les jeunes n'ont pas la parfaite maîtrise de leur insertion professionnelle et qu'il arrive couramment qu'ils soient confrontés à des obstacles ou difficultés, face auxquels ils ont plus ou moins de marge de manœuvre.

Nous ne ferons pas ici une analyse exhaustive de cette notion de contrainte (la notion de contrainte) ; ceci dit, nous définirons d'abord la notion, et ensuite nous analyserons quelques types de contraintes qui nous semblent pertinents pour notre travail.

Delcroix (2013, p. 9) définit la notion de contrainte comme étant « l'ensemble des obstacles qu'un individu donné rencontre, en raison de la situation dans laquelle il se trouve à un moment précis pour développer ses propres projets. » L'auteure distingue deux types de contraintes. Premièrement, les contraintes intérieures à l'individu; il s'agit notamment des valeurs et des habitudes. Et deuxièmement, les contraintes découlant d'une situation objective,

réparties en trois catégories : la première catégorie concerne les nécessités primaires telles que la satisfaction des besoins élémentaires comme le logement, l'alimentation, les soins médicaux, etc. La deuxième catégorie est constituée des contraintes qui ont trait aux droits et aux règlements administratifs. La troisième catégorie est constituée des contraintes qui relèvent des rapports sociaux structurels tels que les rapports d'autorité au sein des entreprises (rapports de force, rapports politiques). Par ailleurs, l'auteure précise que certaines situations s'avèrent très contraignantes, au point de forcer l'individu à agir de façon presque déterminée. C'est le cas de certaines structures sociales qui ne laissent aucune, ou très peu de marge de manœuvre aux individus, lesquels sont contraints d'agir conformément à des règles établies, au risque de s'exposer à des sanctions : par exemple, de nombreux travailleurs sont obligés de respecter scrupuleusement les horaires, ainsi que certaines normes organisationnelles préétablies. Toujours selon Delcroix (2013), il existe des contraintes qui permettent un degré d'autonomie plus grand. À titre d'exemple, on peut citer certaines contraintes liées aux nouveaux modes de gestion de main d'œuvre, telle que la flexibilité. La flexibilité donne une certaine marge de manœuvre aux travailleurs, dans la mesure où elle permet à certains de choisir leurs horaires de travail, et dans certains cas, les méthodes de travail. Dans le même ordre d'idée, Gauthier (1996) postule que ces contraintes ou déterminismes peuvent à la fois constituer des freins et des leviers d'intégration.

Dans un autre ordre d'idée, Delcroix (2013) évoque la situation de précarité et de pauvreté familiale qui influence considérablement sur l'insertion de certains jeunes issus de l'immigration et des classes défavorisées. Dans un contexte familial de pauvreté et de précarité, il est difficile pour plusieurs de répondre adéquatement aux exigences de certains employeurs. Il s'agit notamment des exigences telles qu'avoir un permis de conduire, un moyen de locomotion, ou une tenue vestimentaire adéquate. Dans la même façon, Ozturck (2006) évoque l'analphabétisme et le défaut d'intégration des parents de jeunes diplômés Turcs issus de l'immigration comme étant un frein à l'insertion des jeunes issus de ces familles.

Face à ces différentes contraintes, plusieurs jeunes en difficulté d'insertion arrivent néanmoins à développer des stratégies pour tirer leur épingle du jeu. À cet effet, Bastenier (2004) insiste sur le fait que les jeunes, même en position minoritaire, demeurent des acteurs capables d'élaborer des stratégies vis-à-vis d'un monde qui s'impose, mais sur lequel ils tentent d'avoir de l'influence en même temps qu'ils y entrent. Dans la prochaine sous-section, nous exposerons les différentes stratégies d'insertion sociale et professionnelle mises en place par les jeunes pour s'insérer et se stabiliser en emploi.

1.4 Le concept de stratégie

Le concept de stratégie est l'un des concepts centraux de notre étude. Pour cette raison, nous lui consacrons une analyse plus élaborée que les autres concepts de cette section.

Il nous faut signaler que plusieurs thèses se sont employées à expliquer le pouvoir d'action de l'individu sur sa destinée. Parmi ces thèses, on retrouve d'abord la *thèse déterministe* : selon cette approche, il apparaît que les individus n'auraient pas, ou du moins, auraient peu de pouvoir sur leur destinée. Cette approche ne donne aucun choix aux individus, si ce n'est celui de se soumettre aux contraintes du système. À ce sujet, Trottier et coll. (1999, p. 363) mentionnent ceci : « Dans ce modèle, tout de passe comme si le comportement d'un individu ne résultait que de facteurs antérieurs aux décisions qu'il prend et ne disposait pas d'une faculté de choix, de création et d'innovation ». Selon cette thèse, les individus seraient surdéterminés par les variables sociales et structurelles, et de ce fait, n'auraient aucun pouvoir pour changer leur situation. Ensuite, à l'opposé de la thèse déterministe, les *thèses volontaristes* considèrent l'individu comme étant le seul responsable dans son processus d'insertion professionnelle (Gauthier, 1996). Face à ces deux thèses diamétralement opposées, Crozier et Freiberg (1977) proposent une troisième thèse, fondée sur la *théorie constructiviste*. Selon ces deux auteurs, l'individu serait doté d'une capacité d'intervention et de créativité ; autrement dit, celui-ci disposerait d'une faculté d'adaptation et d'une certaine liberté pour faire face aux crises qu'il doit surmonter. Par ailleurs, ces deux auteurs reconnaissent que cette liberté n'est pas totale, car elle est limitée par des enjeux et des contraintes contextuels ou environnementaux. De ce fait, une importance particulière est accordée à la mobilisation des ressources personnelles pour accomplir les projets professionnels, tout en prenant en considération les réalités environnementales dans lesquelles ces projets vont se réaliser.

Ceci étant, nous définirons d'abord le concept de stratégie, et ensuite, nous exposerons et analyserons quelques stratégies consignées dans la documentation scientifique qui nous semblent pertinente pour notre recherche.

1.4.1 Quelques définitions du concept de stratégie

Le Petit Larousse (1998, p. 967) définit le terme « stratégie » comme étant « l'art de coordonner des actions, de manœuvrer habilement pour atteindre un but ». Ainsi, le fait de recourir à une stratégie implique que l'individu ait ciblé un objectif à atteindre, ainsi que le choix et la mise en œuvre de modes d'action diversifiés pour y arriver (Trottier et coll., 1999). En d'autres termes, pour atteindre l'objectif ciblé, l'individu mène des actions susceptibles d'obtenir le résultat escompté.

Selon Crozier et Friedberg (1997), la stratégie comme concept renvoie à un comportement choisi par l'acteur social, en fonction du contexte dans lequel il se trouve et des agissements des autres individus. Les auteurs précisent que ce comportement a un caractère à la fois offensif (saisir des occasions pour améliorer ses conditions de vie) et défensif (maintenir ou accroitre sa marge de liberté). La stratégie que choisit l'individu est tributaire des ressources personnelles et institutionnelles dont ce dernier dispose. Par ailleurs, les deux auteurs soulignent que les stratégies ne dépendent pas d'objectifs clairs et précis ; au contraire, les stratégies se construisent en situation, et sont liées aux ressources que les acteurs peuvent avoir à leur disposition et aux réseaux dans lesquels ils sont insérés (*ibid.*).

En lien avec le contexte de l'instabilité et de la précarité, Guedon (2000) propose une définition qui nous semble particulièrement claire et éloquente. L'auteure définit la stratégie comme étant « un comportement mis en œuvre pour limiter les effets potentiellement destructeurs de la précarité d'insertion, et mieux s'en sortir » (*op. cit.*, p. 81). Ici, la stratégie fait référence à la mise en œuvre des comportements que les jeunes ont décidé d'adopter en vue de mieux vivre ou de traverser la situation d'insertion. L'auteur précise par ailleurs qu'il existe des comportements ou attitudes spécifiques qui favorisent la réalisation du projet professionnel et qui favorisent le processus d'insertion. Par ailleurs, les comportements que l'auteure considère comme stratégiques font surtout référence à la capacité de tirer profit des possibilités offertes dans les multiples situations vécues lors de la transition entre les études et le monde du travail.

Gauthier (1996) et Guédon (2000) postulent que la stratégie engage l'ensemble des ressources de l'individu, soit sa personnalité, ses façons personnelles de réagir aux évènements, son réseau de soutien, etc. Ces différentes variables sont mises en relation avec la réalité de la structure du marché de l'emploi actuel. Autrement dit, dans leur définition, les auteurs tiennent compte à la fois des variables individuelles, contextuelles ou circonstancielles. La définition de Gauthier (1996) que nous retiendrons dans ce travail apporte un éclairage particulier sur ce concept. Gauthier (1996, p. 78) définit le concept de stratégie comme étant « la manière pour l'individu de réagir, dans l'agir quotidien, aux contraintes qui s'imposent. Sa marge de manœuvre pourra être plus ou moins étroite, selon les ressources dont il dispose, ressources personnelles ou institutionnelles (…). Les stratégies peuvent rarement s'observer directement. C'est sur leur impact social que l'on peut mesurer leur efficacité, ce qui exige que soit passé l'effet du temps » (*op. cit.*, p. 78). Le terme « effet du temps » signifie ici que l'étude des stratégies à travers différentes époques permet de voir de quelles manières les individus ont tenté de prendre leur place dans la société, et de surmonter différentes embûches.

En outre, l'analyse des différentes stratégies nous permettra de réaliser qu'il existe un lien entre le contexte actuel du marché du travail et la nature des stratégies employées par les jeunes. Enfin, soulignons que chaque stratégie se déploie selon les interactions et dans un contexte toujours unique et ponctuel. Tel que nous le mentionions précédemment, il se peut parfois que les stratégies mobilisées par les individus mènent à un ou plusieurs échecs. Dans ce cas, les individus devront faire preuve d'ingéniosité ou de créativité, pour trouver d'autres façons de produire les effets escomptés.

Dans le paragraphe suivant, nous allons analysons les diverses stratégies mises en place par les jeunes lors de leur insertion professionnelle.

1.4.2 Les stratégies des jeunes pour contrer la précarité

La littérature scientifique révèle que les jeunes ont recours à des stratégies diversifiées pour lutter contre la précarité d'emploi, notamment lors de leur insertion au marché du travail. Ces stratégies peuvent être regroupées en deux catégories. La première est de nature individuelle et consiste à miser sur ses propres compétences, ses forces et ses capacités internes ; cette forme de stratégies renvoie à la « débrouillardise ». La seconde est dite collective et fait référence à l'entraide, la solidarité, ainsi que le recours à des tiers pour faire face à la situation (Assogba, 2000). Par ailleurs, certaines stratégies individuelles sont considérées par quelques auteurs comme peu efficaces (Gauthier, 1996), tandis que d'autres sont relativement efficaces (Maranda, 2003 ; Fournier et coll., 2002 ; Guédon, 2000 ; Trottier, 2000a ; Gauthier, 1996). Parmi les stratégies moins efficaces figure le fait d'abandonner les études avant la fin du secondaire général ou professionnel, de mettre en œuvre des méthodes de recherche d'emploi désuètes, et le fait de déployer des mécanismes de défense qui peuvent être à la fois positifs et négatifs.

Pour ce qui est des stratégies efficaces, les différents auteurs mentionnent le fait de cultiver son réseau social lors de la transition étude-travail, de maintenir le lien du travail, d'apprendre à faire des compromis sans se soumettre, de viser une certaine polyvalence sans s'éparpiller, de se servir de la mobilité découlant de l'instabilité pour préciser son projet professionnel, de tirer parti des périodes d'inactivité professionnelle pour élaborer son projet, et d'entretenir des croyances vocationnelles proactives.

1.4.2.1 Les stratégies individuelles

Nous analyserons tour à tour les stratégies individuelles tout en faisant le lien entre les typologies de ces stratégies et certains types d'insertion recensés dans la documentation scientifique

1.4.2.1.1 Les stratégies individuelles d'insertion professionnelle

Le climat qui règne aujourd'hui sur le marché du travail est peu favorable à l'action collective (Assogba, 2000). La multiplication des emplois temporaires et des contrats individuels font en sorte que les jeunes ont de moins en moins accès à la représentation syndicale. Désormais, ces derniers doivent négocier seuls avec l'employeur (Gauthier, 1996a) ; ainsi, ils n'ont pas d'autres choix que de développer des stratégies individuelles pour se tailler une place sur le marché du travail (*ibid.*).

La **première stratégie** qui peut s'avérer efficace est celle qui consiste à cultiver son réseau de soutien social et professionnel lors de la transition étude-travail : les résultats d'une étude menée par Fournier et Monette (2000), portant sur l'importance du réseau social, menée auprès de 243 sujets recrutés dans les écoles secondaires, collégiales et universitaires de la région de Québec mettent en évidence que plus le soutien social est élevé durant la recherche d'emploi, plus leur estime de soi est élevée, plus ils mettent en œuvre des stratégies actives de recherche d'emploi. À noter que les sujets qui ont plus recours à ce type de stratégie font davantage partie des deux premiers types d'insertion décrits par Fournier et coll. (2002), soit l'insertion *réussie* et l'insertion *sinueuse*. Pour faire face au marché du travail, ces sujets déclarent avoir bénéficié du soutien moral ou financier de leurs parents[110] ou de l'entourage. Il est important de souligner que les sujets qui appartiennent à ces deux catégories sont dans l'ensemble, relativement satisfaits de leur situation ; de plus, ces sujets déclarent occuper des emplois dans lesquels ils se sentent valorisés, et estiment avoir un certain contrôle tant sur leur vie personnelle que professionnelle.

La **deuxième stratégie** consiste à maintenir le lien au travail. De l'avis de certains chercheurs, à l'instar de Guédon (2000), le fait d'entretenir un lien d'emploi durable est un facteur favorable à l'obtention d'une vie professionnelle plus satisfaisante à la longue. En fait, il apparaît que les jeunes qui demeurent en emploi, quelque soit l'emploi occupé, ont au moins la possibilité de cultiver les contacts, de côtoyer d'autres travailleurs, de rester actifs et de

[110] Nous considérons le soutien des parents comme étant une stratégie issue des nouvelles solidarités, analyse que nous développons dans la prochaine sous-section.

développer une capacité d'adaptation à la culture d'entreprise. En ce sens, Dubar (2001) parle de *socialisation professionnelle*. Suivant la même logique, un individu qui demeure inactif durant des périodes plus ou moins longues connaitra le résultat inverse, soit l'exclusion : « (...) Plus on est inactif longtemps, plus on perd ses qualifications, et moins on a de chance par la suite de trouver un emploi » (Guédon, 2000, p. 82). Dans cette même logique, Gauthier (1996) postule que les jeunes qui acceptent d'entretenir un lien au travail même si les emplois occupés ne correspondent pas toujours à leurs aspirations, font preuve d'un certain réalisme par rapport au marché du travail. En effet, il semble que les jeunes dont les attentes professionnelles sont relativement souples, qui sont capables de compromis par rapport à « l'emploi idéal » et qui acceptent de rester actifs quelque soit le type d'emploi, ont plus de chance d'atteindre une satisfaction au travail. Par contre, les jeunes qui tiennent à tout prix à occuper un emploi stable ou un emploi idéal risquent d'attendre très longtemps; certains de ces jeunes vont jusqu'à désinvestir progressivement le marché du travail.

L'étude de Fournier et Beaucher (2002) apporte une fois de plus des éclaircissements dans ce sens. Selon ces deux chercheures, les femmes qui vivent l'insertion la plus *chaotique* ont eu plus de difficultés à moduler leurs attentes, leurs objectifs ou leurs projets professionnels en fonction des offres du marché du travail.

Finalement, tout porte à croire que le fait de maintenir le lien de travail dans un contexte de profonde mutation est plus efficace que de rester figé sur ses objectifs ou son projet professionnel. En ce sens, le fait de composer avec cette situation et avec les incertitudes qui l'accompagnent constitue une stratégie gagnante. Les parcours *chaotiques* (Gauthier, 1994) et l'insertion r*éussie* et *sinueuse (*Fournier et coll., 2002*)* font référence aux sujets qui font recours à cette stratégie.

La **troisième stratégie** consiste à apprendre à faire des compromis sans se soumettre. Les études de Gauthier (1996) et Fournier et coll. (2002 et 2003) mettent en lumière quelques-uns de ces compromis, notamment le fait de se réorienter vers un domaine d'étude qui comporte de meilleures perspectives professionnelles, d'allonger la durée des études, d'occuper un emploi au bas de l'échelle ou en deçà de ses compétences, le fait d'accepter des revenus plus faibles ou des emplois qui ne sont pas liés à la formation initiale, le fait d'accepter un emploi stable qui est mieux rémunéré, mais dans un autre domaine professionnel, ou encore le fait de mettre le travail au cœur de ses priorités, en espérant avoir une stabilisation professionnelle plus rapide, et enfin le fait de se démarquer auprès de l'employeur en réalisant plusieurs tâches, et en assumant plusieurs responsabilités. Les individus qui ont recours à ces types de stratégie

empruntent différents trajectoires ou différents types d'insertion. Les trajectoires de *stabilité dans la précarité* (Gauthier, 1994) et l'*insertion sinueuse* (Fournier et coll., 2002) font référence à des jeunes dont la stratégie est d'accepter les emplois dont le niveau de qualification est inférieur à leur niveau d'étude réel en attendant de trouver un emploi plus qualifié.

La **quatrième stratégie** individuelle qui semble s'avérer efficace consiste à développer une certaine polyvalence sans s'éparpiller. Les jeunes qui privilégient la stratégie de polyvalence accumulent des expériences de travail diversifiées sous forme de différents contrats, de postes à temps partiel, afin de cumuler des expériences professionnelles et des habiletés supplémentaires, leur permettant d'être des candidats de choix pour nombre d'employeurs (Gauthier, 1997b). Les candidats plus scolarisés vont choisir une filière d'information générale afin de pouvoir accéder à un plus grand nombre de débouchés professionnels (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Ainsi, ces jeunes peuvent s'adapter au type d'emploi convoité, en fonction de la nature de l'entreprise pour laquelle ils postulent. Toutefois, il peut arriver que cette polyvalence soit à l'origine d'un manque de spécialisation ou d'une dispersion professionnelle. En ce sens Gauthier (1996, p. 81) explique : « (...) les multiples expériences ne sont valables que si elles sont intégrées dans une perspective de complémentarité ». Ainsi, on peut se rendre compte que, si le fait d'exercer plusieurs emplois permet de développer des compétences variées et de les faire valoir sur le marché du travail, il comporte toute de même un danger, qui est celui de « s'éparpiller », au point de ne posséder finalement, aucune expérience significative dans un domaine particulier. Comme nous l'avons mentionné précédemment concernant l'étude de Fournier et coll. (2002), les jeunes qui ont emprunté les trajectoires précaires ont vécu des difficultés par rapport à leur décision de rester focalisés sur leur projet professionnel.

La **cinquième stratégie** consiste à se servir de la mobilité pour préciser son projet professionnel. Dans un contexte de profondes mutations du marché du travail, il arrive couramment que plusieurs jeunes ne réalisent pas rapidement leur objectif professionnel, une fois entrés sur le marché du travail, du fait de l'instabilité d'emploi ; de ce fait, ils se débrouillent en occupant de petits boulots de façon intermittente, en alternant des périodes de travail et de non-travail. Selon Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (2001), ces jeunes consacrent leur énergie ailleurs, pour essayer de donner un nouveau sens à leur vie. Guédon (2000, p. 82) abonde dans le même sens, lorsqu'elle mentionne qu'il est possible « d'utiliser à bon escient » cette période d'instabilité pour explorer la marché du travail tout en poursuivant l'exploration de soi-même, et ce de manière à réajuster son projet professionnel de travail en fonction des expériences vécues et des réalités de l'environnement de travail. Dans les études de Fournier et

coll. (2002) et de Gauthier (1996), ceux qui ont emprunté les *parcours chaotiques* (Gauthier 1996) ou les *trajectoires économiques ou entrepreneuriales* (Fournier et coll., 2002) acceptent positivement leur situation, c'est-à-dire qu'ils assument leur situation parce qu'ils la considèrent comme « temporaire, normale ou choisie » (Fournier et coll., 2002, p. 63). Soulignons enfin que ces sujets sont confiants parce qu'ils pensent qu'après cette période difficile, ils finiront par trouver un emploi qui correspond à leurs aspirations.

La **sixième stratégie** consiste à tirer profit des périodes de chômage ou d'inactivité pour élaborer d'autres projets. À partir de recherches qualitatives menées auprès de jeunes chômeurs, Grell et Wéry (1993) mettent en évidence une tendance chez ces derniers à s'accommoder de leur état, grâce à la découverte de nouvelles valeurs fondées sur la convivialité, l'entraide, la débrouillardise, l'autoréalisation, et ce sans dépendre d'un emploi salarié. Ces auteurs utilisent parfois l'expression de *banlieue du travail salarié* pour désigner ce mode de vie. En ce qui concerne les travailleurs intermittents, Guédon (2000) et Gauthier (1996) expliquent que le fait de réaliser des projets personnels entre des périodes d'inactivité professionnelle permettrait de mieux tolérer l'inconfort et l'angoisse associée aux périodes d'intermittence en emploi. Par exemple, certains jeunes profitent de ces périodes pour voyager, faire des formations supplémentaires, etc. Ces types de projets permettent aux jeunes d'expérimenter d'autres horizons, ou de vivre des expériences riches et stimulantes. Par ailleurs, il est important de souligner ici que la possibilité de réaliser ces types de projets dépend du contexte économique dans lequel les jeunes se trouvent. Si le jeune est dans un contexte social favorable où il peut bénéficier facilement des ressources des parents son projet peut être facilement réalisable. À l'opposé, si le jeune se trouve dans un contexte social défavorable, où il ne bénéficie d'aucune ressource, il ne sera pas aisé pour celui-ci de réaliser son projet.

Il est également possible ici d'associer cette stratégie à certaines trajectoires d'insertion. En effet, on note que les jeunes ayant emprunté la *trajectoire relationnelle* (Fournier et coll., 2002) ont remis en question le sens et l'importance accordés au travail dans leur vie lors de leur insertion. Après une période de transition et l'exercice de plusieurs emplois atypiques, ces derniers ont, la plupart du temps, accordé de l'importance à leur vie sociale ou familiale. En ce sens, Fournier et coll. (2002, p. 63) déclarent : « les décisions prises dans la vie professionnelle reposent davantage sur le désir de parfaire ou de préserver la qualité des liens avec leur réseau social ou familial, que sur la recherche d'un emploi stable correspondant à leurs qualifications professionnelles. » Ainsi, face aux réalités du marché, ces jeunes ont décidé de ne pas rester focalisés sur leur projet initial et ont mené d'autres projets, comme consolider les liens avec leur entourage. Par ailleurs, les jeunes faisant partie de la *trajectoire entrepreneuriale* (Fournier

et coll., 2002) et de l'*instabilité créatrice* (Gauthier, 1996) ont employé une stratégie identique. Ces jeunes ont su exploiter les périodes d'inactivité en faisant un « pied de nez » à la précarité, c'est-à-dire en démarrant leur propre entreprise ou en choisissant de travailler à leur propre compte.

Enfin, la **dernière des stratégies** qui semblent plus efficaces semble être celle consistant à poursuivre des études et à viser une certaine mobilité. Plusieurs jeunes aux prises avec l'incapacité de réaliser leurs objectifs professionnels utilisent comme stratégie, le retour aux études (Laflamme, 2000 ; Schehr, 2000 ; Dubar et Demazière, 1994). En poursuivant les études, le jeune souhaite investir dans son éducation, car il estime que cet investissement lui permettra plus tard d'avoir de meilleures conditions de travail, ainsi qu'un salaire plus élevé (Laflamme, *in* Fournier et Bourassa, 2000, p. 122). Selon Schehr (2000), deux raisons principales poussent les jeunes à retourner aux études : se qualifier davantage dans leur domaine ou se réorienter vers des secteurs d'emploi en demande. Par ailleurs, la stratégie de migration est plus répandue chez les jeunes provenant des régions périphériques, où les perspectives d'emploi sont plus rares. Ces populations migrent vers les zones urbaines; plus le niveau de scolarité est élevé, plus la tendance à quitter sa région d'origine est par ailleurs forte (Gauthier et Bujold, 1995).

1.4.2.1.2 Les stratégies individuelles plus ou moins efficaces

Certaines stratégies individuelles sont qualifiées par Gauthier (1996) de « stratégies perdantes ». Selon l'auteure, ce type de stratégies favorise plutôt le désinvestissement progressif des jeunes du marché travail, au lieu de favoriser leur insertion et intégration professionnelle.

La **première stratégie** consiste à abandonner les études avant la fin du secondaire général ou professionnel. Dans le but d'anticiper les difficultés et les incertitudes générées par le marché du travail, certains jeunes préfèrent abandonner leurs études avant la fin du secondaire, pour essayer de développer des compétences liées à l'exercice d'un emploi. Or, le fait de ne pas détenir au moins un diplôme d'étude secondaire rend l'insertion professionnelle encore plus ardue. En ce sens, Gauthier (1996) et Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (2001) précisent que les employeurs deviennent de plus en plus exigeants; ce qui place les jeunes sans diplôme dans une situation peu favorable sur un marché de travail de plus en plus compétitif. De plus, les possibilités d'occuper un emploi décent avec des conditions viables sont moindres (Gauthier et coll. 2002).

Dans l'étude de Fournier et coll. (2000), les jeunes qui empruntent une *trajectoire exploratoire* ont abandonné l'école avec pour objectif premier d'avoir une certaine forme

d'autonomie et d'accéder au statut d'adulte. En étudiant cette trajectoire, il est évident que la plupart des emplois que ces jeunes occupent sont moins bien rémunérés, et que les conditions de travail ne sont guère enviables. La situation est identique concernant les jeunes qui ont emprunté la *trajectoire de la fuite en avant*.

La **deuxième stratégie** consiste à mettre en œuvre des méthodes de recherche d'emploi inefficaces. Selon Gauthier (1996, p. 84), « l'envoi des curriculum vitae tous azimuts, le manque de préparations aux entrevues font partie des erreurs que beaucoup ne reproduiraient pas ». Selon l'auteure, le recours à ces méthodes ou la méconnaissance de certaines techniques d'emploi, en l'occurrence, la construction d'un réseau de références professionnelles et personnelles, la planification des démarches de recherche d'emploi et le suivi auprès des employeurs entraine systématique une perte de contrôle dans la démarche d'insertion, et est susceptible d'occasionner des échecs, des refus, des frustrations et des déceptions.

La **troisième stratégie** inefficace consiste à se lancer en affaire sans s'y être suffisamment préparé. Suite à des déceptions liées au contexte d'instabilité et d'incertitude du marché du travail, il arrive fréquemment que certains jeunes décident de créer leur propre entreprise, par souci d'accomplissement personnel, sans être suffisamment préparés. Gauthier (1996) qualifie ce type de trajectoire de *fuite en avant.* En effet, tel que nous l'avons déjà mentionné plus haut, les jeunes qui suivent ce parcours se sont lancés dans des affaires « sans lendemain » dans des secteurs innovateurs, dans le but de contrer la précarité ; or, dans certains secteurs traditionnels, la demande est plus importante. Plusieurs de ces jeunes démarrent un commerce sans être préparés sur le plan financier, sans avoir les habiletés et les compétences requises pour ces types de projets.

Plusieurs trajectoires peuvent être associées aux stratégies défensives. D'abord, en ce qui concerne l'étude de Paugam (2000), on peut penser à l'intégration *laborieuse*. En effet, cette étude met en évidence le fait que les sujets faisant partie de cette forme d'intégration estiment que la seule raison de demeurer en emploi est la garantie de stabilité que cet emploi procure. Selon l'auteur, ces sujets sentent que leur travail est peu valorisé, voire inutile, dans l'organisation. Ainsi, ces derniers tentent de prendre un certain recul pour adoucir ou diminuer la souffrance liée à leur situation. La situation est quasi identique pour les jeunes faisant partie de l'intégration *disqualifiante.* Ces sujets sentent que leur dignité et leur identité sont menacées, endurent plusieurs souffrances au travail, ont perdu tout espoir en l'avenir et ont décidé de faire le deuil du travail. Par ailleurs, si l'on se réfère aux études de Fournier et coll. (2002), les sujets qui constituent l'insertion *essoufflante* ont abandonné leur projet d'insertion professionnelle, ce

qui pourrait se traduire par une stratégie de retrait. Toujours en se référant à l'étude de Fournier et coll. (2002), on pourrait également déduire que les sujets qui constituent *l'insertion réussie* et *l'insertion sinueuse* ont développé la stratégie de *l'endurance* définie par Leclerc et Maranda (2002). Afin de faire face à un marché du travail plus compétitif, on peut supposer que les sujets appartenant à ces types d'insertion on dû mettre de côté plusieurs aspects de leur vie personnelle pour se vouer à leur activité professionnelle.

En plus des différentes formes de stratégies individuelles que nous venons de présenter et analyser, les jeunes diplômés ont également recours à des stratégies collectives et à des nouvelles formes de solidarité dont il sera question dans le paragraphe suivant.

1.4.2.2 Les stratégies collectives et les nouvelles formes de solidarité

Comme nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises dans ce travail, depuis une trentaine d'années, on assiste à une transformation sans précédent de la société tout entière (Mercure et Vultur, 2011 ; Canals, 1998 ; Castel, 2009 et 1995). Le monde dans lequel nous vivons actuellement devient de plus en plus individualiste, fragmenté, instable, et teinté de valeurs néolibérales (Elias, 1991, *in* Castel, 2009). Dans un tel contexte, il devient difficile de faire naître des foyers de solidarité, d'actions collectives. Nous ne nions pas que la solidarité existe, mais affirmons qu'elle a pris d'autres formes. De fait, une nouvelle solidarité quotidienne semble émerger dans la vie privée, dans le voisinage et dans le milieu de travail (Assogba, 2000). Cette nouvelle solidarité est fondée sur le besoin de créer des liens avec son entourage par la communication, en réaction à l'individualisme propre à nos sociétés postmodernes, qui porte à isoler et à exclure (Assogba, 2000 ; Zoll, 1992). « La tendance des structures capitalistes à tout dominer, à pénétrer totalement le monde extérieur et le monde intérieur, à coloniser le monde vécu provoque une contre-tendance universaliste forte de communication et de solidarité » Zoll (1992, p. 153). Schehr (1999, p. 205) postule que le désenchantement et la méfiance vis-à-vis des organisations politiques coexistent parfois avec l'investissement dans des groupes développant des projets culturels et sociaux, réinventant de nouvelles manières de s'inscrire et d'agir dans la cité (associations, lieux culturels autogérés, réappropriation de friches industrielles, etc.). Malgré des conditions difficiles, les jeunes ne renoncent pas à s'impliquer socialement ; on assiste un regain de popularité de certaines pratiques sociales au niveau de la communauté, telle que le bénévolat, la participation à des mouvements associatifs (Assogba, 2000).

Le recours au soutien familial est l'une des formes de solidarité prisées par les jeunes en situation de précarité (Delcroix, 2013 ; Vultur et Molgat, 2009). Une autre étude (Molgat,

2007a) des modalités de soutien parental aux jeunes qui n'ont pas obtenu de diplôme de diplôme secondaire met en évidence plusieurs formes d'aide parentale : la cohabitation, l'utilisation des contacts personnels des parents auprès d'employeurs, et les conseils. En bref, les parents de milieux socio-économique « aisés » ou relativement « aisés » mettent à la disposition de leurs enfants plusieurs ressources leur permettant de remédier à leur situation de précarité. Par ailleurs, Coleman (1988) souligne que l'absence d'une relation forte entre parents et enfants constitue un grand obstacle à l'accès au capital humain des parents. Enfin, d'autres études portant sur les parcours scolaires et les transitions des jeunes sur le marché de l'emploi (Coleman, 1998) ont mis en évidence que les capitaux sociaux produits au sein de la famille et dans la communauté contribuent au développement social des jeunes, et plus spécifiquement, à leur réussite scolaire. Dans le même ordre d'idée, Molgat et Vultur (2009) soutiennent que la présence ou l'absence de bonne relation dans la famille a une influence importante sur l'accès des jeunes aux capitaux de leurs parents.

En ce qui a trait aux jeunes issus de l'immigration en particulier, les recherches menées par Delcroix (2013 ; 2010) auprès de plusieurs familles immigrantes en situation de précarité mettent en évidence que les parents adoptent une stratégie assez originale, pour prévenir ou pour lutter contre la précarité : il s'agit de l'éducation et de la transmission de la mémoire familiale. En effet, ces familles ne disposent pas de capital social, économique, culturel ou relationnel (Delcroix, 2010, p 47) qui permettent aux jeunes issus de classes moyennes et de classe favorisées de trouver facilement un emploi. Conscientes du fait qu'elles vivent désormais dans un environnement où elles sont « stigmatisés », ces familles vont « mettre sur pied une organisation familiale et un discours parental justifiant aux yeux de ceux-ci la nécessité de consacrer beaucoup de temps et d'énergie à l'école et ensuite à la recherche d'un emploi, puis à l'activité professionnelle. » (*ibid.*). Ainsi, contrairement à d'autres familles de classes populaires ou de classes défavorisées qui quelquefois n'accordent pas d'importance à l'école, on se rend compte que ces familles sont bien conscientes du fait que la réussite ou l'ascension passe nécessairement par une bonne éducation, tant sur le plan scolaire que sur le plan social. Le fait d'éduquer et de transmettre la mémoire familiale à leurs enfants constitue un moyen pour ces parents de « transmettre des ressources subjectives à leurs enfants, tout en leur fournissant un repère stable et positif » (Delcroix, 2013p. 47), indispensable pour leur cheminement social et professionnel. Ces ressources subjectives permettent à plusieurs jeunes issus de l'immigration de réaliser plusieurs projets professionnels alors qu'ils ne disposent aucune forme de capital objectif, d'où le concept de capital *d'expérience biographique* (Delcroix, 2013). Grâce à cette éducation et transmission familiale, ces jeunes ont trouvé en

eux des forces et des talents nécessaires, que l'auteure qualifie de *ressources subjectives* (courage, ténacité, audace, capacité à communiquer, à créer des liens, à aller chercher les informations et à les utiliser). Par ailleurs, Delcroix (2013) rapporte que plusieurs de ces familles épargnaient également des capitaux dans le but de permettre à leurs enfants, à long ou à moyen terme, d'accéder à certaines écoles privées. Une autre stratégie mise en œuvre par ces familles consiste à adopter une attitude d'ouverture vis-à-vis du pays d'accueil Delcroix (2013). Cette stratégie permet de tisser des liens faibles[111] (Granovetter, 1974) qui s'avèrent néanmoins très importants dans le cheminement professionnel. Cette stratégie semble très efficace ; or, plusieurs immigrants préfèrent se replier dans leur communauté, ce qui rend leur intégration socioprofessionnelle encore plus ardue (Béji, 2009).

La solidarité entre amis est également une stratégie efficace pour un bon nombre de jeunes, car elle contribue à briser l'isolement et procure un sentiment de valorisation. Ainsi, de nombreux jeunes choisissent la collaboration avec les amis comme mode de vie, dans le double but d'économiser sur les dépenses essentielles et de rompre avec la solitude (Delcroix, 2010 ; Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Les travaux de Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (1995) mettent par ailleurs en évidence la capacité des jeunes en situation de précarité professionnelle, à se mobiliser et à agir collectivement pour affirmer leur identité sociale et culturelle. En effet, les deux auteures ont observé chez des jeunes la construction d'espaces sociaux intermédiaires et qu'elles appellent *espaces de création* et *espace de recomposition*. Les auteurs définissent ces espaces comme étant des « espaces physiques, sociaux, et symboliques où se forment des cultures propres à des groupes de jeunes. Ces groupes de jeunes viennent s'y inscrire dans les zones interstitielles difficiles d'accès, loin du regard des acteurs des politiques publiques et du marché du travail. » (*op. cit.*,p. 86). Roulleau-Berger (1999) et Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (1995) parlent de *stratégie d'évitement* ou de *contournement*, car ces jeunes veulent « changer le sens des propositions institutionnelles, par une appropriation « positive » pour eux-mêmes, en cherchant à échapper à toute forme de stigmatisation, grâce à des savoirs cognitifs et expérientiels développés. » (Roulleau-Berger, 1999, p. 137). Il n'est pas rare que les compétences acquises dans ces espaces de recomposition ou « cultures de l'aléatoire » soient transférables sur le marché du travail (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 1995).

Une autre stratégie adoptée par certains jeunes pour s'insérer en emploi ou pour améliorer leur situation sur le marché du travail consiste à faire usage de leurs réseaux de

[111] Nous y reviendront dans les sections ultérieures.

contacts, et de leurs relations privilégiées. En effet, certains amis ou proches parents peuvent se révéler être de bons intermédiaires (Delcroix, 2013 ; Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999 ; Demazière et Dubar, 1997). Ces jeunes sont tenus d'entretenir soigneusement les relations avec leur réseau de ressources, en rendant eux-mêmes service aux personnes concernées, ce qui conduit souvent à des « retours d'ascenseur » (Ellefsen et Hamel, 2000).

Il ressort de l'analyse précédente que les jeunes ont recours à des stratégies diversifiées (Demazière et Dubar, 1997) afin de pallier aux différentes contraintes et difficultés auxquelles ils sont confrontés, au moment de faire leurs premiers pas sur le marché du travail. Ces stratégies peuvent être individuelles ou collectives, fondées sur des nouvelles solidarités. Il ressort également de cette analyse que certaines stratégies individuelles et certains comportements s'avèrent plus efficaces que d'autres ; nous en avons énuméré quelques-uns. Finalement, à la lumière des informations recueillies, il apparaît que le fait d'avoir le soutien de l'entourage et de savoir en tirer profit est un facteur qui facilite le processus d'insertion professionnelle. Cette brève synthèse permet de répondre en partie à la question que nous posions en début de ce paragraphe : pourquoi certains jeunes s'en sortent relativement bien, tandis que d'autres continuent à éprouver des difficultés ?

Dans le paragraphe suivant, nous aborderons la notion de parcours ainsi que les différents enjeux liés à celle-ci.

1.5 La notion de parcours : définitions et enjeux

De nos jours, le terme « parcours » est de plus en plus répandu dans la sphère des études et dans les recherches sur l'emploi et l'éducation[112], ainsi que dans les études qui s'intéressent à l'organisation de la vie humaine, en tenant compte des fondements ou des facteurs biologiques, psychologiques sociaux et historiques (Doray, *in* Picard et Masdonati, 2009).

Dans cette sous-section, nous nous limiterons à définir cette notion, tout en soulignant plusieurs enjeux liés à celle-ci. Nous finirons la sous-section en évoquant la nécessité de retenir des dimensions objectives et subjectives dans la construction des parcours, afin de pouvoir mettre en relief leur diversité et leur complexité.

[112] CEREQ- Note de travail Génération 92-no 20 Juillet 2002.

1.5.1 Définitions de la notion

Doray (*in* Picard et Masdonati, 2012) définit la notion de parcours comme étant « une succession d'évènements et de positions occupées par un individu au cours de sa vie ». Selon Spini et Widmer (2009), la notion de « parcours » rend compte de la structuration des diverses logiques qui traversent les différents facteurs, mais aussi des interactions qui les lient aux contextes sociaux dans lesquelles elles sont placées.

De l'avis de certains experts, à l'instar de Supiot (2003) et Morin (2003), l'envahissement progressif de la notion de parcours signale à la fois la déstabilisation croissante de la relation salariale classique et la recherche tâtonnante d'une alternative : les entreprises ne garantissant plus la sécurité et l'activité laborieuse tendant à se désolidariser des garanties statutaires collectivement définies ; il revient désormais aux individus de se prémunir individuellement contre les aléas en cultivant eux-mêmes leurs capacités à naviguer sur le marché du travail. Enfin, dans la même veine, Mérieux (2009) mentionne que la prolifération de la thématique du « parcours professionnel » est symptomatique d'un vaste mouvement de redéfinition des responsabilités respectives du salarié, de l'entreprise et des institutions publiques en matière de gestion des risques du travail et de l'emploi. Ainsi, selon ce même auteur, le terme « parcours » ne renvoie pas à la sécurité, mais davantage à la liberté et aux risques inhérents. Vu sous un autre angle, le terme parcours permet d'appréhender différemment l'approche des conditions sociales de production de l'action (Lahire, 1998). La définition de la réflexivité devient ainsi importante, car elle définit cette capacité d'adaptation aux situations et est appréhendée alors comme source de production de l'expérience ou d'épreuve (Dubet, 1994 ; Boltanski, 1990).

Par ailleurs, on se rend compte que le terme de « trajectoire » est aussi couramment employé dans les recherches sur l'insertion professionnelle et l'éducation. Au vu de l'analyse qui précède, il nous est néanmoins apparu plus pertinent d'employer le terme parcours dans notre recherche.

1.5.2 Pourquoi le concept de parcours ? Quels sont ses différents enjeux ?

Premièrement[113], le concept de parcours permet d'intégrer deux dimensions de l'individu en société : son histoire individuelle et l'histoire intergénérationnelle dans laquelle elle s'inscrit, le parcours individuel n'ayant de sens réel que compris dans son contexte sociohistorique. Deuxièmement, le concept de parcours nous semble plus opératoire que celui de trajectoire pour

[113] Ici, nous nous inspirons du Colloque International « Les parcours sociaux entre nouvelles contraintes et affirmations du sujet » 17-19 novembre 2010, Le Mans.

au moins deux raisons. D'une part, la notion de trajectoire semble quelque peu réductrice, car le sens étymologique même de ce terme désigne une ligne dans un espace donné entre un point A et un point B. Or, en termes de mobilité sociale, il n'est pas rare qu'un individu connaisse des aléas, des avancées, des déclassements dont la notion de trajectoire ne rend pas suffisamment compte. Par ailleurs, au cours de sa vie, l'individu effectue plusieurs trajectoires (professionnelle, familiale, sociale, politique, spirituelle, etc.…) et non une seule. De plus, le terme de trajectoire fait référence à des formes de causalités fortes, placées dans une approche continue du temps où la logique de construction renvoie aux formes de réajustement entre le statut et l'identité. Le terme de parcours, moins balistique, permet de sortir d'une approche uniquement déterministe notamment du point de vue du poids des origines sociales. Dans un autre ordre d'idée, le concept de parcours prend mieux en considération que celui de trajectoire la marge de manœuvre dont dispose l'individu vis-à-vis de la société.

Certains chercheurs tels que Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger (2001) emploient le terme « carrière » qui nous semble assez proche de celui de « parcours » professionnel. Si cette notion est définie comme étant un cheminement ou un ensemble d'étapes à parcourir[114], on peut bien se rendre compte que, comme la notion de parcours, cette notion sous-entend une logique de continuité, un processus, et aussi une marge de manœuvre de la part de l'individu.

En somme, dans notre recherche, le concept de « parcours », par rapport à celui de « trajectoire », nous apparaît plus pertinent pour rendre compte de la complexité et de la pluralité des développements professionnels des jeunes diplômés. Selon Doray (*in* Picard et Masdonati, 2012), les trajectoires insistent plus sur l'origine sociale ; cette approche, portant l'empreinte de Bourdieu et Passeron (1964, 1970), met en avant des formes de déterminisme à l'entrée et durant les parcours scolaires et professionnels. En revanche, les parcours insistent sur les liens entre les structures sociales et le cours de la vie. Ainsi, dans cette recherche, la notion de parcours fait référence au cheminement familial, scolaire et professionnel effectué par les participants. Nous mettrons l'accent sur le cheminement entre la sortie du système scolaire et leur troisième année sur le marché de l'emploi.

Afin de restituer les parcours dans leur richesse et leur complexité, il est indispensable de reconstruire les parcours en considérant des dimensions objectives et subjectives. Dans le paragraphe suivant, nous mettrons en perspective quelques dimensions retenues dans certaines recherches (Fournier et Beaucher, 2002 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001) pour rendre compte du parcours des jeunes diplômés de cuisine sur le marché du travail.

[114] http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/carri%C3%A8re/13434

1.5.3 Les dimensions objectives et subjectives dans la construction des parcours d'insertion professionnelle des jeunes : l'apport de Fournier et Beaucher

Comme nous le mentionnions précédemment, lorsqu'on veut construire une typologie des parcours ou des trajectoires, il est indispensable de se baser sur diverses dimensions bien définies afin de mieux les restituer dans leur diversité. C'est dans cette logique que Fournier et Beaucher (2003) retiennent cinq dimensions objectives et six dimensions subjectives dans leur étude longitudinale. Les dimensions objectives retenues par ces deux auteures sont les suivantes : le lien du premier emploi avec la formation, la durée de la transition entre la fin de la formation et l'obtention d'un premier emploi, le nombre d'emplois occupés et leur durée, la durée des périodes d'inactivité ou de chômage, et des divers emplois occupés avec la formation. Quant aux dimensions subjectives, celles-ci touchent aux attentes vis-à-vis du travail, à la satisfaction vis-à-vis des emplois occupés, au caractère choisi ou non des diverses situations professionnelles, au degré de précarité professionnelle et financière ressenti, et à la qualité perçue des références socioprofessionnelles.

Dans le même ordre d'idée, Dancourt et Roulleau-Berger (2001) construisent les carrières ou les parcours de jeunes précaires en distinguant d'une part les dimensions objectives telles que les ressources familiales, scolaires, sociales, économiques, et le lien d'emploi, et d'autre part les dimensions objectives telles que la satisfaction au travail et le rapport au travail.

Dans la lignée de ces chercheures (Fournier et Beaucher, 2002 ; Dancourt et Roulleau-Berger, 2001), nous avons construit et distingué trois types de parcours d'insertion socioprofessionnelle en retenant six variables objectives et cinq variables subjectives. Parmi les variables objectives, nous avons retenu le lien d'emploi, l'origine socio-économique, le statut familial des parents, la nature des contraintes ou difficultés, le type de ressources et le type de stratégies. Pour ce qui est des variables subjectives, nous avons sélectionné la motivation à l'exercice du métier, les attentes vis-à-vis du travail, la satisfaction vis-à-vis des emplois occupés, le caractère choisi ou non du métier, et l'autonomie dans l'exercice du métier.

Dans cette première section, nous avons présenté cinq concepts théoriques plus ou moins liés qui permettent d'apporter un éclairage sur les résultats de cette recherche. Il s'agit notamment des concepts d'employabilité, de projet, de contrainte, de stratégie, et le concept de parcours. Les informations recueillies à travers l'analyse de ces différents concepts permettent de mettre en perspective le rôle joué par les facteurs structuraux et les facteurs individuels et sociaux dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. La seconde section présente quelques considérations théoriques qui serviront d'appui dans cette recherche.

SECTION 2 : CADRE THÉORIQUES

Les différentes recherches théoriques sur l'insertion professionnelle des jeunes reposent sur des bases théoriques très diverses. À un extrême, les unes, centrées sur l'individu, ont souvent abordé l'insertion sociale comme étant la résultante d'une action unilatérale des jeunes. À l'autre extrême, les autres se sont intéressées à la rigidité des structures sociales, ainsi qu'à leur poids sur la transition professionnelle des jeunes (Trottier, 2000). Dans le premier cas, c'est la capacité des jeunes à s'insérer et à se stabiliser sur le marché du travail qui est au cœur des analyses. Le jeune est alors considéré comme étant le seul acteur responsable de sa destinée, alors que dans le second cas, c'est la capacité de la société à intégrer les jeunes qui est mise en avant.

Une analyse de la documentation scientifique nous révèle la fécondité d'une approche basée sur la complémentarité des deux points de vue, les mécanismes de socialisation jouant toutefois un rôle déterminant (Nicole-Drancourt, 1995 ; Dubar, 1991) dans l'insertion professionnelle des jeunes. Un tour d'horizon du cheminement des jeunes adultes nous a permis de constater l'importance des interactions que ces derniers entretiennent ou n'entretiennent pas avec leur famille ou leur milieu de vie. L'insertion professionnelle n'est pas le fruit d'un processus unilatéral qui se limite à l'initiative du jeune, ni entièrement soumis aux règles institutionnelles ; plusieurs facteurs doivent être considérés, tels que le contexte dans lequel s'effectue la transition, l'environnement social, en occurrence la famille et le réseau de sociabilité.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, nous n'avons identifié aucune approche théorique unique nous permettant de mettre en perspective l'influence des différents facteurs ci-dessus mentionnés dans le cheminement professionnel des jeunes. Ainsi, nous aurons recours à quatre théories ou approches distinctes, mais complémentaires. Dans un premier temps, nous présenterons la théorie du capital humain (OCDE, 2001 ; Smith, 1777 ; Becker, 1964), dans le but d'explorer le rôle de l'éducation dans le processus d'insertion professionnelle. Dans un deuxième temps, nous aborderons la théorie de la segmentation des marchés (Piore et Doeringer, 1973) : cette théorie nous permettra de voir comment certaines logiques structurelles, en l'occurrence les logiques de fonctionnement du marché du travail, constituent des freins ou des contraintes pour certains jeunes diplômés. Dans un troisième temps, la théorie du capital social (Bourdieu, 1980 ; Granovetter, 1974) sera abordée. Cette théorie constitue en quelque sorte un point de jonction entre les trois théories précédemment évoquées, car elle met en évidence, non seulement le rôle les facteurs individuels, mais également celui des facteurs

structuraux et sociaux dans les parcours d'insertion des jeunes. Enfin, nous présenterons et analyserons l'approche du parcours de vie (Lalive D'Épinay et coll., 2005 ; Elder et coll., 2003). En effet, cette approche nous paraît très intéressante parce qu'elle nous permet de comprendre la transition importante qu'est le passage du système scolaire au marché du travail. Cette approche multidisciplinaire nous amène à aborder cette phase de la vie comme étant une transition sociale influencée par des déterminants structuraux, socio-économiques et individuels. Cette perspective nous permettra non seulement d'identifier les types de difficulté auxquelles sont confrontés les jeunes lors de leur insertion professionnelle, mais également d'appréhender les capacités de ces jeunes à tirer profit des différentes ressources qui sont à leur disposition, afin de s'insérer et de se maintenir en emploi. Ainsi définies, ces quatre approches contribueront, chacune à sa manière, à apporter des éléments de réponse à nos questions et objectifs de recherche.

2.1 La théorie du capital humain

La théorie du capital humain a été élaborée par l'économiste G. Becker en 1964. Le concept de capital humain est relativement récent, mais plonge ses racines dans le XVIIIe avec Adam Smith[115] (1777). Cette théorie qui a fortement inspiré les modèles de développement de carrière s'est imposée dans les analyses et dans les débats portant sur plusieurs thématiques telles que l'économie, l'éducation, le marché du travail, la détermination des salaires, le marché de l'emploi, la détermination des salaires, la santé, la sécurité, etc. (Cohn et Geske, 1990).

Cette théorie vise à expliquer le rôle de l'instruction ou du niveau d'étude dans l'accès à l'emploi des jeunes. Dans cette sous-section, nous définirons d'abord le concept de capital, ensuite celui de capital humain et de ses postulats de base. Avant de présenter les apports et les limites de cette théorie, nous analyserons, à la lumière de quelques études empiriques, le rôle du capital humain sur l'insertion professionnelle des jeunes.

[115] Adam Smith compare le travail d'un employé instruit à celui d'une machine améliorée. Pour cet économiste, autant l'utilisation d'une machine performante augmente la productivité pour l'entreprise, autant une instruction supplémentaire pour un employé provoque une productivité marginale. Fort de ce constat, Smith va considérer l'instruction comme un moyen de prévenir les dangers de l'aliénation et de maintenir un système de division du travail efficace. Ainsi, il propose de réserver une attention particulière à l'instruction des pauvres pour éviter la corruption et la dégradation sociale afin de maintenir la stabilité sociale.

2.1.1 Définition du concept de capital

Le concept de capital a évolué au fil des temps, pour s'adapter au contexte actuel caractérisé par l'individualisme (Castel, 2007 et 2009) et l'anomie sociale (Durkheim, 1986). À la fin du XIXe siècle, le concept de capital est employé pour décrire les mouvements d'échanges de l'argent contre le travail. Aujourd'hui, il se réfère aux différents types de ressources dont dispose un individu lui permettant d'acquérir d'autres ressources ou d'atteindre des buts. Les ressources investies peuvent être de nature matérielle ou immatérielle, financière ou sociale. Bourdieu (1980) postule qu'il existe plusieurs formes de capital à savoir : *capital financier*, *capital physique*, *capital culturel*, *capital humain* et *capital social*. Dans cette sous-section, nous nous intéressons particulièrement au capital humain.

2.1.2 Définitions et postulats du concept de capital humain

D'après le Lexique économique de Dalloz[116], le capital humain désigne l'attitude des individus à travailler. Il est constitué principalement de l'éducation et de la santé. Ainsi, l'investissement en capital humain est l'ensemble des dépenses d'éducation destinées à accroître la productivité du travail.

De façon générale, on pourrait définir le capital humain comme l'ensemble des connaissances, des qualifications, des compétences et des caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être social et économique de la personne (OCDE, 2001). Dans un sens beaucoup plus restreint, ce concept fait référence à l'ensemble des connaissances et des habiletés techniques que les individus mettent en œuvre pour la production des biens et des services. Dans cette seconde perspective, le concept de capital humain est davantage lié aux qualifications et habiletés d'employabilité de l'individu sur le marché du travail (Caspi et coll., 1998). Ces différentes définitions convergent vers une même perspective, car elles mettent en perspective que l'accumulation de ressources se fait au niveau individuel, dans des contextes variés (Lin, 2001).

Dans notre recherche, nous retiendrons cette dernière définition, car elle est plus en adéquation avec les termes de notre problématique.

Selon la logique sous-jacente de ce modèle, l'individu est un agent économique guidé par une rationalité définie, celle qui consiste à maximiser ses investissements en vue d'un gain futur (Becker, 1993). En se fondant sur la conception théorique du capital humain présentée par

[116] *Lexique économique*, Dalloz, 5ème édition.

Becker (1964), Levin (1989, p. 14) fait reposer la théorie du capital sur plusieurs postulats. Le premier postulat est qu'il existe une relation positive entre la formation suivie et les revenus. Deuxièmement, d'un point de vue micro-économique, les coûts et les dépenses engendrés pour la scolarité d'un individu, que ce soit par l'individu lui-même, ou par la collectivité, ou encore par l'entreprise, sont considérés comme étant un investissement, car ils permettent d'acquérir des habiletés et des connaissances exigées par le système de production. Troisièmement, le niveau d'instruction acquis par l'individu constitue un capital que le sujet investit pour réaliser des gains. Enfin, l'individu qui acquiert l'éducation ou la formation réalise des bénéfices, car il augmente sa probabilité d'accès à un emploi mieux rémunéré et plus prestigieux.

En résumé, nous dirons que la théorie du capital humain considère l'instruction comme un investissement individuel et collectif qui contribue à l'amélioration de la productivité et à l'accroissement des gains individuels. Cette double relation est résumée et illustrée par Cohn et Geske (1990) dans les termes suivants : premièrement, les compétences exigées varient en fonction des positions professionnelles. Dans le marché actuel, la proportion d'emplois nécessitant un bas niveau de compétence et d'instruction diminue, alors qu'à l'inverse, celle des emplois nécessitant un haut niveau de compétence et d'instruction augmente. Deuxièmement, qu'il s'agisse des nouveaux ou des anciens emplois, l'évolution et l'usage accéléré des technologies dans les pays industrialisées font appel à des nouveaux savoir-faire que les travailleurs ne peuvent plus acquérir uniquement dans le cadre de formations d'appoint ou « sur le tas » (Mincer, 1989). En somme, cette théorie est fondée sur le cumul d'aptitudes et l'investissement d'une formation professionnelle dans le but d'améliorer la situation en emploi, tant sur plan salarial, que sur le plan professionnel.

2.1.3 Le capital humain et l'insertion professionnelle des jeunes : présentation de quelques études empiriques

La théorie du capital humain accorde par définition un rôle important au capital humain dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Cette importance est visible dans de nombreuses études empiriques. Dans cette sous-section, nous exposerons et analyserons quelques-unes de ces études.

Maranda et coll. (2002)[117] ont mené une étude auprès de jeunes toxicomanes en difficulté d'insertion professionnelle[118]. Les résultats de cette recherche permettent de nous éclairer sur l'importance du capital humain dans les parcours professionnels des jeunes. En effet, les résultats de cette recherche révèlent que l'inscription des jeunes relevant d'un *parcours en stagnation*[119] est bloquée en raison d'une faible scolarité, et de la difficulté à acquérir des expériences de travail solides et transférables. De plus, pour ces jeunes, il n'est pas aisé de s'inscrire dans un processus de socialisation professionnelle. Plusieurs d'entre eux ont connu une consommation élevée et variée de produits psychotropes dès leur adolescence, consommation qui s'est poursuivie au moment de leur insertion au travail. Ces jeunes sont soumis à de nombreuses thérapies qui les empêchent d'avoir une continuité dans ce qu'ils entreprennent sur le plan professionnel. Ainsi, il ne fait aucun doute que le capital humain de ces derniers est fragilisé, du fait de leur santé. Les auteures révèlent également que certains portent des stigmates visibles ou cachés, tels que le tatouage et les MST(maladies sexuellement transmissibles) incurables.

À l'opposé, les jeunes relevant des *parcours en dent de scie* n'ont aucune difficulté à se trouver du travail, du fait qu'ils ont une scolarité complétée. Le capital humain de ces jeunes est assez élevé au regard des exigences des employeurs, notamment en ce qui concerne le savoir-faire et le savoir-être, plus précisément, des comportements et des attitudes démontrant la passion et la motivation. Ces jeunes témoignent d'une bonne socialisation professionnelle, ne comptent pas les heures de travail, ni la rémunération, et ont tendance à cumuler les responsabilités. Les recherches menées par Beaud et Pialoux (2002) auprès de jeunes ouvriers, presque tous issus de l'immigration, aboutissent à des résultats similaires : les résultats de ces recherches montrent que les jeunes entrés précocement à l'usine, en situation d'échec scolaire, sont ceux qui subissent le plus, sans aucun pouvoir de défense, la pénible concurrence instaurée dans les ateliers. Selon les auteurs, ces jeunes n'ont aucun pouvoir de se défendre puisqu'ils n'ont aucune connaissance de la culture d'entreprise : non seulement le travail est difficile pour eux du fait des cadences, mais l'emploi reste précaire. Enfin, les auteurs soulignent que les plus chanceux sont en CDD, et que le CDI est extrêmement rare, particulièrement pour les enfants d'immigrés.

---

[117] In *Pratiques psychologiques*, 2002.

[118] Tel que l'auteur le précise elle-même, p. 114, les dispositifs de l'article ne nous permettent pas d'apporter plus de précisions, notamment en ce qui concerne l'identité des enquêtés.

[119] Il s'agit du premier type de parcours sur les quatre types identifiés par Maranda et coll. (2003). Les trois autres types de parcours sont les suivants : « parcours en détérioration progressive », « parcours en dents de scie », et « parcours marqué par une ambivalence ».

Plusieurs autres chercheurs reconnaissent le rôle du diplôme[120] dans le processus de l'insertion professionnelle. Il s'agit entre autres de Bourdon et Vultur (2007), Castel (2009), Fournier *et coll.*.(2006 et 2002), Laflamme (2000), Nauze et Tomasini (2002), pour ce citer que ceux-là.

Au vu de ce qui précède, nous sommes en droit de conclure que le capital humain joue un rôle prépondérant dans l'accès et le maintien en emploi des jeunes. Bien entendu, le capital humain ne se limite pas seulement aux diplômes. Certaines qualités et habiletés telles que le savoir-faire, le savoir-être, ainsi qu'un parfait état de santé sont autant de valeurs que les jeunes ajoutent à leurs diplômes, avant de se lancer dans la compétition du marché du travail.

2.1.4 Apports et limites de la théorie du capital humain

L'apport essentiel de la théorie du capital humain dans notre recherche réside dans le fait qu'elle souligne le rôle essentiel de l'instruction en matière d'insertion professionnelle. Jusqu'aujourd'hui, l'instruction reste la forme de capital privilégié au recrutement et à l'embauche des salariés (Vultur et Mercure, 2011 ; Castel, 2009 ; Becker, 1964). Un autre apport primordial est le fait que cette théorie mette en évidence l'importance de l'investissement individuel dans le processus d'insertion professionnelle. Autrement dit, c'est à l'individu d'investir dans son capital intellectuel, dans son employabilité, dans sa productivité et dans sa santé, en espérant un gain futur (Becker, 1964. OCDE, 2001)

Toutefois, cette théorie présente des insuffisances au regard de nos objectifs de recherche, car elle n'explique que partiellement les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. L'une des limites réside dans le fait qu'elle renvoie la majorité des problèmes et difficultés d'insertion professionnelle au niveau d'instruction, ignorant d'autres facteurs de productivité. De plus, cette théorie reste muette sur la distribution des jeunes dans l'entreprise, puisqu'elle suppose que le marché de l'emploi est homogène, oubliant ainsi les logiques de fonctionnement et de sélectivité propre à chaque employeur ou à chaque organisation. Rappelons également que les individus en général, et les jeunes en particulier, ne constituent un pas groupe homogène (Dubar, 2000 ; Trottier, 2000) au sens où, tous ne disposent pas des mêmes ressources. Soulignons également que si l'instruction peut contribuer à la croissance de la productivité, cette contribution n'est possible que lorsque les structures économiques sont capables d'absorber les personnes scolarisées ; autrement dit, il faudrait qu'il y ait de la place

[120] Le rôle du diplôme dans le cheminement professionnel est illustré par des études empiriques au chapitre deux.

pour tous les diplômés sur le marché du travail, pour que cette contribution à la croissance de la productivité soit effective. De plus, il n'est pas toujours évident que les plus instruits soient les plus productifs, étant donné que les habiletés professionnelles s'acquièrent aussi par l'expérience. Enfin, cette théorie met plus l'accent sur l'individu, sans toutefois considérer que ce dernier évolue dans un contexte social régi par des normes et des contraintes susceptibles de limiter ses marges de manœuvre.

Par ailleurs, des théories alternatives viennent pallier les insuffisances de la théorie du capital humain. En effet, dans la théorie du filtre[121] et du signal, les employeurs tiennent compte d'une série d'autres facteurs non économiques tels que l'origine ethnique, le sexe et les traits de personnalité du demandeur d'emploi. Ces théories jettent sur l'école un regard assez différent ; puisque dans un contexte d'incertitude, les entreprises utilisent les diplômes comme simple signal pour estimer les capacités productives des individus (Rose, 1998). D'autre part, on ne saurait réduire la formation à un stock de connaissances, car elle est également un flux, une capacité de réalisation décisive dans l'accès à l'emploi. Rose (1998, p. 95) postule également qu'« on ne peut réduire la formation à la seule formation formalisée, notamment initiale, car l'expérience est également essentielle. »

2.2 La théorie de la segmentation ou du système dual

Cette théorie vise à expliquer la constitution du marché du travail et à analyser l'impact de la segmentation des marchés sur l'insertion professionnelle de jeunes. Afin d'avoir une idée sur la notion du « marché » et son fonctionnement, dans un premier temps, nous définirons brièvement cette notion, et ensuite, nous présenterons et analyserons les postulats de cette théorie ainsi que ses limites. Pour clôturer cette sous-section, nous présenterons quelques études qui se sont appuyées sur cette théorie pour illustrer les effets des déterminants sociostructurels sur le cheminement professionnel de jeunes diplômés.

---

[121] Ces théories proposées par Carnoy et Carter (1975) et par Spencer (1974) postulent que les employeurs ne reconnaissent pas les habiletés réelles du demandeur d'emploi au moment de l'embauche. Quoique le diplôme reste l'un des critères essentiels pour évaluer les capacités productives des travailleurs, les employeurs prennent également en considération, d'autres caractéristiques pour recruter ses employés et aussi pour leur attribuer des fonctions et des salaires. Ces caractéristiques sont désignées dans cette théorie par les termes *indices* et *signalement* (Carnoy, 1975). Selon Carnoy (1975), le concept d'*indices* regroupe l'ensemble des caractéristiques sociologiques invariables et non économiques de l'individu qui sont à la base des inégalités dans la hiérarchie des occupations et des salaires : sexe, ethnie, origine socioéconomique, etc. Cette théorie met également en évidence le concept de *signalement*. Selon Carnoy (1975), ce terme se réfère aux variables modifiables tels que l'expérience professionnelle, la culture générale, le niveau de prestige de l'école fréquentée, etc.

2.2.1 La notion de marché

En économie, le marché du travail désigne le marché théorique où se rencontrent l'offre et la demande de travail. Cette demande provenant d'un employeur représente le nombre d'emplois que celui-ci émet sur le marché du travail. L'offre de travail est constituée par les salariés et les personnes en recherche d'emploi, la demande de travail par les besoins des entreprises (les facteurs de production)[122]. Ainsi, le marché du travail est un lieu où s'échange un bien, le travail, détenu par les travailleurs. Selon certains économistes néoclassiques qui s'intéressent au fonctionnement du marché du travail, à l'instar de Pigou (1930), le travail est une marchandise comme une autre qui peut être échangée sur un marché. Pigou (1930) souligne par ailleurs que la quantité offerte varie en fonction croissante du prix du travail, c'est-à-dire du salaire, tandis que la quantité demandée varie en fonction inverse de ce même salaire. Toujours selon Pigou (1930), si la loi de l'offre et de la demande et les conditions de la concurrence sont parfaitement respectées, les mécanismes d'ajustement par les prix détermineront un salaire d'équilibre pour lequel la quantité de travail offerte par les ouvriers sera juste égale à la quantité de travail demandée par les entrepreneurs[123]. Ainsi, on peut se rendre compte que le climat du marché du travail et les entrepreneurs jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi des jeunes.

2.2.2 Analyse des postulats de la théorie de la segmentation

Les théoriciens de la segmentation (Piore et Doeringer 1970[124]) montrent que le marché du travail n'est pas un espace homogène régi par des règles uniformes, mais qu'il constitue un espace différencié. Le postulat de base de cette théorie est que le marché de l'emploi est divisé en deux secteurs : le *secteur primaire* et le *secteur secondaire*. La différence entre les deux secteurs a davantage trait à la qualité des emplois eux-mêmes qu'à la qualification des employés. Les emplois du secteur primaire sont qualifiés bons (*good jobs*) tandis que ceux du secteur secondaire sont plutôt qualifiés mauvais (*bad jobs*). Piore (1970, pp. 55-56) explique : « Le marché primaire offre des emplois possédant plusieurs des caractéristiques suivantes : salaires élevés, bonnes conditions de travail, stabilité et sécurité de l'emploi, administration juste et équitable des normes de travail et possibilités de promotion. Les emplois du marché secondaire sont, de toute évidence, moins attrayants que ceux du marché primaire. Ils sont généralement moins bien rémunérés, offrent des conditions de travail peu avantageuses, une

[122] http://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm
[123] A. C. Pigou, *The Theory of unemployment*, 1930.
[124] Cette analyse a été faite par les deux auteurs dans un de leurs articles intitulés *International labour and Manpower analysis*.

instabilité de l'emploi, une discipline sévère et souvent arbitraire et peu de possibilités de promotion. Les pauvres sont enfermés dans le marché secondaire.»

Dans le marché primaire, le salaire ne constitue pas la principale modalité d'ajustement de la main d'œuvre : des règles de promotion et de gestion de main-d'œuvre gouvernent l'évolution du travail, que l'employeur conçoit comme un investissement et non comme une marchandise (Piore, 1970). Le fait que les salariés soient en général plus qualifiés leur donne plus de chance d'avoir des perspectives de carrière et une valeur sociale plus ou moins élevée. Dans le marché secondaire, le personnel n'est pas syndiqué et est en majorité constitué de travailleurs peu diplômés ou peu qualifiés, sans réelles perspectives de carrière, et appartenant à des groupes essentiellement stigmatisés. Il s'agit des femmes, des jeunes et des immigrés.

En synthèse, les théoriciens de la segmentation considèrent que le marché du travail est divisé en deux : un marché primaire où l'emploi est plus stable et avec un salaire élevé, et un marché secondaire caractérisé par l'instabilité et la précarité de l'emploi, avec des salaires peu élevés, des conditions de travail de moindre qualité et de faibles probabilités d'avancement professionnel. Le personnel n'est pas syndiqué et il est en majorité dominé par des gens issus des groupes défavorisés - les minorités ethniques, les femmes et les jeunes. Ces deux marchés sont relativement fermés l'un à l'autre ; il est difficile de passer du marché externe au marché interne, un cercle vicieux tend à enfermer les salariés sur le marché externe.

Selon les institutionnalistes, le marché interne où règne l'instabilité de l'emploi ne peut exister que par la présence d'un marché externe, destiné à supporter les contrecoups de la conjoncture économique. En segmentant le marché du travail, les entrepreneurs font peser le poids des ajustements conjoncturels sur une catégorie précise de la population active. L'existence d'un marché externe concurrentiel n'empêche cependant pas le maintien d'un niveau de chômage. Certaines personnes préfèrent rester au chômage plutôt que d'accepter un emploi dévalorisant ou encore un emploi qui pourrait les stigmatiser. Généralement, des salariés du marché secondaire qui désirent accroître leur chance et changer d'activité optent pour une politique de *chômage d'attente* (Zajdela, 2001). Zajdela (2001) précise également que ces types de chômeurs sont des chômeurs volontaires, puisqu'ils pourraient travailler dans le secteur secondaire. Cependant, ces salariés seraient prêts à accepter un emploi dans le secteur primaire pour une rémunération plus faible que celle qui prévaut, mais les firmes s'y opposent parce que « cela supprimerait l'effet incitatif qui leur garantit le bon fonctionnement de leur marché interne, ou bien parce qu'elles y sont contraintes par le pouvoir des insiders » (Zajdela, 2001,

p. 37). Ainsi, selon l'auteure, ces chômeurs sont des chômeurs involontaires. Enfin, Zajdela (2001) rapporte que les travailleurs employés dans le secteur secondaire n'ont qu'une faible possibilité de trouver un emploi dans le secteur primaire.

Suivant la logique de cette théorie, certains travailleurs ont la chance d'intégrer d'entrée de jeu, un emploi au sein d'une entreprise ou un groupe qui leur ouvrira les portes d'une carrière. D'autres, au contraire, sont « condamnés » aux petits boulots et au chômage récurrent. Plus le temps passe, plus les risques de s'installer durablement dans une situation de précarité augmentent. Leurs expériences antérieures témoignent de leur instabilité, de leur incompétence ou de leur inefficacité. Tous ces facteurs les mettent dans une situation défavorable par rapport à une éventuelle embauche. En période de crise, le recours au marché primaire reste nécessaire, car une entreprise a toujours besoin d'un « noyau dur » de main-d'œuvre qualifiée et stable, mais elle a de plus en plus recours au marché secondaire, ce qui accroît l'instabilité de l'emploi. Celle-ci se caractérise par deux modalités : la précarisation (CDD et intérim) et l'externalisation (abandon de certaines tâches telles que l'entretien, la surveillance, à des entités extérieures via la sous-traitance, filiale ...). Ces théoriciens (Piore et Doeringer, 1971) soulignent que dans la plupart des PME[125], le marché secondaire tend à augmenter aux dépens de l'emploi stable et mieux rémunéré du marché primaire. Ceci n'est qu'une suite logique, car le nouveau mode de gestion basé sur le principe de flexibilité les firmes et les employeurs à rationaliser leur gestion et leur production.

Tableau VII : Récapitulatif de la segmentation des marchés.
Marchés primaire et secondaire

Caractéristiques	Marché primaire	Marché secondaire
Durée du travail	Temps plein	Temps partiel ou CDD*
Salaires	Elevés	Faibles ; salaire minimum
Avantages sociaux	Importants	Aucun ou peu
Conditions de travail	Bonnes	Mauvaises
Sécurité de l'emploi	Assurée	Aucune
Stabilité de l'emploi	Grande	Faible (+ risque chômage)
Contrôle du travail	Faible	Grand
Syndicalisation	Fréquente	Rare
Possibilités de promotion	Fortes	Faibles
Possibilités de formation	Fortes	Faibles

*CDD = contrat à durée déterminée, travail « occasionnel », etc.

(*Source :* D.-G., Tremblay, *Économie du travail*, Québec, Éd. Saint-Martin, 1990, p. 458.)

[125] Petite et moyenne entreprise.

2.2.3 Apports et limites de la théorie de la segmentation

Si la théorie de la segmentation permet de mettre en perspective certaines limites du capital humain, il n'en demeure pas moins qu'elle présente également des limites à plusieurs égards. En ce qui concerne les apports de cette théorie pour notre thématique de recherche, nous dirons qu'elle permet de mettre en perspective le fait que la distribution des emplois et le processus d'insertion professionnelle des jeunes dépendent moins du choix des employés que des employeurs, et des structures sociales. Dans la même logique, ces théories apportent des explications précises quant aux inégalités qui sont à la base des revenus. Un autre apport intéressant de cette théorie est qu'elle souligne l'inégalité liée à la discrimination ethnique et raciale à l'embauche de certains jeunes issus de l'immigration.

Par ailleurs, cette théorie nous semble quelque peu limitée, car elle ne tient pas compte de l'influence des caractéristiques individuelles et sociales des demandeurs sur la distribution des occupations. Suivant cette théorie, le demandeur d'emploi ne possède aucune marge de manœuvre sur son insertion et son maintien en emploi. Or, l'accès à l'emploi et les avantages qui sont liés sont déterminés en partie par les caractéristiques individuelles. Une autre logique sous-jacente de cette théorie pourrait être liée au fait que la plupart les jeunes, y compris certains jeunes diplômés, sont obligés de passer par le marché secondaire avant d'accéder au marché primaire, qui constitue en quelques sortes le « noyau dur » du salariat.

2.2.4 Insertion des jeunes et segmentation des marchés : résultats de quelques études empiriques

Dans cette sous-section, nous présenterons tour à tour les recherches de Maranda et coll. (2002), Moncel (*in* Céreg, Génération, 2004), et Gauthier et coll. (2004).

Les recherches menées par Maranda et coll. (2002) auprès de jeunes diplômés toxicomanes révèlent l'existence d'un marché de travail segmenté en deux. En effet, en ce qui concerne les jeunes relevant du *parcours en stagnation,* les auteures exposent que les entreprises qui les embauchent sont généralement de petite taille, de type familial et appartiennent au secteur secondaire. Selon Maranda et coll. (2002), dans le secteur des services tels que la restauration, les jeunes occupent des emplois non qualifiés, et plus ou moins bien rémunérés, sans possibilité d'avancement, ni celle d'occuper un emploi plus intéressant. Le plus souvent, ces jeunes occupent des postes manuels, répétitifs et monotones (Maranda et coll. 2002). De plus, certains jeunes de ce groupe déclarent ne pas avoir été initiés au poste ou ne pas avoir reçu une formation minimale avant d'effectuer les tâches qui leur sont confiées. Ces

jeunes se sentent disqualifiés, insatisfaits de leur emploi, et éprouvent un sentiment d'échec (Maranda et coll., 2002).

À l'opposé, les jeunes qui relèvent du parcours de « *détérioration progressive* » ont accédé à un emploi stable après une scolarisation complétée. Maranda et coll. (2003) précisent que ce premier emploi se trouve dans différents types d'entreprises du secteur primaire et secondaire, le plus souvent syndiquées. De plus, ce sont des emplois qui nécessitent des qualifications professionnelles que ces jeunes détiennent ou sont en voie de détenir (Maranda et coll., 2002). Toujours selon les auteures, la rémunération à l'intérieur des entreprises est très bonne, avec des possibilités de formation et de promotion. Finalement, plusieurs répondants de ce groupe déclarent éprouver de la satisfaction au travail (Maranda et coll., 2002).

En s'appuyant sur cette même théorie de la segmentation, les études de Moncel (2004), menées auprès de jeunes diplômés du supérieur, trois ans après leur sortie du système scolaire, aboutissent à des conclusions analogues. En effet, ces résultats mettent en évidence un ensemble de positions professionnelles qui sont de type « primaire supérieur » et un autre ensemble plus proche des emplois de type « secondaire internalisé ». La classe des emplois dite « supérieure » témoigne de caractéristiques très distinctes en termes de statut, de salaire ou de formation professionnelle (Moncel, 2004). Cette classe regroupe un quart des positions offertes aux débutants et concentre des premiers emplois occupés par des sortants de niveau bac+5 d'écoles et de filières universitaires professionnalisées (Moncel, 2004). À l'opposé, on trouve des positions professionnelles de la classe 3, sur des postes d'employés et d'ouvriers, avec des conditions de travail peu enviables, des salaires faibles, et une instabilité professionnelle marquée (Moncel, 2004).

Toujours dans la même perspective que les recherches mentionnées précédemment, les travaux de Gauthier (2004) apportent une précision quant à la nature des emplois occupés par les jeunes qui font leur première entrée sur le marché du travail. L'auteur évoque l'existence de deux segments dans le marché du travail : d'un côté, le marché primaire et de l'autre, le marché secondaire, tel que nous les avons déjà définis. Gauthier (2004) rapporte que les jeunes faiblement diplômés et sans qualifications se trouvent en grande partie relégués dans le marché secondaire ; à l'inverse, les jeunes hautement diplômés ont plus de chance d'accéder au marché primaire.

Enfin, comme nous l'avons déjà souligné dans le chapitre deux, plusieurs études mettent en évidence que l'appartenance ethnique et culturelle influence de manière non négligeable la distribution des emplois (Viprey, 2002 ; Rebzani, 2002). Dans des environnements multiculturels et multiethniques, les ressortissants des minorités ethniques sont

souvent plus enclins à occuper des emplois relevant du secteur secondaire. Ces mêmes recherches soulignent que cette catégorie de population a des revenus salariaux inférieurs par rapport aux ressortissants des groupes majoritaires.

Concernant la question du genre, cette théorie a permis à Waddoups et Assane (1993) de mettre en évidence que les hommes sont plus représentés dans le secteur primaire indépendant, tandis que les femmes sont plus représentées dans le secteur primaire subordonné. Ces auteurs précisent que les femmes, même avec un niveau d'études élevé, ont moins de chance de passer d'un secteur à l'autre. À ce propos, Glass et Camaring (1992) postulent que les femmes font davantage l'objet de discrimination et se voient limitées dans des choix restreints d'emplois souvent peu compatibles avec leurs fonctions familiales.

2.3 La théorie du capital social

À l'instar du capital humain que nous avons analysé plus haut, le capital social s'avère également un outil indispensable pour l'insertion et le maintien en emploi des jeunes. Ainsi, le but de cette sous-section est d'analyser l'impact du capital social dans la distribution des emplois sur le marché du travail. Dans un premier temps, nous analyserons quelques définitions de ce concept (Putnam, 2000, 1996 et 1995 ; Bourdieu, 1980) ainsi que ses postulats. Dans un second temps, nous analyserons l'impact du capital social sur le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Et enfin, nous exposerons les apports et les limites de cette théorie.

2.3.1 Postulat et définitions

Les bases théoriques du concept de capital social ont été développées par Weber (1971) dans ses études portant sur les inégalités sociales[126]. Selon Weber, l'homme dispose de trois types de ressources disponibles pour améliorer ses conditions de vie : ressources économiques, ressources politiques et ressources symboliques (sociales). Chaque relation sociale implique des actions des uns envers les autres afin d'atteindre le but visé.

2.3.1.1 Définition de Bourdieu : le concept d'habitus

L'un des apports majeurs aux théories du capital social a été fourni par Bourdieu (1980). L'auteur postule que pour atteindre les buts fixés, les acteurs ne se servent pas seulement des moyens matériels et de leur habileté personnelle, mais doivent également mettre à contribution

[126] *Économie et Société*, publié en 1921 et dans sa traduction français en 1971.

les relations sociales dont ils disposent au sein de la famille, de la communauté d'origine, et de toute autre organisation ou association à laquelle ils appartiennent. Vues sous cet angle, les relations sociales ne sont rien d'autre que des ressources qu'il qualifie de *capital social*.

Bourdieu (1980, p. 2) définit le capital social comme étant « l'ensemble des ressources potentielles ou actuelles d'un agent qui sont liées à un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter reconnaissance ». Ainsi, un individu qui possède un fort capital social peut mobiliser ses contacts pour arriver à ses fins (interconnaissance), ou encore obtenir un appui nécessaire dans un contexte particulier (inter reconnaissance), maximisant ainsi le rendement de son capital culturel, institutionnel ou non (Deschenaux et Laflamme, 2004). Par ailleurs, la possession d'un capital suppose que l'agent a mis en œuvre, consciemment ou non, des stratégies d'investissement social, afin d'instituer ou de reproduire des relations sociales directement ou potentiellement utilisables (*ibid.*).

Bourdieu (1980) postule que le capital est une forme de ressource collective héritée que l'individu reçoit de son groupe ou de son réseau social dans une forme déjà agrégée. Afin de mieux argumenter cette affirmation, il nous paraît opportun de nous arrêter un instant sur l'un des concepts centraux de cette théorie, à savoir le concept d'habitus. En effet, Bourdieu (1980, p.88) définit l'habitus comme étant « un système de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structure structurante ». L'auteur précise que cette notion contribue au dépassement de l'opposition entre les points de vue objectivistes et subjectivistes, entre les forces extérieures de la structure sociale et les forces intérieures issues des décisions libres des individus. Ces structures ont été structurées par des expériences de la petite enfance, et ces dernières permettent à l'individu de régir d'une certaine façon plutôt qu'une autre dans un contexte donné. C'est en ce sens que Bourdieu (1980) parle de ressources collectives héritées, soit par la famille, soit par le groupe d'appartenance, ou par le réseau d'amitié. Par exemple, un jeune qui a grandi dans un milieu où les parents accordaient de l'importance au travail sera plus motivé à travailler, et mettra en œuvre toutes les ressources héritées de ses parents pour s'insérer et se maintenir en emploi. À l'opposé, les jeunes qui auront évolué dans un environnement social hostile à l'école et au travail ne sont pas motivés pour travail, et ont plus de la difficulté à trouver un emploi stable.

2.3.1.2 Définition du capital social selon Putnam

Contrairement à Bourdieu, Putnam (2000, 1996 et 1995) considère le capital social comme étant la participation de l'individu aux activités sociales collectives : loisirs, activités politiques,

religion, etc. Ainsi, Putnam fonde sa définition sur les comportements et attitudes volontaires qui caractérisent les individus détenant un capital social. Selon l'auteur, le capital social est basé sur l'ensemble des relations de confiance, de participation et de réciprocité. Putnam mentionne que le caractère utilitaire du capital social repose essentiellement sur les relations de confiance entre les membres d'une organisation. Toujours selon Putnam, le capital social se construit à travers les activités sociales telles que les associations, les mouvements religieux, les mobilisations politiques, les clubs sportifs, etc. Contrairement à Bourdieu qui considère le capital social comme un produit de la structure sociale, Putnam soutient l'idée selon laquelle le capital social est la résultante d'une action individuelle qui se construit grâce à la volonté de l'acteur de participer à ces associations.

Ces deux conceptions sont distinctes, mais complémentaires, car le fait de participer aux activités sociales et collectives constitue un moyen pour former son réseau de contacts : Plus l'individu a un réseau élargi, plus il de chances d'avoir de bonnes informations et du soutien. Ainsi, dans notre recherche, nous prendrons en compte ces deux définitions.

2.3.2 Le rôle du capital social dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes : la notion des liens forts et des liens faibles

De nos jours, on assiste à un glissement de sens de la notion d'insertion professionnelle : plutôt que de prendre en compte le climat qui règne sur le marché du travail et le comportement des employeurs comme étant des potentiels obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes, c'est plutôt à l'individu qu'on envoie un message selon lequel le fait de se trouver un emploi dépend uniquement de ses compétences personnelles (Baby, 2005 ; Ebersold, 2004 ; Laflamme, 2000). Suivant cette logique, le réseau de contacts des individus doit être mis à contribution (Deschenaux et Laflamme, 2012). Ainsi, la vie associative active est présentée par certains chercheurs (Helly, 2001) comme une occasion de réseautage et de collaboration pouvant impacter favorable sur l'insertion professionnelle. Dans la même logique, le bénévolat est devenu également un moyen « de se connaitre, de se reconnaitre et d'être reconnu » (Cellier, 1995, p. 178).

Granovetter (1974) est l'un des tenants de la sociologie économique qui pense les relations sociales comme des canaux d'informations. L'auteur estime que plus le réseau social d'une personne est grand, donc, probablement diversifié, plus elle dispose d'informations utiles. Dans cette logique, il convient de faire une distinction entre liens interpersonnels « forts » (liens familiaux et amicaux) et liens interpersonnels « faibles » (les relations courtes, les contacts

professionnels), à différencier selon la fréquence des contacts, l'intensité émotionnelle, l'importance des services rendus, et le degré d'intimité et des échanges (*ibid.*). En transposant cette théorie sur le marché du travail, Granovetter (1974) conclut que la réussite dans la recherche d'emploi est positivement corrélée à l'importance des liens faibles et non à celle des liens forts, car selon l'auteur, la diversité de l'information garantit un meilleur succès que la diversité des informations collectées dans un champ réduit. Cette théorie a également été appliquée au cas des jeunes par plusieurs chercheurs, à l'instar de Delcroix (2009) et Mary (1993).

À partir de données produites par l'INSEE, Mary (1993, pp. 311-315) examine les moyens d'obtention d'un emploi et met en évidence trois constats : « l'accès à l'emploi des jeunes peu titrés utilise toujours les liens forts […]. La famille constitue le passage obligé des jeunes sans diplômes et des enfants d'indépendants vers l'emploi. […] Les liens forts, et plus particulièrement la famille, ne garantissent pas l'accès à un « bon » emploi, à la différence, semble-t-il des annonces de l'école ». Une autre recherche menée par Delcroix (2009) portant sur les réseaux de sociabilité des jeunes en difficulté vient confirmer cette théorie : selon l'auteur, les liens forts peuvent favoriser l'accès au premier emploi et/ou aux emplois occupés pendant l'été, mais donnent accès qu'aux emplois peu qualifiés et le plus souvent précaires. Par ailleurs, les liens faibles sont ceux qui sont les plus fragiles, car « ils reposent sur un sentiment d'identité, mais ce sont ceux qui sont les plus utiles pour accéder à un emploi par exemple » (*op. cit.*, p. 160).

Ainsi, ces deux recherches confortent la théorie de Granovetter, en confirmant une présence importante de liens forts, mais inefficaces parmi les jeunes peu scolarisés. Par ailleurs, l'auteure affine sa théorie en soulignant les différences d'efficacité des réseaux selon le sexe (les garçons solliciteraient le plus souvent la famille) et le rôle essentiel joué par la situation professionnelle des parents ; comme nous le soulignions plus haut, la qualité du lien familial fort dépend de la situation professionnelle et économique des parents[127].

2.3.3 Apport et limites de la théorie du capital social

Les théories bourdieusiennes, notamment celles de la reproduction et du capital social, ont eu un succès indéniable en France, car elles attiraient « l'attention sur un point essentiel souvent dénié, celui du rôle de l'école dans la reproduction des différences sociales. Point qui se

[127] L'influence de l'origine sociale et de la situation professionnelle et économique des parents a été analysée au chapitre deux.

répercute sans doute dans les destinées professionnelles, et peut expliquer les singularités d'accès à l'emploi de certains jeunes », avance Rose (1998, p. 92).

Ces thèses ont toutefois subi plusieurs critiques : Premièrement, leur interprétation souvent unilatérale des données (interprétations centrées sur une analyse macrosociologique structurale) et leur impossibilité à rendre compte effectivement des parcours ont été vivement critiquées. Deuxièmement, ces thèses ont été jugées déterministes dans la mesure où elles laissent croire que seule l'origine socio-économique conditionne à la fois le capital accessible et les résultats atteints par l'individu. Rappelons également que la théorie de la reproduction, qui se base sur les mêmes principes que la théorie du capital social, a été l'objet de vives critiques, notamment concernant les rapports entre l'école et l'emploi. Selon Bourdieu (1981), les rapports entre l'école et l'emploi se réduisent à une adaptation à sens unique, occultant ainsi la capacité des acteurs à agir, et réduisant les marges de manœuvre des acteurs à la portion congrue. L'affirmation selon laquelle les structures déterminent entièrement les actions demande à être pondérée.

2.4 L'approche parcours de vie

2.4.1 Définition

Pour mieux comprendre et analyser les difficultés d'insertion de jeunes occupant un emploi atypique précaire ou non dans le secteur de la restauration, nous avons opté pour l'approche du parcours de vie (*life course*, *in* Lalive d'Epinay et coll., 2005). L'approche parcours de vie postule que les expériences passées ont des répercussions à court et à long terme sur les trajectoires de vie des individus (Gade, 1991). Selon cette approche, chaque individu possède plusieurs trajectoires de vie telles la trajectoire familiale, scolaire, professionnelle, etc. L'ensemble de ces trajectoires forme le parcours de vie de l'individu.

Cette approche est adoptée pour désigner le ou les modèles socioculturels qui organisent la trajectoire de vie des individus dans une société et en une période historique données. C'est « un ensemble de règles qui organisent les dimensions fondamentales de la vie sociale des individus » (Kohli, 1985). Ceci étant, cette approche privilégie l'étude des évènements, des transitions, des étapes charnières (*turning point*), de leur enchaînement (*sequening*), leur durée (*duration*) et le moment (*timing*) auquel ils surviennent dans la vie de l'individu (Settersten, 2003). Selon Sapini et coll. (2007, p. 34), c'est un modèle qui met en relation plusieurs logiques et qui « cherche à saisir les logiques qui structurent les trajectoires

diverses, mais il permet aussi d'appréhender les interactions qui les lient les unes les autres, tout en les ancrant dans des contextes sociaux particuliers. ».

D'une façon générale, nous dirons que cette approche propose une analyse des transitions et des trajectoires de vie à l'intersection de trois temporalités : le temps sociohistorique, le temps biographique d'individu (histoire personnelle) et le temps biologique des processus développementaux individuels (Lalive d'Épinay et coll., 2005). Les notions de transition et de parcours sont au cœur de cette approche.

2.4.2 Présentation des quatre principes de l'approche parcours de vie

Le premier principe de cette théorie veut postule que « l'histoire de vie des individus est enchâssée dans, et façonnée par les temps historiques et les évènements sociétaires dont les individus font l'expérience » (Lalive d'Épinay, et coll., 2005, p. 200) (*space-time location* ou *développement tout au long de la vie*). Ce premier principe est relatif à l'influence du contexte sociohistorique sur le parcours de vie des individus (Elder et coll., 2000). Pour l'auteur, vivre à une période précise de l'histoire expose à des évènements historiques particuliers; ces évènements générant leurs propres ressources et leurs propres contraintes. Il est possible de remarquer l'influence de ces évènements historiques sur les trajectoires de vie des individus en constatant les différences qui existent entre les membres de différentes cohortes. Pour mieux comprendre les difficultés d'insertion profession des jeunes, nous pensons qu'il est nécessaire, voire indispensable, de considérer le contexte actuel dans lequel les jeunes font leur entrée sur le marché du travail. Plusieurs chercheurs s'accordent pour affirmer que les jeunes, notamment la génération « y », fait son entrée sur le marché du travail à un moment où le contexte n'est pas très favorable (Castel, 2009 ; Rose, 1998 ; Fournier et coll., 2003, pour n'en citer que quelques-uns).

Le deuxième principe soutient que « l'impact d'une succession d'évènements ou de transition sur le développement diffère selon le moment de leur survenue dans le cours de l'existence des individus » (Lalive D'Épinay et coll., 2005, p. 200) (*Timing* ou *temporalité des évènements de la vie*). Ce principe concerne l'influence du « timing », d'une transition ou d'un évènement sur le développement d'un individu (Elder et coll., 2000). La perte d'un parent, ou le divorce des parents à l'âge de 3 ans, n'a pas les mêmes effets sur la transition professionnelle que si cet évènement a lieu à 16 ou 18 ans. À 3 ans, les conséquences peuvent être plus néfastes sur le parcours scolaire et professionnel de l'enfant ; tandis qu'à 16 ans, le jeune a déjà effectué une bonne partie de son parcours, et est plus proche de la majorité. Soulignons qu'à cet âge, certains jeunes sont même déjà en emploi, pour ceux qui sortent tôt du système scolaire.

Selon le troisième principe, « les existences sont vécues dans l'interdépendance et les influences sociohistoriques se manifestent à travers ce réseau de relations partagées » (Lalive D'Épinay et coll. 2005, p. 200) *(linked-live* ou *principe de vies liées*). Ce principe concerne l'influence des relations sociales. En effet, pour Elder et coll. (2003), les trajectoires individuelles se déroulent dans des interactions de personnes proches (parents, amis, voisins, collègues) ; les humains sont constamment en interaction les uns avec les autres, partagent le même univers social. Ainsi, le parcours de vie d'un individu a forcément une influence sur celui de ses proches. En ce sens, Elder et coll. (2000) souligne que l'influence du contexte historique peut se transmettre par le biais des relations sociales. Autrement dit, un individu peut être impacté par un évènement historique sans l'avoir directement vécu ; cet impact indirect est rendu possible par le biais de l'influence que cet évènement peut avoir sur un proche.

Le quatrième principe énonce que « les individus construisent leur propre parcours de vie à travers des choix et des actions qu'ils entreprennent à l'intérieur des opportunités et des contraintes imposées par l'histoire et les circonstances sociales (Lalive D'Épinay et coll., 2005, p. 200) (*human agency* ou *capacité d'agir*). Ce dernier principe concerne le rôle de l'individu dans la construction de son existence, de son parcours de vie, et renvoie à l'idée selon laquelle les sujets sont appréhendés comme des acteurs qui ne sont pas passifs face aux transitions et aux évènements auxquels ils sont confrontés. Selon Elder et coll. (2000), l'humain est un être actif qui contribue à la construction de son propre parcours. C'est par les choix et les actions qu'il entreprend qu'il devient le principal acteur de sa destinée. Si l'humain ne subit pas passivement les effets de la structure, son existence est toutefois contrainte par le contexte sociohistorique dans lequel il baigne et par les divers environnements dans lesquels il évolue. Ainsi, il effectue et planifie ses choix en tenant compte des opportunités et des contraintes provenant de son histoire personnelle, ainsi que de son environnement social (Elder, 1998). Rappelons que ce principe est fondamental pour appréhender la déstandardisation des parcours professionnels et la pluralité des conduites, ainsi que les différents types de difficultés qui y sont associées.

Une attention privilégiée sera accordée dans notre recherche à la subjectivité des individus, c'est-à-dire à la façon dont ils perçoivent et vivent les évènements et transitions qui structurent leur parcours d'insertion professionnelle.

L'objet de ce chapitre était d'identifier les principaux éléments théoriques sur lesquels nous nous sommes basés pour atteindre nos objectifs de recherche. Pour ce faire, nous avons présenté et analysé dans un premier temps, cinq concepts qui nous semblent très pertinents pour notre

recherche, à savoir : le concept d'employabilité, de stratégie, de projet, de contraintes et parcours.

En ce qui concerne le concept d'employabilité, nous avons vu que depuis les années quarante, date de sa création, ce concept a considérablement évolué au gré des différentes mutations structurelles, en l'occurrence, le marché du travail. De nos jours, le concept d'employabilité désigne un individu capable d'occuper des postes de travail, d'aller d'un poste de travail à l'autre, et aussi la capacité de trouver un autre poste en cas de perte d'emploi. Or, dans les années quarante, il s'agissait de la capacité des individus à occuper un emploi spécifique. Par ailleurs, nous avons vu que le projet est un outil vocationnel indispensable dans le cheminement professionnel, car, il permet de construire le parcours tout en anticipant sur les évènements futurs. De plus, le projet doit s'ajuster, se modifier régulièrement, en vue de s'adapter aux nouvelles réalités sociales. Enfin, nous avons vu que le fait de ne pas détenir un projet professionnel clair et précis peut conduire à la marginalité sociale. Dans un autre ordre d'idée, nous avons vu qu'il existe des contraintes d'ordre objectives et subjectives qui perturbent le parcours d'insertion professionnelle des individus en général, et des jeunes en particulier. Ainsi, pour pallier à ces différentes contraintes, ces derniers recourent à des stratégies d'ordre individuel et collectif. Finalement, nous avons aussi vu qu'il est préférable d'employer le terme « parcours » dans notre, plutôt que d'employer le terme « trajectoire », car, le terme parcours fait référence au cheminement familial, scolaire et professionnel. De plus, ce terme est moins balistique, comparativement à la notion de trajectoire.

Dans la deuxième section de ce travail, nous avons abordé quatre théories qui nous serviront de cadre pour analyser ce travail : il s'agit en l'occurrence, de la théorie du capital humain, la théorie de la segmentation, la théorie du capital et l'approche parcours de vie. L'analyse de ces différentes théories nous a permis de mettre en perspectives leurs différentes contributions, ainsi que leurs limites à l'égard de notre recherche.

L'objet de la partie suivante sera d'identifier le cadre méthodologique dans lequel nous avons exercé notre expérimentation.

CHAPITRE V : Aspects méthodologiques

Dans les chapitres précédents, nous nous sommes employés à construire l'objet de notre étude, à définir et à analyser les fondements théoriques sur lesquels se base cette recherche. Le présent chapitre a pour objectif de présenter la démarche méthodologique que nous avons suivie pour réaliser la phase empirique de cette recherche. Ce chapitre se divise en trois grandes sections. Dans la première section, nous présentons d'abord les fondements de la recherche qualitative, ensuite, la méthodologie choisie est présentée et justifiée au regard des objectifs poursuivis dans cette recherche. Ainsi, pour identifier les différents types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes diplômés, ainsi que les différentes stratégies que ces derniers mettent en œuvre pour y faire face, deux méthodes de collectes de données ont été mises à contribution : l'entretien individuel semi-directif et l'observation directe. Chacune de ces méthodes est exposée et définie, tout en précisant de quelle façon elle contribue à alimenter cette recherche. Dans la deuxième section, la stratégie d'enquête sera expliquée; il s'agit notamment de la présentation des participants à l'étude et d'échantillonnage, des instruments de collecte des données, des préalables à l'enquête et l'exposé des difficultés rencontrées. La troisième section présentera de façon exhaustive, la stratégie de traitement et d'analyse des données.

SECTION 1 : FONDEMENTS DU TYPE DE RECHERCHE CHOISI, POSTURE ÉPISTÉMOLOGIQUE ET MÉTHODOLOGIQUE

Avant de présenter les différents aspects de notre démarche méthodologique, il nous paraît important de préciser en premier lieu, le paradigme dans lequel s'inscrit cette recherche, ainsi que la posture épistémologique sur laquelle celle-ci se base.

1.1 Le paradigme de la recherche : une recherche qualitative

Le type de notre recherche auquel correspond notre travail est celui de la recherche qualitative, enracinée dans le paradigme compréhensif. Au centre des préoccupations, le paradigme qualitatif/interprétatif gagne de plus en plus de terrain dans les sciences humaines et sociales (Paillé et Mucchielli, 2005 et 2003), et en particulier dans le champ restreint de l'insertion professionnelle (Fournier *et coll.*., 2006 ; et Revel, 2001). Ce type de recherche s'intéresse particulièrement à la subjectivité des acteurs dans la construction de leur rôle (Paillé et Mucchielli, 2003). Par ailleurs, la recherche qualitative/interprétative est réputée pour sa capacité à faciliter une meilleure compréhension des phénomènes liés aux interactions entre les personnes et leur environnement. Elle a comme fondement le sens que les personnes donnent à leur expérience (Savoie-Zajc, 2003). Dans la même lignée, Paillé et Mucchielli (2003, p. 15) postulent que les faits humains sont différents et peuvent être appréhendés par l'approche spécifique de la *compréhension*. À propos de la compréhension, les deux auteurs expliquent qu'elle « est avant tout non pas une méthode utilisée par le chercheur, en sciences humaines, mais la forme expérientielle particulière selon laquelle la pensée courante s'approprie le monde socioculturel, et la connaissance est le résultat d'un apprentissage ou d'une acculturation, exactement comme le sens commun expérimente ce qu'on appelle le monde de la nature.»

Pour mieux comprendre ce paradigme de recherche, et par le fait même nos choix, il est important de le définir. Karsenti et Savoie-Zajc (2000) présentent les caractéristiques du paradigme compréhensif, aussi appelé paradigme interprétatif. Premièrement, « la réalité est construite pas les acteurs d'une situation ; elle est globale, car c'est la dynamique du phénomène étudié que l'auteur veut arriver à comprendre » (*op. cit.*, p. 133). Deuxièmement, « le savoir produit est intimement rattaché au contexte à l'intérieur duquel il a été produit » et en outre transférable à d'autres contextes que celui de la recherche (*op. cit.*, p. 133). Troisièmement, la finalité de la recherche est de comprendre la « dynamique du phénomène étudié grâce à l'accès privilégié du chercheur à l'expérience d'autres » (*op. cit.*, p. 133). Les auteurs concluent que le

chercheur qui adhère à ces caractéristiques se devrait alors de choisir une méthodologie de recherche qualitative.

Dans la même lignée, Paillé (2004, p. 226) soutient que la recherche qualitative renvoie à toute « recherche empirique » qui répond aux cinq caractéristiques suivantes. Premièrement, une recherche qualitative est faite en grande partie dans une optique compréhensive. Deuxièmement, une recherche qualitative doit aborder son objet d'étude de manière ouverte et assez large. Troisièmement, elle doit inclure une cueillette de données effectuée au moyen de méthodes qualitatives, n'impliquant aucune quantification ni aucun traitement (comme c'est le cas par exemple de l'entretien semi-dirigé). Quatrièmement, elle mène également à une analyse qualitative des données où les mots (verbalisation sur l'expérience) sont analysés directement par l'entremise d'autres mots. Enfin, une recherche qualitative ne débouche pas sur une démonstration, mais sur une théorie ou un récit.

Ainsi, compte tenu de nos objectifs spécifiques (saisir les principaux types de difficultés que les jeunes diplômés rencontrent dans leur parcours d'insertion professionnelle, comprendre le poids des parcours familiaux et scolaires, des logiques sectorielles, et de certaines caractéristiques individuelles dans les difficultés rencontrées, et saisir les stratégies utilisées pour pallier à ces difficultés) et de nos méthodes de cueillette de données (entretien semi-directif et observation), nous nous situons pleinement dans une démarche qualitative de recherche.

En adoptant une posture compréhensive dans cette recherche, il est possible d'adopter le point de vue des jeunes cuisiniers et de solliciter leur vécu afin d'identifier les types de difficultés auxquelles ils sont confrontés, ainsi que les différents types de stratégies employées pour y remédier. En considérant le fait que la recherche qualitative aborde son sujet de façon plus large et ouverte, elle permet d'identifier les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers de manière inductive et dans une « logique de la découverte » (Paillé, 2004). Par ailleurs, cette forme de recherche offre l'opportunité de s'appuyer sur un cadre théorique et une définition larges de certaines notions ou concepts clés de notre recherche, tels que l'insertion professionnelle et la précarité professionnelle. Dans le même ordre d'idée, ce type de recherche permet de faire des repérages précis dans le discours des jeunes cuisiniers, sans toutefois dicter les résultats à atteindre ainsi que les moyens pour les atteindre (Paillé & Mucchielli, 2003). Le fait de mettre à contribution les instruments de nature qualitative tels que l'entretien individuel semi-dirigé et l'observation nous permettent d'examiner sous plusieurs angles les parcours d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers, de mettre des mots sur leurs vécus et leurs actions. Finalement, dans cette recherche de type qualitatif, les procédés

d'analyse doivent faciliter l'accès à un niveau de conceptualisation supérieure aux éléments de contenu rapportés. Dans le cas de notre travail, ces procédés d'analyse peuvent favoriser l'identification des types de difficultés auxquels sont confrontés les jeunes cuisiniers, ainsi que les différents types de stratégies auxquelles ils ont recours. Nous nous proposons, dans la partie suivante, de présenter les origines de l'approche compréhensive.

1.2 Les origines de l'approche compréhensive

Paillé et Mucchielli (2003, p. 13) soulignent que c'est l'historien Droysen qui fut le premier à parler de la méthode compréhensive des faits humains et précisent que cette méthode fut ensuite développée par Dilthey (1833-1911), Simmel (1858-1918), Weber (1864-1920) et Schutz (1899-1959). Nous focaliserons notre attention sur l'approche développée par Weber (1864-1920), en particulier.

Max Weber est considéré comme le fondateur de la sociologie compréhensive, c'est-à-dire d'une approche sociologique qui fait du sens subjectif des conduites des acteurs le fondement de l'action sociale. Weber (1922, *in* Raynaud, 1995, p. 55) explique son paradigme dans les termes suivants : « Nous appelons sociologie une science qui se propose de comprendre par interprétation l'action sociale et par là d'expliquer causalement son déroulement et des effets. ». C'est en effet dans cette notion d'interprétation que repose le caractère subjectif attribué à la définition de l'action sociale chez Weber. Pour lui, « le sens subjectif que l'acteur donne à l'action équivaut au fondement causal de cette action » (Weber, 1922, *in* Raynaud, 1995). L'auteur souligne par ailleurs que la sociologie compréhensive se propose de reconstruire le sens subjectif que les acteurs donnent à l'action et affirme qu'expliquer l'action correspond à comprendre leur raison d'agir. En ce sens, Weber (1922, *in* Raynaud, 1951, p. 35) précise que « la compréhension n'est pas une forme rivale de l'explication ; elle en est le fondement. ». Enfin, la sociologie compréhensive doit viser en priorité le sens donné à l'action par l'acteur lui-même (Weber, 1922, *in* Raynaud, 1951, p. 35). C'est cette recherche de sens qui est au cœur de nos préoccupations dans ce travail. En effet, en s'inscrivant dans une démarche qualitative d'analyse des parcours d'insertion professionnelle de jeunes cuisiniers, cette recherche vise à identifier et expliquer les contraintes et difficultés d'insertion professionnelle de ces jeunes ainsi que les différentes stratégies qu'ils mettent en œuvre pour y faire face .

Dans cette perspective, soulignons que la présente étude reconnait un rôle d'acteurs aux jeunes cuisiniers dans la construction de leur cheminement professionnel. Par ailleurs, cette

étude s'intéresse à la façon dont ils vivent leurs difficultés d'insertion professionnelle. Les significations qu'ils donnent à leur situation sont au cœur de notre démarche. Kaufman (2002, p. 23) résume la démarche compréhensive dans les termes suivants : elle « s'appuie sur la conviction que les hommes ne sont pas de simples agents porteurs de structures, mais des producteurs actifs du social, donc, des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur, par le bais du système de valeur des individus […]. [Elle] consiste pour le chercheur à être capable d'interpréter et d'expliquer à partir de données recueillies. Le but du sociologue est l'explication compréhensible du social ».

1.3 Méthode de collecte de données

En sciences humaines, on dispose de quatre grands types de méthode : la recherche documentaire, l'observation, le questionnaire et l'entretien, les deux dernières étant les seules qui produisent des données verbales (Blanchet et Gotman, 2010). Afin de mener une recherche expérimentale pertinente, il est indispensable d'employer les méthodes dont les fondements théoriques sont liés aux objectifs visés. Ainsi, dans notre recherche, nous avons choisi comme méthode de collecte de données, l'entretien semi-directif et l'observation. Comme nous l'avons mentionné plus haut, ces deux méthodes sont en adéquation avec le paradigme qualitatif. Nous les présentons et analysons tour à tour, dans les prochains paragraphes.

1.3.1 L'entretien semi-directif

L'historien allemand Dilthey est l'un des précurseurs de cette méthode. Ce dernier a fait le pas décisif dans la reconnaissance de l'entretien en mettant en évidence la spécificité des sciences humaines par rapport aux sciences naturelles (Albarello et coll., 1995). Cet historien affirmait que le lien social ne pouvait être appréhendé que par une approche compréhensive ; il s'agissait ici de déchiffrer le sens entier que l'être humain donne à son action (Albarelle et coll., 1995). De ce fait, l'entretien trouve également toute sa pertinence dans cette approche, étant donné qu'il s'agit de déceler dans les discours, non seulement des opinions, mais aussi « des traits de personnalité dont les porteurs ne sont pas nécessairement conscients » (*op. cit.*, p. 64).

Plusieurs courants théoriques en sociologie privilégient cette approche. Il s'agit notamment de la sociologie compréhensive, de l'interactionnisme et de l'école de Chicago (Albarello et coll., 1995). Ces différentes perspectives théoriques témoignent de leur volonté de ne pas isoler les individus, comme le feraient les enquêtes de type statistique, mais au contraire de rencontrer l'individu dans son cadre de vie (Albarello et coll., 1995).

De façon générale, Savarese (2006, p. 12) définit l'entretien comme « une technique de collecte d'informations orales, un évènement de parade qui se produit dans une situation d'interaction sociale entre un enquêteur et un enquêté (sauf dans le cas de l'entretien collectif) ». L'auteur souligne le bien-fondé de la méthode par entretien en mentionnant que celui-ci est une technique exploratoire, parce qu'il fait principalement appel au point de vue de l'acteur. De ce fait, il est un outil plutôt adapté à la connaissance des motivations individuelles. Cet auteur mentionne également que l'entretien ne saurait être réduit à une simple démarche de prélèvement d'information . Le discours de l'acteur interrogé est prononcé in situ, et de ce fait, la situation d'enquête conditionne à la fois la réalisation de l'entretien et l'interprétation du matériau recueilli.

Par ailleurs, il est important de souligner qu'il existe trois modalités d'entretien (Albarello et coll., 1995). Le premier type est l'*entretien directif*, mené sur la base d'un questionnaire ; dans ce cas, les questions sont standardisées et leur ordre est préétabli. De plus, les questions peuvent être fermées ou ouvertes, mais les réponses attendues doivent être courtes. La deuxième modalité d'entretien est l'*entretien semi-directif*. Ici, on se situe à un niveau intermédiaire en répondant à deux exigences qui peuvent sembler contradictoires. D'un côté, l'interviewé doit structurer lui-même sa pensée autour d'un objet envisagé, d'où l'aspect partiellement non directif. Remarquons que la définition de l'objet d'études élimine du champ d'intérêt plusieurs considérations auxquelles l'interviewé se laisse naturellement entraîner au gré de sa pensée; d'où l'aspect partiellement directif des interventions de l'interviewer. La dernière modalité est l'*entretien non directif*. Ce type d'entretien est articulé uniquement sur un thème général qu'il s'agit de faire explorer par l'interviewé.

Dans notre recherche, la modalité d'entretien que nous avons privilégiée est l'entretien semi-directif. En effet, cette modalité nous semble plus pertinente pour cette recherche parce qu'elle fait appel au point de vue des acteurs (jeunes cuisiniers) et permet de sonder leur vécu et expérience, ainsi que leur perception des difficultés auxquelles ils font face. À ce propos, Deslauriers (1991) indique que le but de l'entretien semi-directif est de cerner les choses dont la compréhension ne se limite pas à une simple observation directe. Savoie-Zajc (2000b, p. 266) considère cette méthode de cueillette de données comme « une interaction verbale entre des personnes qui s'engagent volontairement dans pareille relation afin de partager un savoir d'expertise, et ce, pour mieux dégager conjointement une compréhension d'un phénomène d'intérêt pour les personnes en présence » (p.295).

1.3.2 L'observation

L'enquête par observation, longtemps définie comme protocole canonique de la démarche ethnologique, a fait l'objet de plusieurs travaux en sciences sociales (Savarese, 2006). Selon Beaud et Weber (2002), l'observation repose sur l'enchaînement des trois éléments suivants : percevoir, mémoriser et noter. Observer suppose un va-et-vient permanent entre nos perceptions, leur explication mentale et leur mémorisation sur le journal de terrain (Beaud et Weber, 2002). Pour ces auteurs, l'observation est un outil de découverte et un outil de vérification, et il revient au chercheur de construire ce qu'il doit vérifier. Dans cette recherche, nous avons eu recours à l'observation en vue de vérifier et de compléter certaines données recueillies à travers la méthode par entretien. En effet, l'immersion au sein des restaurants (collectifs et traditionnels) nous a permis d'appréhender certains types de difficultés liées à la pratique du métier de cuisinier ainsi qu'à l'organisation du travail. Tel que souligné par Beaud et Weber (2002), c'est la dynamique propre à l'enquête qui nous a conduite à avoir recours à l'observation comme méthode complémentaire. Dans un autre ordre d'idées, Savarese, (2006) postule que la pratique de l'enquête par observation suppose l'acquisition préalable de connaissances relatives au milieu à observer. De fait, quelque temps auparavant, nous avons eu l'occasion de visiter et de prendre connaissance des terrains à observer.

Par ailleurs, l'observation peut se faire soit de façon incognito soit de façon directe (Savarese, 2006 ; Beaud et Weber, 2002). Lorsque l'observation se fait de manière incognito, l'enquêteur neutralise les effets de sa présence sur les acteurs observés. Dans ce cas, il s'agit d'acquérir une maîtrise minimale de la situation, d'être capable de jouer un rôle au milieu de la collectivité (Savarese, 2006). Pour ce qui est de l'observation directe, le chercheur observe directement le phénomène qu'il souhaite étudier et le consigne immédiatement dans le journal d'enquête (Savarese, 2006). À ce propos, Arborio et Fournier (2005, p. 61) expliquent : « L'enquête par l'observation directe consiste peu ou prou en une transplantation du chercheur dans un univers qui s'écarte du sien, déplacement du regard dont on peut espérer tirer une partie de connaissance à partir de la confrontation des systèmes de référence, le sien et celui ou ceux des enquêtés ».

Beaud et Weber (2002, p. 144) ajoutent que « l'observation sans armes est vide, l'observation trop armée n'apprend rien : c'est à vous de construire ce que vous devrez vérifier. On n'observe pas sans référence, sans points de repère. » Ainsi, pour observer un phénomène, il est indispensable que le chercheur dispose des instruments adéquats avant d'aborder le terrain qu'il souhaite observer. Ces différents instruments seront présentés et analysés dans les sections ultérieures.

Les démarches d'accès au terrain de recherche

L'accès à notre terrain de recherche a été facilité par le fait que nous avons œuvré pendant une année dans le secteur de la restauration, en occupant respectivement les postes d'aide de cuisine et de serveuse. Au cours cette expérience nous avons fait la connaissance de plusieurs jeunes cuisiniers, des employeurs, et aussi des personnes ressources.
Ainsi, nous avons pu maintenir les contacts avec quelques une de ces personnes pendant nos études, même lorsque nous étions au Québec. Au début de notre expérimentation à l'été 2013, trois de ces personnes nous ont apporté une aide capitale pour cette recherche : la première personne est un cuisinier qui a étudié au lycée hôtelier ; ce cuisinier nous a mis en contact avec plusieurs autres cuisiniers dont la plupart répondaient à nos critères. C'est ainsi que nous avons pu commencer notre première d'expérimentation.

À l'issu de cette première phase, nous sommes restées en contact avec plusieurs participants, afin de pouvoir les rencontrer une seconde fois en cas de besoin ; c'est ainsi que nous avons pu recontacter quatre d'entre eux une année après, dans le but de voir quels changements ont opéré dans leur parcours professionnel. Pour trois d'entre eux, la situation n'avait pas changé ; c'est-à-dire qu'ils étaient toujours en situation d'instabilité d'emploi. Tandis que l'autre avait complètement décroché le marché du travail. Par ailleurs, grâce à ce même cuisinier, nous avons pu entrer en contact avec un des responsables de l'association des anciens élèves du lycée hôtelier de xxx, qui nous a également aidé à sa manière.
La deuxième personne est responsable d'un hôtel restauration. En tant que personne ressource, celle-ci a accepté de participer à notre recherche et nous a référé deux de ses employés qui répondaient à nos critères de recherche. Il nous a également mis en contact avec un autre patron de restauration, qui a non seulement accepté de participer à notre recherche, mais également, nous a référé plusieurs de ses employés qui répondaient à nos critères de recherche, et qui souhaitaient y participer.
Enfin, la troisième personne qui nous a apporté un soutien significatif est une intermédiaire de l'emploi qui œuvre dans une agence d'intérim spécialisée dans le domaine de la restauration. Cette personne a passé notre annonce de recrutement auprès des intérimaires et une dizaine d'entre eux ont accepté de prendre part à notre enquête. De plus, cette intermédiaire de l'emploi nous a introduit auprès de l'un de ses partenaires qui œuvre dans une grande institution de la ville. Par la suite, ce partenaire a pris contact avec nous, afin que nous puissions lui expliquer en détail les objectifs de notre recherche, ainsi que nos attentes vis-à-vis de lui. Dès qu'il a pris connaissance des objectifs de recherche, il nous a demandé de lui envoyer une pièce d'identité, afin de mieux nous identifier et confectionner un badge qui nous permettra d'entrer au sein de ladite institution. Dans la foulée, cette personne a passé notre annonce auprès des employés de l'institution, ainsi qu'auprès de quelques intérimaires. Lorsque toutes les démarches administratives ont été effectuées, cette personne est entrée en contact avec nous afin que nous puissions fixer ensemble la date à laquelle nous pourrions réaliser notre enquête. À notre arrivée dans ce site, nous avons été accueillies par cette personne ressource. L'enquête a commencé par la visite du site ; ensuite, nous avons conduit des observations en attendant que les cuisiniers soient disponibles pour les entrevues, étant donné que nous sommes arrivées sur le site à aux heures de pointe, c'est-à-dire entre 8h30mn et 11h. Ainsi, nous avons pu observer les espaces de production, les interactions et échanges entre les cuisiniers, le climat et l'ambiance qui règnent au travail, etc. À l'heure du repas, nous avons été conviées à table par la personne ressource qui nous a accueillie ; c'est à cette occasion que nous avons pu échanger pour la première fois avec les cuisiniers. Certains nous ont posé des questions relatives aux objectifs et utilité sociale de la recherche, tandis que

d’autres voulaient en savoir plus sur notre identité et notre parcours scolaire et professionnel. C’est au cours de ces échanges qu’un véritable lien de confiance s’est établi entre certains cuisiniers et nous. Par contre, d’autres étaient plus méfiants et plus réservés. Finalement, les entrevues avec les cuisiniers ont commencé à la fin du service, et tous se sont déroulés dans de très bonnes conditions. Certains cuisiniers ont accepté de nous laisser leurs contacts au cas où nous aurions besoin d’informations supplémentaires.

SECTION 2 : STRATÉGIE D'ENQUÊTE

Dans la section précédente, nous avons défini et justifié le paradigme de recherche choisi, le choix des méthodes de collecte de données ainsi que leur rôle dans le dispositif de recherche. Dans cette section, nous présenterons d'abord la conception d'enquête qui consiste à définir, délimiter et décrire la population étudiée, puis nous exposerons le protocole que nous avons suivi pour réaliser notre d'enquête (les instruments qui nous ont servi à collecter les données, les étapes que nous avons suivies pour collecter ces données), et terminerons par les difficultés rencontrées.

2.1 La conception d'enquête

Dans cette sous-section, nous définirons et délimiterons dans un premier temps la population que nous avons choisie pour notre recherche, et dans un second temps, nous dévoilerons le type d'échantillon privilégié et les critères de sélection de l'échantillon.

2.1.1 Définition de la population à l'étude et délimitation

Blanchet et Gotman (2007) postulent que pour bien définir et circonscrire la population à étudier, il est important de s'interroger sur la catégorie de personne la plus adéquate pour nous aider à répondre à nos questions et objectifs de recherche. Boutin (2008) partage cette affirmation lorsqu'elle explique qu'une délimitation très précise de la population est essentielle à la généralisation des résultats de recherche. Le fait de ne pas délimiter la population d'une façon précise risque de dériver vers des thèmes non appropriés, selon Boutin.

À la lumière de ces considérations théoriques, nous avons circonscrit le concept de jeunes diplômés à l'épreuve de la précarité professionnelle, ou ayant des difficultés d'insertion et de maintien emploi. Par ailleurs, nous avons également circonscrit le concept de *personne ressource*. Delcroix (2010, p. 57) définit ce vocable comme « un informateur privilégié qui connaît bien le terrain sur lequel s'inscrit la problématique de recherche ». Ainsi, nous avons eu recours à deux types de participants dans cette recherche : d'une part, les jeunes diplômés de la restauration, et d'autre part, les personnes ressources qui ont été des employeurs, des intermédiaires de l'emploi, des responsables d'écoles hôtelières, etc..). Par ailleurs, il est important que le chercheur recherche l'homogénéité dans la constitution des groupes. Selon Lehoux *et coll.*. (2006), cette homogénéité dans la composition du groupe pourrait favoriser une fluidité des discours tenus, une grande profondeur des idées exprimées, ainsi que

l'établissement d'une base commune de communication. C'est dans cette perspective que nous avons choisi de cibler le groupe des jeunes cuisiniers diplômés en particulier.

Blanchet et Gotman (2007) soulignent que le nombre de personnes à interroger dans le cadre d'un entretien semi-directif est moins important que le nombre de personnes à interroger dans le cadre d'un entretien par questionnaires, tout en précisant que ce nombre est fixé en fonctions des objectifs de recherche. De plus, la campagne de recrutement est close lorsque le chercheur estime avoir atteint la saturation. Ainsi, compte tenu de nos objectifs de recherche mentionnés plus haut, nous avons constitué un échantillon comptant quarante participants, dont trente jeunes cuisiniers (*échantillon I*) et dix personnes ressources (*échantillon II*). Les témoignages des personnes ressources ont été d'une importance capitale, car ils nous ont révélé certains aspects de notre problématique que nous n'avons pas retrouvés dans les discours des jeunes. De même, les jeunes nous ont livré des informations que certaines personnes ressources (en l'occurrence des employeurs) ne nous ont pas données. Il a été très intéressant pour nous de constater des similarités et des différences dans les discours de ces deux types d'échantillon représentés dans le tableau ci-dessous. Toutefois, précisons que c'est l'échantillon I qui constitue notre échantillon de base.

Tableau VIII : Répartition selon les types d'échantillon

Type d'échantillon	Nombre d'individus
Échantillon de type I	30
Échantillon de type II	10

Le nombre de personnes composant l'échantillon I est largement supérieur à celui de l'échantillon II. Comme mentionné plus haut, c'est l'échantillon I qui constitue la population à l'étude, à la différence de l'échantillon II, destiné à fournir certains renseignements concernant la population qui constitue l'échantillon I. Il nous est apparu raisonnable que l'échantillon I soit supérieur, en termes numériques, à l'échantillon II. De plus, quoique très diversifié, nous avions atteint la saturation dans l'échantillon II au terme de trois entretiens.

Bien que notre étude ne porte pas sur cet échantillon, il nous paraît opportun de dévoiler le statut des personnes qui la constituent. Le tableau suivant présente une fiche signalétique des personnes formant l'échantillon II.

Tableau IX : Fiche signalétique de l'échantillon II

Numéro d'entretien	Statut de l'enquêté
Entretien N°1	Responsable d'intérim, ancienne enseignante d'école hôtelière
Entretien N°2	Agent d'insertion de Pôle emploi
Entretien N°3	Responsable d'une agence d'intérim
Entretien N°4	Patron de restaurant
Entretien N°5	Responsable d'une restauration collective
Entretien N°6	Responsable du service de la restauration
Entretien N°7	Responsable d'une restauration traditionnelle
Entretien N°8	Responsable intérimaire
Entretien N°9	Responsable de ressources humaines
Entretien N°10	Conseiller Pôle emploi

À la lumière ce tableau, il est possible de se rendre compte que l'échantillon II est très diversifié, tel que mentionné précédemment ; cette diversification nous a permis de recueillir un matériau très riche. Concernant les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, les avis recueillis auprès de ces différentes personnes étaient très convergents : concenrnant les difficultés des jeunes, tous étaient d'avis pour reconnaître qu'elles sont à la fois inhérentes au fonctionnement du marché du travail et aux jeunes en question. Les informations recueillies auprès de ces personnes seront comparées à celles recueillies auprès des jeunes cuisiniers.

2.1.2 Type d'échantillon privilégié

Il aurait été non seulement très ambitieux, mais également très laborieux, de couvrir l'ensemble des cuisiniers de la ville de Strasbourg. De plus, nous n'avions pas de visées d'analyse statistique, encore moins de généralisation, étant donné que notre objectif était de comprendre un phénomène en profondeur, du point de vue des personnes qui le vivent. Ceci étant, la constitution de notre échantillon ne pouvait en aucun cas reposer sur la loi du hasard, comme c'est le cas pour les échantillons de type probabiliste (Beaud, 2000). Tout au contraire, dans

cette recherche, nous avons privilégié un échantillon de type intentionnel, « c'est-à-dire que le chercheur identifie un ensemble de critères provenant du cadre théorique, afin d'avoir accès, pour le temps de l'étude, à des personnes qui partagent certaines caractéristiques » (Savoie-Zajc, 2003, p. 130). Ce type d'échantillon est également appelé « échantillon typique » (Ouellet et Saint-Jacques, 2000). L'échantillon intentionnel privilégie des personnes qui répondent au type idéal, compte tenu des objectifs de recherche. Sur une base raisonnée, on choisit des informations à partir d'un ensemble de critères en vue d'obtenir des renseignements pertinents pour la recherche. Soulignons également que ce type d'échantillonnage peut s'effectuer avant ou au cours de l'étude (Savoie-Zajc, 2003). En amont, il s'agit alors d'un type d'échantillonnage théorique qui permet au chercheur d'effectuer une première sélection de participants au début de l'étude, et ensuite, d'ajouter des sujets au fur et à mesure que la recherche avance. À ce propos, Gohier (2004) avance que l'échantillon théorique est constituée de façon à faire varier les différents attributs des candidats, afin d'obtenir la plus grande diversification d'informations possibles. Ceci permet de décrire de façon riche le contexte et les sujets à l'étude. Ainsi, il nous est apparu pertinent d'inclure dans notre échantillon les jeunes issus de l'immigration Maghrébine et de l'Afrique subsaharienne. Dans la même logique, notre échantillon est diversifié puisqu'elle est constitué, d'une part, de jeunes cuisiniers ayant un emploi stable (50 %) et d'autre part, de jeunes cuisiniers en situation de précarité d'emploi ou d'emploi atypique (50 %).

Ce type d'échantillonnage nous a permis d'avoir une bonne flexibilité dans le choix des participants et par ce fait, de recueillir un matériau (témoignages, informations) très riche et très varié concernant les différents aspects de notre problématique.

2.1.3 Critères de sélection des participants et mode de recrutement

Une fois la population délimitée, il faut sélectionner la sous-population qui coïncide avec les objectifs de la recherche (Blanchet et Gotman, 2007). Dans notre recherche, nous avons retenu les jeunes ayant un diplôme de cuisine. Blanchet et Godman (2007) précisent par ailleurs que les critères de choix de la sous-population à interroger peuvent se fonder sur des données tout à fait simples comme l'âge minimum et maximum de la population, si l'on enquête sur les jeunes par exemple. Plusieurs autres chercheurs (CÉREQ, 2010, 2007, 2004 et 2001 ; Fournier *et coll.*, 2006 et 2002 ; Vultur, 2003 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001), s'intéressant à l'insertion professionnelle des jeunes, fondent leurs critères sur l'âge, le niveau d'étude et le nombre d'années après la sortie du système scolaire.

Partant de ces considérations théoriques, nous nous sommes appuyés sur les quatre critères suivants pour construire notre échantillon de base : Premièrement, les participants répondant à cette étude devaient être de sexe masculin ; la principale raison de cette mise à l'écart des jeunes femmes est liée au fait que celles-ci sont sous-représentées sur le marché du travail des cuisiniers. D'ailleurs, compte tenu du fait que le métier de cuisinier est réputé comme étant un métier « difficile » et qui exige une force physique, plusieurs employeurs sont très réticents à employer ces dernières. Deuxièmement, les participants devaient détenir un diplôme de cuisinier. Ce critère a permis également d'écarter les étudiants ou toute autre personne œuvrant dans le secteur de la restauration à titre provisoire ou pour avoir les revenus d'appoint. Troisièmement, les participants visés par cette étude devaient avoir intégré le secteur de la restauration depuis trois ans ou être sortis du système scolaire depuis trois ans. Plusieurs recherches qui s'intéressent aux parcours d'insertion professionnelle des jeunes (CÉREQ, 2010, 2007, 2004 et 2001 ; Fournier et Bourassa, 2006 ; Fournier et coll., 2002) avancent qu'au bout de trois années après la sortie du système scolaire, les jeunes devraient déjà être insérés et stabilisés sur le marché du travail. Enfin, les participants visés devaient être âgés entre 18 et 30 ans. De nos jours, certains jeunes connaissent plusieurs ruptures et bifurcations dans leur cheminement professionnel; ce qui favorise l'allongement de l'insertion et de la stabilisation professionnelle. Ainsi, ce critère nous a permis de recruter des jeunes qui ont connu des retards dans leur parcours, et aussi des jeunes qui se réorientent vers le secteur de la restauration. Les quatre critères sont récapitulés dans le tableau ci-dessous.

Tableau X : Critères d'admissibilité
des participants à la recherche pour l'échantillon I

Critères d'admissibilité à la recherche
1- être de sexe masculin
2- détenir un diplôme de cuisinier
3- avoir intégré le secteur de la restauration depuis trois ans ou être sorti, du système scolaire depuis trois ans
4- être âgé de 18 à 30 ans

En ce qui concerne le mode de recrutement ou le mode d'accès aux participants (interviewés), Blanchet et Gotman (2007) distinguent les modes d'accès directs des modes d'accès indirects. Les modes d'accès directs consistent à utiliser les fichiers existants, à utiliser

directement le face à face. Selon les auteures, ces modes d'accès sont les plus neutres; mais il n'est pas toujours possible de les mettre en œuvre. À l'opposé, les modes d'accès indirects passent par l'entremise de tiers institutionnels ou personnels. Dans cette recherche, nous avons employé ces deux modes d'accès : notre échantillon de départ s'est constitué sur une base volontaire, à partir d'un sujet clé, qui répondait à nos critères. Ensuite, cette personne nous a renvoyé à d'autres personnes ayant des caractéristiques sociales différentes, mais répondant également aux critères de base. Nous nous sommes ainsi inspirée de l'échantillonnage « boule de neige » ou échantillonnage par « réseau » (Fortin, 2010). Finalement, nous avons pu recruter une dizaine de jeunes en ayant recours à ce type d'échantillonnage. Pour compléter notre échantillon, nous avons pris contact avec des agences d'intérim et des employeurs en vue de solliciter leurs employés, utilisant ici un mode d'accès indirect). Plusieurs ont répondu favorablement à notre demande; et c'est ainsi que nous avons procédé à un échantillonnage par « quotas ». Selon Fortin (2010) et Beaud (2009), ce type d'échantillonnage consiste à former des sous-groupes sur la base de certaines caractéristiques décrivant le plus fidèlement possible la population étudiée. Finalement, nous avons pu réaliser les trente entretiens prévus avec les jeunes cuisiniers.

2.1.4 Description des participants à l'étude

Au vu des considérations théoriques précédemment mentionnées, l'échantillon I qui constitue notre échantillon de base ou échantillon expérimental est très diversifié. La description des participants se fera selon les variables objectifs suivants : le type de restauration, le statut d'emploi, le niveau d'étude, l'origine sociale et le lieu de résidence. Notre échantillon expérimental est composé de 30 jeunes cuisiniers diplômés, tous âgés entre 18 et 30 ans et habitant dans la communauté urbaine de Strasbourg. La grande majorité est employée dans le secteur de la restauration traditionnelle (n= 23). Le tableau suivant représente cette répartition.

Tableau XI : Distribution des jeunes cuisiniers selon le type de restauration

Type de restauration	Nombre de jeunes cuisiniers
Restauration traditionnelle	23
Restauration collective	7

Les jeunes cuisiniers sont plus représentés dans la restauration traditionnelle que dans la restauration collective. Comme nous l'avons mentionné au chapitre trois, le fonctionnement

et l'organisation du travail sont différents selon le type de restauration. De plus, si le fonctionnement et l'organisation du travail sont plus souples dans la restauration collective, l'entrée dans ce type de restauration est moins aisée que dans la restauration traditionnelle.

Tableau XII : Répartition des salariés en fonction du niveau de qualification et du statut de l'emploi

Niveau d'étude / Nature du contrat	Emploi stable	CDD, intérim	TOTAL
CAP, BEP	10	11	21
Bac	4	2	6
BTS	2	1	3
TOTAL	15	15	30

Tel qu'indiqué par le tableau ci-dessus, une moitié des jeunes cuisiniers sont en emploi atypique (n=15) et l'autre moitié occupe un emploi stable (n=15). Parmi ceux qui occupent un emploi stable, dix sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, quatre d'entre eux détiennent un baccalauréat, et un seul détient le BTS. Parmi les jeunes qui sont en situation d'emploi atypique (Intérim, CDD), onze d'entre eux sont titulaires d'un CAP/BEP, deux d'entre eux détiennent un Baccalauréat, et deux autres détiennent un BTS.

En ce qui concerne la distribution selon l'origine ethnique, les cuisiniers issus de l'immigration non européenne (Maghreb et Afrique) sont au nombre de douze. Quatre d'entre eux occupent un emploi stable et les huit autres occupent des emplois à durée déterminée. Pour ce qui est de l'origine sociale, la quasi-totalité des enquêtés est issue des couches sociales moyennes et populaires. Un fait qui nous a frappés est que plus de 80 % de ces jeunes résident dans les quartiers réputés sensibles tels que Meinau, Neuhof, Elsau, Hautepierre etc. (cf. annexe).

Dans la sous-section suivante, nous présenterons le protocole que nous avons suivi pour réaliser nos entretiens.

2.2 Le protocole d'enquête

Afin de présenter le protocole d'enquête de façon claire et précise, nous analyserons d'abord les instruments qui sont servis à la cueillette des données avant d'analyser les préalables ou les préparations en amont des entretiens.

2.2.1 Les instruments de la cueillette des données

Trois instruments ont servi à la collecte des données : le guide d'entretien, le guide d'observation, et le journal de terrain.

2.2.1.1 Le guide d'entretien

De façon générale, lorsque le chercheur choisit de collecter ses données à travers l'entretien semi-directif, il n'utilise pas un questionnaire, mais un guide d'entrevue. Deslauriers (1991) est du même avis lorsqu'il soutient que l'entretien semi-dirigé est habituellement soutenu par un guide d'entrevue qui permet à l'intervieweur une certaine homogénéité quant à la nature des renseignements recueillis. Étant donné que nous avons deux types de participants à notre étude, il nous a semblé logique d'élaborer deux grilles d'entretiens différentes : la première grille d'entretien est adressée aux jeunes cuisiniers, et la deuxième aux personnes ressources.

Kaufman (2005) soutient que le guide répertorie les points à propos desquels l'interviewer cherche des informations. Dans la première grille d'entretien, à savoir celle destinée aux cuisiniers, nous avons élaboré un questionnaire basé sur les thèmes centraux de la recherche : l'insertion professionnelle, le rapport à l'emploi et la précarité professionnelle. Dans le guide d'entretien adressé aux intermédiaires de l'emploi, nous avons élaboré des questions relatives aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, au fonctionnement et à l'organisation du travail dans le secteur de la restauration.

Les questions posées dans un guide d'entretien permettent ainsi d'accéder à la pensée de l'enquêté, et aussi de valider directement auprès de lui le sens des réponses données. Soulignons par ailleurs qu'aucune limite n'est établie a priori quant au nombre de questions à formuler. La formulation du questionnaire est d'une importance non négligeable. En ce sens, Savoie-Zajc (2003, p. 309) énumère quatre caractéristiques que doivent posséder les questions de l'entretien semi-directif, et que nous avons reprises. Premièrement, les questions de l'entretien semi-directif doivent être **ouvertes**, afin d'éviter les réponses courtes (ex. oui/non) et de permettre à l'enquêteur de réaliser une description riche de son expérience. Ces types de questions permettent en outre à l'enquêté de clarifier ses opinions, ses sentiments et ses croyances (voire ses savoirs) au sujet d'un objet d'étude particulier. Deuxièmement, les questions de l'entretien semi-dirigé doivent être **courtes** dans le but d'aider l'interviewé à organiser sa pensée. De plus, il est important que les questions soient formulées simplement et ne contiennent qu'une seule idée. Troisièmement, les questions doivent être **neutres**, afin d'éviter qu'elles laissent transparaître les jugements et les opinions de l'enquêteur au point d'influencer les réponses de l'interviewé. Quatrièmement, les questions de l'entretien semi-

dirigé doivent être **pertinentes,** avec pour objectif d'indiquer à l'enquêté que son propos a de la valeur.

Au vu de ces différentes caractéristiques, nous avons élaboré un guide en deux parties. La première partie est constituée de questions relatives aux caractéristiques sociographiques des enquêtés (âge, origine sociale, niveau d'étude, statut matrimonial, profession des parents, etc.), ainsi qu'à quelques renseignements généraux relatifs à leurs compétences à exercer le métier de cuisinier. Quoiqu'il s'agisse des questions fermées, elles sont courtes, précises et très pertinentes. Plusieurs chercheurs qui se sont intéressés aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes ont mis en évidence que l'âge, l'origine sociale, le niveau d'études et la profession des parents ont une influence sur l'insertion professionnelle des enfants (Castel, 2009 ; Vultur, 2003 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Dubar et Demazière; 1994 ; Bourdieu, 1980). D'autres recherches ont également mis en évidence que le manque de compétence et un mauvais rapport au travail ont un impact considérable sur l'insertion professionnelle des jeunes (Mercure et Vultur, 2011 ; Castel, 2009 ; Fournier *et coll.*., 2002 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). La deuxième partie du guide d'entretien a pour objectif de cerner à travers le parcours familial, scolaire et professionnel, les différents types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes ainsi que les différents types de stratégies déployées par ces derniers. Plusieurs chercheurs ont mis en perspective que certaines difficultés d'insertion sont liées à un contexte familial difficile, et à l'échec scolaire (Delcroix, 2013 ; Molgat et Vultur, 2007 ; Girez et Lopez, 2006 ; Couppié et Mansuy, 2004 ; Bourdieu Passeron et Chamboredon, 1983). Dans cette partie, nous avons également formulé des questions qui permettent de cerner l'influence des logiques liées à l'organisation du travail (Lefresnes, 2003 ; Fournier et Bourassa, 2000) et à la discrimination à l'embauche sur le parcours d'insertion professionnelle des cuisiniers (Matas, 2008 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Rebzani, 2002).

Concernant le deuxième guide d'entretien adressé aux personnes ressources, son objectif était d'identifier de façon plus spécifique, les difficultés liées aux logiques de fonctionnement du marché de travail dans le secteur de la restauration, ainsi que certaines difficultés liées aux compétences et à l'attitude des jeunes cuisiniers (Monchâtre, 2009 ; Amira, 2001).

Par ailleurs, rappelons que, comme son nom l'indique, le guide d'entretien n'est qu'un simple guide qui oriente le chercheur et qui est destiné à faire parler l'enquête autour d'un sujet. L'enquêteur pose rarement les questions les unes après les autres, l'idéal étant de déclencher une dynamique de conversation plus riche que la simple réponse aux questions, tout en restant

dans le thème (Kaufman, 2005). Autrement dit, la grille d'entretien est un outil très souple ; Kaufman (2005) recommande de ne pas rester attaché à la grille, il faut en quelque sorte l'oublier ; pour ce faire, il est toutefois important qu'elle ait été rédigée avec attention et bien assimilée au préalable. Dans le même ordre d'idée, Fortin (2010) rappelle qu'il est important de se familiariser avec son guide d'entrevue afin de faire face à des situations difficiles pouvant survenir au cours l'entretien.

Soulignons enfin que nos guides d'entretien ont été affinés par les directeurs de recherche et nous avons réalisé des entretiens tests en été 2012 auprès de deux jeunes répondant aux critères d'échantillonnage (pour l'échantillon I), et auprès d'un employeur, pour l'échantillon II). Ces entrevues tests nous ont permis de valider nos guides d'entretiens et d'y apporter quelques modifications, optimisant son opérationnalisation et son adéquation avec la réalité. Elles nous ont également donné l'occasion de nous assurer de la clarté des questions et de leur pertinence.

La version finale de guide d'entrevue (pour l'échantillon I, voir annexe B) comprend les six thèmes suivants :

1) Aptitudes à occuper et à se maintenir en emploi, signification de la précarité et la place de celle-ci dans son emploi
2) parcours scolaire
3) parcours familial
4) parcours professionnel et stratégie
5) milieu social et soutien familial
6) rapport au travail, relation avec la hiérarchie et satisfaction au travail.

Les thèmes étaient liés à nos objectifs de recherche. Le tableau qui suit présente les liens entre les objectifs spécifiques et les thèmes du guide d'entrevue.

Tableau XIII : Liens entre les objectifs spécifiques et les thèmes du guide d'entretien

Objectifs spécifiques (OS)	Thèmes du guide d'entretien (T)
OS1 : Saisir les principaux types de difficultés que ces jeunes rencontrent dans leur parcours d'insertion professionnelle	**T1 ; T2 ; T3; T4; T5 ; T6**
OS2 : Comprendre le poids des parcours familiaux et scolaires, des logiques sectorielles, et de certaines caractéristiques individuelles dans les difficultés rencontrées.	**T3 ; T4 ; T5 ; T6**
OS3 : Saisir les stratégies utilisées pour pallier ces difficultés	**T4**
OS4 : Cerner les contraintes et les exigences liées à l'organisation du travail dans le secteur de la restauration en particulier	**T6**

Beaud et Weber (2010) énumèrent plusieurs avantages liés à la grille d'entretien. Premièrement, elle rassure certains enquêtés et le chercheur. Deuxièmement, elle donne l'impression d'avoir recueilli un matériau conforme à notre problématique. Enfin, elle permet de faire des comparaisons entre les entretiens.

2.2.1.2 Le guide d'observation

Comme souligné précédemment, nous avons eu recours à l'observation comme méthode complémentaire à l'entretien semi-directif. Contrairement au guide d'entretien, nous ne ferons pas une analyse exhaustive de ce deuxième outil de collecte de données.

Selon Beaud et Weber (2010 et 2002), l'observation est un outil de vérification. Tout comme l'entretien, elle ne se fait pas sans points de repère, sans référence. Pour observer ou vérifier un phénomène, le chercheur a besoin d'un guide d'observation. De plus, Beaud et Weber soulignent que le guide d'entretien n'est pas un simple préalable méthodologique, mais qu'il est un produit de notre recherche et ne s'invente pas « hors terrain ». Ainsi, il est

indispensable pour le chercheur d'avoir au préalable une bonne connaissance, tant sur le plan théorique qu'empirique, du phénomène, du lieu ou de l'interaction à observer.

À la lumière de ces différents constats théoriques, nous avons élaboré deux grilles d'observation, donc une grille d'approche et une grille systématique (Beaud et Weber, 2003). La grille d'approche a pour but d'inventorier l'ensemble des éléments permettant d'appréhender les phénomènes observés : personnes, objets, caractéristiques de l'environnement matériel, actes, interactions (verbales ou non), sons, odeurs, etc. Sur cette grille d'approche, nous avons indiqué les caractéristiques des restaurants ou des espaces physiques à observer. Nous avons noté le nom du lieu, sa nature, les principaux objets qui s'y trouvent, les règles qui définissent la présence dans ces lieux, les acteurs qui y agissent (ceux qui travaillent, ceux qui le fréquentent pour d'autres raisons). Quant à la grille systématique, elle permet de mettre au point un plan d'observation plus raffiné et ordonné dans le but d'approfondir la description du type d'interaction qui paraît être le plus significatif. Dans cette deuxième grille, nous avons identifié les dimensions et les phénomènes à observer, en l'occurrence les interactions entre le personnel de cuisine, l'ambiance et les conditions de travail, ainsi que les rapports entre les cuisiniers et la hiérarchie.

Le moins que nous puissions dire est que les grilles d'observation nous ont permis de vérifier et de confirmer les propos recueillis auprès de nos enquêtés. En outre, elles nous ont permis d'appréhender les conditions dans lesquelles les jeunes cuisiniers exercent leur métier au quotidien. Enfin, à travers l'observation, il nous a été possible d'identifier certains comportements des acteurs (employeurs et cuisiniers) qui ne sont pas répertoriés dans la documentation scientifique.

2.2.1.3 Le journal de terrain

Tout comme les autres outils de cueillette de données que nous avons déjà mentionnés, le journal de terrain est un matériau de base nécessaire pour l'analyse des données. Il vise à recueillir de façon plus précis, le maximum d'informations sans que cela passe nécessairement par une rédaction complète. Cet instrument est défini par Arborio et Fournier (2005) comme un document où sont consignées les observations faites sur le terrain au jour le jour. Dans la lignée de ces deux auteurs, Beaud et Weber (2002, p. 94) considèrent le journal de terrain comme « un outil principal de l'ethnographe souvent ignoré par les sociologues». Arborio et Fournier (2005) postulent que cet outil est nécessaire pour s'attacher aux variations rencontrées ; son support matériel est un carnet, un cahier ou des feuilles numérotées sous une forme orale, un enregistrement au magnétophone.

Ainsi défini, le journal de terrain nous a été d'une grande utilité, en particulier lors des entretiens. Nous avons pris des notes qui nous ont permis de consigner les non-dits, des faits, des gestes et les états émotifs des enquêtés. Ces notes sont d'une grande importance, car elles apportent certaines précisions et certains détails cruciaux qui contribuent à enrichir l'analyse et à la rendre plus juste. À titre d'exemple, au cours de mon enquête, un des jeunes cuisiniers s'est présenté dans une tenue vestimentaire inadéquate, très mal soigné, à moitié ivre, avec une bouteille de Vodka dans son sac et plusieurs joints et cigarettes. En outre, au cours des entretiens de terrain, j'ai noté certaines questions qui me venaient spontanément en tête et qui ne figuraient pas le guide d'entretien. La plupart du temps, il s'agissait des questions dérivant des propos ou du discours des enquêtés.

2.2.2 L'enregistrement des entretiens.

Lorsqu'un chercheur s'inscrit dans une démarche qualitative, enregistrer les entretiens au dictaphone demeure une consigne stricte, car « il n'y a pas de bon entretien approfondi sans approfondissement, c'est une condition s*ine qua non* » (Beaud et Weber, 2010, p. 180). De plus, le fait d'enregistrer ouvertement fait partie du pacte d'entretien (Beaud et Weber, 2010). Ces chercheurs énumèrent plusieurs autres raisons pour lesquelles il faut enregistrer l'entretien au dictaphone. Nous en avons retenu quatre, qui nous semblent les plus pertinentes : premièrement, le dictaphone nous évite de prendre des notes en tentant avec peine de suivre tous les propos de l'enquêté. Deuxièmement, seul l'entretien recueilli par dictaphone nous permettra de capter l'ensemble des propos des enquêtés. Troisièmes, en écoutant nos entretiens, il est possible de les travailler en profondeur, notamment en écoutant et en réécoutant les cassettes. Enfin, les entretiens peuvent être conservés pendant longtemps. Rappelons que tous les enregistrements ont été codés à l'aide d'un signe particulier, et d'un numéro, afin de ne pas inclure le nom des enquêtés. Cette démarche permet ainsi de préserver l'anonymat et de protéger les données personnelles des participants.

En somme, le dictaphone a été un outil indispensable pour la réalisation de notre enquête. Son importance a été capitale parce qu'il nous a permis de pouvoir réaliser des entretiens même à des moments inattendus. D'autre part, en écoutant plusieurs fois les entretiens enregistrés, nous avons découvert d'autres aspects de l'entretien que nous avions jusqu'alors ignorés.

Avant d'aborder la prochaine sous-section relative à la préparation de la cueillette des données, nous souhaitons souligner ici que celle-ci s'est déroulée en deux étapes. La première étape a eu lieu à l'été 2013 et la seconde étape à l'été 2014. Lors de la seconde étape, nous avons pu revoir cinq des enquêtés que nous avions interviewés à l'été 2013. L'un d'entre eux avait complètement quitté les secteurs de la restauration, tandis que la situation des quatre autres était restée identique (CDD, intérim).

2.2.3 Les préalables ou préparations à la cueillette de données

La préparation à la cueillette des données est un moment cruciale, et certaines étapes clés doivent faire l'objet de toutes les attentions. Plusieurs paramètres doivent être pris en compte, à savoir : l'heure et la date (Beaud et Weber, 2010 et 2002 ; Blanchet et Gotman, 2007 ; Albarello et coll., 1995), le lieu (Beaud et Weber, 2002) et la durée (Beaud et Weber, 2002).

a) L'heure et la date

Blanchet et Gotman (2007) expliquent que l'heure et la date doivent être choisies pour maximiser la disponibilité de l'interviewé , et que ce paramètre peut avoir une importance particulière das certains cas. Dans la même logique, Beaud et Weber (2010 et 2002) rappellent que l'horaire doit être compatible avec les contraintes des deux parties. Ainsi, nous avons fixé nos rendez-vous en fonction des disponibilités de nos cuisiniers. Plus précisément, nos entretiens avaient lieu généralement le matin avant dix heures, ou dans l'après-midi, entre quinze heures et dix-huit heures. Ces plages horaires correspondent aux heures de pause ou d'inactivité, compte tenu de l'organisation du travail dans le secteur de la restauration.

b) Le lieu

Le lieu du déroulement de l'entretien est d'une importance majeure, car il influence considérablement le matériau à recueillir ou encore les informations que l'enquêteur souhaite récolter. Beaud et Weber (2002) postulent que le lieu où la scène de l'entretien communique des significations qui sont susceptibles d'être transférées dans le discours des enquêtés. Ainsi, lorsque l'entretien a lieu dans un espace professionnel, l'enquête s'inscrit dans un rôle professionnel qui facilite la production d'un discours soutenu et maîtrisé sur des thèmes opératoires. Par contre, lorsque l'entretien a lieu au domicile de l'enquêté, la prégnance des lieux favorise un discours centré sur la vie quotidienne et facilite une prise de distance. Toutefois, compte tenu du fait que l'enquêteur n'est pas toujours entièrement maître de la situation, il est contraint de « faire avec », ou d'infléchir, si les conditions idéales ne sont pas

remplies (Beaud et Weber, 2002, p. 196). Les auteurs suggèrent trois critères à respecter, à savoir : un lieu sans trop de bruit, pour réaliser un enregistrement audible, un lieu sans trop de regards extérieurs et curieux et un lieu où on parle sans crainte d'être entendu par des oreilles indiscrètes.

Dans cet esprit, tous nos entretiens ont été réalisés dans des lieux calmes et sereins et de nature professionnelle : les uns ont eu lieu dans les locaux de l'Université de Strasbourg, dans le Bureau des doctorants, et les autres dans les restaurants où les enquêtés étaient employés.

c) La durée

En ce qui concerne la question de la durée de l'entretien, Beaud et Weber (2002) conseillent de disposer a priori d'une plage horaire suffisamment longue (une heure, une heure et demie) afin de conduire l'entretien en toute quiétude d'esprit, sans avoir à brusquer les choses ou à bousculer notre interlocuteur. C'est cette tendance que nous avons suivie pour réaliser nos entretiens. En effet, nous prévoyions au minimum une heure de temps par entretien, voire deux, selon la disponibilité des enquêtés.

2.2.4 Déroulement de l'entretien

Albarello et coll. (1995) précisent qu'avant de commencer un entretien, il est important de mettre son interlocuteur à l'aise afin de vaincre ses dernières appréhensions. L'enquêteur doit préparer les sujets à leur participation à la recherche en leur rappelant les objectifs de la recherche, leur rôle, les avantages, les inconvénients, ainsi que la durée de celle-ci. Tout ceci a pour but de faire ressentir à l'enquêté qu'il est associé à la recherche et qu'il joue également un rôle important (Albarello et coll., 1995). Dans le même ordre d'idées, Blanchet et Gotman (2010) mentionnent que tout entretien de recherche doit débuter par des consignes de recherche; ces consignes doivent être claires, précises et non contradictoires avec le contrat initial.

Dans cette même optique, avant le débuter nos entretiens, nous avons tenu à présenter à nos enquêtés de façon claire et précise, les objectifs de notre recherche, la durée, ainsi que leur rôle dans la recherche.

Pour débuter l'entretien, l'ordre du questionnaire joue un rôle prépondérant. Selon Kaufman (2005), l'ordre du questionnaire est celui qui correspond le mieux à la logique de la personne qui parle. L'idéal est de commencer une entrevue par des questions générales, comme un entonnoir ; l'interviewer doit choisir une question introductive et descriptive (Albarello et

coll., 1995) dans le but d'amener progressivement l'enquêté à s'exprimer sur l'objet d'étude visé. Ainsi, la question générale que nous avions choisie pour introduire notre enquête était la suivante : « *parlez- moi de votre parcours de vie jusqu'à maintenant* ». Cette question touche le vif du sujet et permet à l'enquêté d'entrer progressivement dans la relation d'enquête. Par ailleurs, Savarese (2006) souligne que les thèmes les plus précis ou les plus délicats ne doivent être évoqués qu'après plusieurs questions ou consignes générales, après avoir instauré progressivement une relation de confiance. A cet effet, Savarese évoque la « neutralité » de l'enquêteur, pour souligner le fait que les interventions de celui-ci doivent être ciblées, réduites aux situations où elles ont indispensables. De plus, il est important que le chercheur soit sociable, qu'il soit attentif et qu'il ait également une bonne capacité à diriger la conversation. Car, la contribution d'un entretien à la production d'un matériau exploitable dépend en partie de sa capacité à éviter certaines gênes, inhibitions ou blocages (Savarese, 2006).

Dans un autre ordre d'idées, Savarese (2006) postule que la qualité des données dépend des rapports de pouvoir ou du statut hiérarchique qui sous-tend la relation entre les interlocuteurs. Ainsi, une situation de supériorité de la part de l'interviewer pourrait induire une tendance chez l'interviewé à ne pas dévoiler ses pensées. L'interviewer doit être lucide envers lui-même, il doit garder ses distances par rapport à ses propres perceptions afin de pouvoir saisir des univers de pensées très éloignés du sien. Bourdieu (1991, p. 3) évoque les qualités à acquérir : « d'un côté, une disponibilité totale envers la personne interrogée, qui peut conduire à une sorte de mimétisme plus ou moins contrôlé, à adopter son langage, à entrer dans ses vues, dans ses sentiments, dans ses pensées, une soumission entière à la singularité de son cas particulier et de l'autre, une interrogation méthodique forte de la connaissance des conditions objectives communes à toute une catégorie, et attentive aux effets de la relation d'enquête ». Au cours de notre enquête, il nous est régulièrement arrivé d'adapter notre langage, notamment lorsque nous étions face à des enquêtés qui n'avaient pas un capital scolaire conséquent. Lorsque ces derniers s'éloignaient de la thématique de recherche parce qu'ils n'avaient pas saisi le sens de la question, nous utilisions des techniques de relance (Blanchet et Godman, 2007 ; Kaufman, 2005) pour les recadrer. D'autre part, il était nécessaire pour nous témoigner une présence, de faire preuve d'empathie (Kaufman, 2005), afin de saisir les pensées de l'enquêté. Tel que Savoie-Zajc (2003) *et al.*barello et coll. (1995) le recommandent, les questions relatives aux caractéristiques sociodémographiques et factuelles ont été posées à la fin de l'entrevue, au moment où il est difficile pour l'enquête de se concentrer.

Il nous paraît également important de préciser que, compte tenu de la distance qui nous séparait de notre terrain de recherche, nous avons également mené certains entretiens par Skpye et par téléphone.

En ce qui concerne la fin de l'entretien**,** Albarello et coll. (1995) suggèrent qu'elle doit être mise à profit pour demander à l'interviewé si rien d'important n'a été omis ; dans la foulée, il est bon de recueillir les impressions de la personne concernant le déroulement de l'entretien. Ces renseignements permettent non seulement de revenir sur ce qui a été dit dans le contexte particulier de l'entretien, mais aussi de vérifier si le répondant s'est exprimé comme il le souhaitait (Albarello et coll., 1995). L'impact des conditions de production des données est à ne pas perdre de vue et il convient de vérifier la validité de celles-ci (Albarello et coll., 1995).

À l'issue de cette collecte de données, les entretiens ont été transcrits mot à mot par nos soins. Dans cette phase, le chercheur décrypte littéralement l'entretien. Beaud et Weber (2002, p. 247) recommandent d'être très précis, en notant également « les atermoiements, les bafouillages, les bégaiements, les lapsus, les silences, les rires jaunes, les rires nerveux et les multiples formes de gênes et d'embarras ». En ce sens, Paillé et Muchielli (2003) postulent que le travail de transcription fait partie prenante du processus d'analyse de données.

2.3 Les difficultés rencontrées au cours de la recherche

En enquête, tout ne se passe pas toujours comme prévu par le chercheur (Beaud et Weber, 2010). Il n'est pas rare que le chercheur soit confronté à des difficultés de plusieurs ordres. Au cours de notre enquête, nous nous sommes heurtés à certaines difficultés liées au recrutement des échantillons et à la collecte des données.

Concernant les difficultés liées au recrutement des échantillons, nous avons fait des démarches dans plusieurs restaurations et organismes afin de solliciter leur aide, mais plusieurs ont répondu défavorablement. De plus, nous nous sommes heurtés au refus de la part de plusieurs jeunes cuisiniers et aussi de certains professionnels du secteur de la restauration. Comme Blanchet et Goodman (2007) et Kaufman (2005) le soulignent, le problème de refus est parfois difficile à contrôler par le chercheur. Beaud (2002) relate l'expérience qu'il a faite alors qu'il menait sa recherche sur les chômeurs : installé pendant un mois d'été dans un quartier populaire de Sochaux-Montbéliard, l'auteur souhaitait réaliser un entretien auprès de jeunes chômeurs habitant la petite ville où il résidait. À plusieurs reprises, les promesses de rendez-

vous d'entretien n'ont pas été tenues. Ainsi, pour éviter ce que l'auteur qualifie de « ratés » de l'enquête qu'il faut par ailleurs absolument intégrer dans l'enquête, Beaud (2002) recommande de s'habituer à faire des entretiens sur le champ, dès qu'on en a la possibilité. L'expérience que nous avons vécue au cours de notre enquête est quasi identique à celle décrite par ce chercheur ; tout comme lui, pour pallier cette difficulté, nous avions opté pour la même stratégie, c'est-à-dire faire l'entretien dès que possible, tout en évitant de céduler systématiquement des rendez-vous.

Beaud et Weber (2010) énumèrent trois raisons pour lesquelles les entretiens sont refusés. La première raison est relative à la position sociale des enquêtés : le sentiment trop fort de dévalorisation sociale (pour des chômeurs ou les bénéficiaires du RSA), et une conjoncture difficile (pour un responsable ou un homme politique). Deuxièmement, il y a la perception de l'enquêté, notamment les effets que cet entretien peut avoir sur la vie professionnelle et domestique de l'enquêté. Intervient enfin la perception de notre inscription dans le milieu enquêté. Ici, deux cas de figure sont différenciés : d'un côté, il existe des enquêtés qui ont quelque chose à cacher, qui se méfient de tout regard extérieur ; de l'autre côté, il existe des enquêtés qui ne se sentent pas assez légitimes pour parler face à un magnétophone ou pour discuter avec un enquêteur.

En ce qui concerne les difficultés liées à la collecte des données, plusieurs situations imprévues se sont présentées au moment de l'entretien. Par exemple, des entretiens qui devaient avoir lieu face à face, et de façon individuelle, se sont transformés en entretien téléphonique ou par skype. Dans ces conditions, il est plus difficile de mettre en place une véritable relation d'enquête. Une autre difficulté majeure à laquelle nous avons été confrontés au cours de la collecte des données tient au fait que les jeunes cuisiniers étaient très peu éloquents quant à leurs difficultés d'insertion professionnelle. Les réponses aux questions étaient souvent très brèves, au point où nous étions obligés d'utiliser des techniques de relance, ou bien de reformuler tout simplement la question, afin qu'ils puissent argumenter davantage. Par exemple, à la question : « *Avez-vous connu des difficultés au cours de votre parcours scolaire?* », la réponse de l'enquêté était : « Non ». Or, il semble bien que ce dernier ait connu quelques difficultés, bien que sans répercussions majeures sur son parcours professionnel, car après quelques minutes, nous avons reformulé la question dans les termes suivants « *si je comprends bien vous n'avez connu aucune difficulté pendant que vous étiez à l'école*? » et obtenu la réponse suivante : « Au secondaire, j'avais parfois les problèmes avec les professeurs, et je ne m'entendais pas bien avec certains élèves ». Après cet aperçu des différents types de difficulté que nous avons rencontrés lors de

notre enquête, nous présenterons dans la prochaine sous-section, la procédure d'analyse de données d'analyse des données.

Déroulement des entretiens et difficultés rencontrées

Si la plupart des entretiens ont été réalisés dans des espaces propices à une relation d'enquête, en occurrence, dans les locaux de l'université de Strasbourg, en revanche, d'autres se sont déroulées au lieu de travail des enquêtés, soit dans un restaurant. Ainsi, les entretiens qui ont eu lieu dans les locaux de l'Université se sont déroulés dans une ambiance calme et sereine; les enquêtés se sentaient relativement en confiance, confortablement installés, et surtout à l'abri des regards. Généralement, je leur offrais un petit café et un petit jus qu'ils consommaient durant l'entretien. Par contre, lorsque les entretiens avaient lieu dans un restaurant, l'ambiance n'était pas toujours propice à la relation d'enquête à cause des bruits et des regards des autres (patrons, clients, et collègue). Par ailleurs, il arrivait parfois que les enquêtés interrompent l'enquête pour répondre au téléphone, ce qui n'était pas toujours favorable pour la dynamique d'enquête.

Tel que suggéré par Albarello et ses coll. (1995), de façon générale, je débutais l'enquête par une question introductive et descriptive, dans le but d'amener l'enquêté à s'exprimer sur l'objet d'étude visé. Ainsi, au début de chaque entretien, la question que je posais était la suivante : « parlez-moi de votre parcours de vie jusqu'à maintenant ». À partir de cette question, il était possible de savoir si l'enquête était éloquent ou pas. Lorsque les enquêtés étaient éloquents, les entretiens étaient plus faciles et les matériaux recueillis étaient de bonne qualité. Par contre ; lorsque ces derniers se montraient moins bavards, et ce malgré plusieurs relances, il était alors difficile de recueillir des informations intéressantes. Généralement, au début de certains entretiens, il était possible d'appréhender une certaine méfiance ou réticence de la part de certains enquêtés ; toute fois ; lorsque j'arrivais à instaurer une bonne relation de confiance, l'enquête se déroulait dans de très bonnes conditions.

Les entretiens qui m'ont paru les plus difficiles, notamment sur le plan technique, sont ceux qui ont été réalisés par Skype. Huit jeunes cuisiniers ont été interviewés par ce moyen, et aussi par entretien téléphonique, et ce à plusieurs reprises. Malgré toutes ces difficultés techniques, ces entretiens m'ont néanmoins permis de récolter des informations importantes. De façon générale, la durée des entretiens variait entre 45mn et une heure.

Par ailleurs, tous les entretiens avec les personnes ressources se sont déroulés à leur lieu de travail. Dans l'ensemble, les conditions de réalisation étaient plus ou moins propices à une bonne relation d'enquête. Car, les entretiens étaient souvent interrompus à cause des bruits, des appels téléphoniques et les clients. La durée des entretiens variait entre trente minutes et une heure.

Le matériau recueilli auprès des jeunes et des personnes ressource nous a permis d'identifier plusieurs facteurs à l'origine des difficultés réelles d'insertion professionnelle ainsi que les stratégies employées pour y faire face. Par ailleurs, j'ai constaté que nos deux types d'échantillons ont fait une impasse sur certains types de difficultés ou contraintes qui risquaient de les discréditer. À titre d'exemple, certaines personnes ressources, notamment les patrons de restauration n'ont pas mentionné les contraintes liées à la rémunération en général, et en particulier celle des heures supplémentaires. D'où l'intérêt d'avoir eu recours à deux types d'échantillons. (Nous y reviendrons ultérieurement)

En ce qui a trait à l'observation, tel que je l'ai mentionné dans le précédent encadré, j'ai mené une observation directe dans un grand site de la ville, et je me suis également servi de mon

expérience durant mes études en guise d'observation participante. L'observation du grand site a eu lieu dans la matinée de huit heures et onze heures. Ici, de mon observation portait sur les locaux, le matériel de cuisine, l'ambiance de travail, les conditions de travail, et l'interaction entre les cuisiniers. L'essentiel des informations que j'ai retenues dans ce site et qui confirmaient celles que j'avais recueillies dans les entretiens réalisés précédemment est lié aux conditions de travail et aux interactions entre les cuisiniers. Le rythme de travail, notamment à l'heure de service, l était très soutenu. Les cuisiniers qui faisaient le service étaient sous une énorme pression parce qu'il fallait produire au maximum, c'est-à-dire servir le maximum de plat possible et en très peu de temps. De plus, ces cuisiniers partageaient un espace de travail relativement restreint. À la fin du service, les cuisiniers se précipitent à nettoyer leur matériel et leur mise en place, au risque de terminer en retard. Malgré cela, certains cuisiniers ont rapporté qu'il est difficile pour eux de terminer leur service dans les temps requis parce qu'il y a toujours plus à faire, et les heures supplémentaires ne sont pas toujours rémunérées.

Durant mon expérience, mes observations n'étaient pas forcément bien structurées, mais elles m'ont néanmoins permis de glaner plusieurs informations, et aussi de vivre certains faits et pratiques inhérents au fonctionnement de ce secteur. Plus concrètement quand je travaillais dans une restauration traditionnelle étoilée, en qualité d'aide de cuisine, j'ai observé premièrement que les conditions de travail n'étaient pas évidentes, en l'occurrence, aux heures de service. Non seulement l'espace qui m'était réservé pour préparer mes crudités était très restreint, mais aussi, le rythme de travail était très soutenu, il se dégageait une chaleur atroce dans la cuisine. Deuxièmement, mes heures de travail, ainsi que celle de mes collègues n'étaient pas respectées. À titre d'exemple, je travaillais de neuf heures à quinze heures, et j'étais payée pour 4h de travail; les heures supplémentaires n'étaient pas rémunérées. Troisièmement, j'ai pu observer que certains travailleurs issus de l'immigration n'étaient pas valorisés à juste titre. Par exemple, l'lorsqu'il fallait aller en salle expliquer le menu à un client, c'est le cuisinier blanc qui était choisi, et quand bien même le cuisinier Blanc était absent, il préférait envoyer la serveuse, parce qu'elle était aussi blanche. Dans le même ordre d'idée, j'ai pu observer que les cuisiniers Noires avaient d'énormes difficultés à s'affirmer dans leur métier, car, leurs compétences n'étaient pas toujours reconnues et appréciées à leur juste valeur. Quatrièmement, j'ai pu observer que les relations entre les collègues n'étaient pas toujours empreintes de courtoisie ; une sorte de rivalité et de conflit étaient souvent palpables, notamment entre le chef cuisinier et les autres cuisiniers, et aussi entre le patron et certains cuisiniers. Enfin, j'ai pu observer qu'il existe des cuisiniers qui sont quasiment passionnés de leur métier ; quelques soit les conditions de travail, ils ne manquent jamais à leur poste, et sont capables de passer toute une journée en cuisine sans jamais se plaindre. De plus, ces derniers sont très compétents et très autonomes. Par contre, plusieurs sont moins aptes à supporter le rythme de travail qui prévaut dans le secteur de la restauration, ainsi que le mode d'organisation du travail, d'où un taux de roulement très élevé (80%).

Par ailleurs, mon expérience dans la restauration collective m'a fait remarquer une différence significative, notamment au niveau de l'organisation du travail. En effet, les espaces de travail sont relativement plus grands dans les restaurations collectives, et le rythme du travail est plus ou moins soutenu, dépendamment des types de restauration collective. Par exemple, dans le restaurant collectif de type hospitalier où j'ai travaillé pendant une année en qualité d'aide de cuisine, j'avais un espace personnel qui m'était réservé pour la préparation des entrées ; cet espace était suffisamment grand et très aéré ; de plus, le service se faisait en chaine, dans une ambiance relativement calme. Les heures de travail étaient bien adéquates et respectées. Par ailleurs, des tensions et des conflits étaient également perceptibles entre les cuisiniers et la hiérarchie. De plus, d'après ce que j'avais entendu, aucun cuisinier issu de

l'immigration non Européenne n'avait jamais été recruté dans ce centre, depuis sa création. La grande majorité des étrangers non Européens qui étaient recrutés étaient le plus souvent des plongeurs, et les commis de cuisine. Toutes ces informations se sont avérées très pertinentes pour cette recherche, car, non seulement elles m'ont permis de construire en partie ma grille d'entretien et d'observation comme je l'ai mentionné un peu plus haut, mais aussi, elles m'ont permis de trouver des stratégies pour aborder mon terrain et pour conduire mes entretiens. Plusieurs faits observés ressortent dans nos résultats. Par exemple, nos résultats ont mis en évidence la discrimination raciale comme faisant partie des difficultés et contraintes d'insertion professionnelle. À titre d'exemple, un enquêté déclare : « La cuisine c'est quelque chose que j'aime bien, mais ici, ce n'est pas facile de trouver un bon emploi en tant que cuisinier, il y a beaucoup de choses qui découragent, les patrons sont racistes, même les collègues. »

SECTION 3 : STRATÉGIE D'ANALYSE DES ENTRETIENS

Lorsque les données sont collectées et les entretiens retranscrits, la phase d'analyse peut débuter. Toutefois, nous pensons comme Miles et Huberman (2003) que l'analyse qualitative commence dès la collecte des données et qu'elle ne doit pas être prise comme une démarche comprenant diverses étapes s'effectuant de façon linéaire, mais bien comme un processus itératif. Le but de l'analyse des données est de faire ressortir les éléments du contenu qui permettent de répondre à la question et aux objectifs de recherche. Rappelons que l'objectif général poursuivi dans ce travail consiste à analyser les parcours d'insertion professionnelle de jeunes diplômés en Cuisine, trois ans après leur sortie du système scolaire. Afin d'atteindre ces objectifs, nous tenterons d'apporter des éléments de réponse aux questions suivantes : **Quels sont les types de difficultés et contraintes qui fragilisent ou qui perturbent l'insertion professionnelle de certains jeunes diplômés (cuisiniers) du secteur de la restauration? À quels types de stratégies ont-ils recours?** Ces questions peuvent trouver une réponse à travers des verbatim (propos des enquêtés) recueillis au cours de la phase de la collecte des données. En ce sens, l'analyse thématique (Pallié et Mucchielli, 2003) comme méthode d'analyse de contenu nous paraît pertinente et complète, étant donné qu'elle a pour objectif de faire relever et de synthétiser des thèmes à partir des corpus des textes, et non de théoriser ou de dégager l'essence d'une expérience (Pallié et Mucchielli, 2003). Dans un premier temps, nous présenterons l'analyse thématique et le processus de thématisation, et dans un deuxième temps, le processus de validation de l'analyse.

3.1 Analyse thématique : fonctions, processus de thématisation et logique interprétative

Paillé et Mucchielli (1996b, p. 180) définissent l'analyse qualitative des données comme étant « une démarche discursive et signifiante de reformulation, d'explication ou de théorisation d'un témoignage, d'une expérience, ou d'un phénomène ». Ainsi, dans cette recherche, il s'agit pour nous de reconstruire de façon intelligible et cohérente, la réalité telle qu'elle se dégageait à travers le discours des enquêtés. Pour ce faire, comme nous l'avons mentionné plus haut, nous avons opté pour une analyse thématique des données qui consiste en un procédé consacré « systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus, qu'il s'agisse d'un verbatim d'entretien, d'un document organisationnel ou de note d'observation » (Paillé et Mucchielli, 2003, p. 124). Il est opportun

de rappeler qu'un thème « est un ensemble de mots permettant de cerner ce qui est abordé dans l'extrait du corpus correspondant tout en fournissant les indicateurs sur la teneur des propos » (Paillé et Mucchielli, 2003, p. 133). Toujours selon Paillé et Mucchielli (2003, p. 124), l'analyse thématique a deux fonctions principales. La première est la fonction de repérage qui concerne le travail de saisie de l'ensemble des thèmes d'un corpus. Cette première fonction a pour objectif de relever tous les thèmes pertinents en lien avec les objectifs de recherche à l'intérieur à l'étude. La deuxième fonction est la fonction de documentation ; cette fonction est relative à la capacité de documenter l'importance de certains thèmes au sein de l'ensemble thématique, donc de relever des récurrences, des regroupements, etc. Paillé et Mucchielli (2003) précisent que cette fonction n'intervient que dans le cas où plusieurs témoignages ou documents d'un même type sont présents. Dans ce cas, il est important de repérer non seulement les thèmes, mais aussi de vérifier s'ils se répètent d'un matériau à l'autre. Dans notre recherche, les thèmes se réfèrent à des types de difficulté d'insertion professionnelle et à des formes de stratégie déployées pour les vaincre ; il est également question d'identifier les types de parcours d'insertion professionnelle qui émergent du matériau d'analyse.

En ce qui concerne le processus de thématisation, la démarche est relativement souple, et donne la possibilité au chercheur d'effectuer certains choix techniques quant à la manière d'aborder le matériau à analyser. Il s'agit notamment du support matériel utilisé (papier ou logiciel), du mode d'inscription des thèmes (à la marge ou inséré sur les fiches) et de la démarche de thématisation (en continu ou séquencée). Dans notre recherche, nous avons privilégié un support papier, un mode d'inscription des thèmes en marges et une thématisation continue. Les thèmes (types de difficulté et de stratégies) ont été identifiés, notés au fur et à mesure de la lecture du matériau, regroupés et finalement hiérarchisés sous la forme des thèmes centraux. Quoique cette démarche soit plus complexe et exige plus de temps, elle permet une analyse fine et riche du corpus (Paillé et Mucchielli, 2003). Par ailleurs, il est important de souligner que le logiciel d'analyse qualitative QDA MINER a été utilisé pour faciliter la construction de l'arbre thématique.

Une fois que le choix des techniques à mobiliser est fait, il reste à déterminer les éléments recherchés dans le matériau produit. Selon Paillé et Mucchielli (2003, p. 128), ce sont les « paramètres de l'enquête » et la façon dont l'auteur conçoit la réalité recherchée qui déterminent les éléments de réponse recherchés. Dans le cas de notre étude, il s'agit des types d'obstacles à l'insertion professionnelle, des types de stratégie de résolution des problèmes et des types de parcours d'insertion professionnelle. Comme le suggèrent Paillé et Mucchielli, plusieurs lectures du corpus ont été effectuées pour dégager les premiers thèmes ainsi que

diverses formes de marquages (surlignages, annotation formelle), afin de s'approprier, à un premier niveau, les éléments saillants du matériau et d'aboutir à une vue d'ensemble de la totalité à analyser. Cette activité est qualifiée par Bardin (1977) de phase de *lecture flottante* qui consiste à se mettre en contact avec le matériau en laissant venir à soi des impressions, des orientations. Ensuite, nous avons divisé le matériau à analyser en unités de sens, ce qui a favorisé une thématisation rapide, étant donné que les extraits de verbatim qui étaient semblables avaient déjà été regroupés. Les différentes unités de signification ont été séparées en créant des cellules pour une mise en tableaux, avec une numérotation des unités. Selon Paillé et Mucchielli (2003, p. 132), une unité de signification est « une phrase ou un ensemble de phrases liées à une même idée, un même sujet ; ou, si l'on veut, à un même thème ». En suivant cette démarche, plusieurs thèmes ont émergé, et c'est ensuite que nous les avons fusionnés et ordonnés selon leur importance et aussi la manière dont ils sont liés.

Ensuite, pour créer un thème représentatif du contenu, il était nécessaire d'obtenir un niveau de référence adéquat. L'inférence est « l'opération logique par laquelle le chercheur passe de l'examen d'une portion de matériau à l'attribution d'un thème pour cet extrait. Elle est basée sur les indices issus de la lecture des extraits que l'on désire thématiser » (Paillé et Mucchielli, 2003p.133). Ces deux auteurs recommandent d'obtenir un niveau d'inférence faible ou moyen ; un niveau d'inférence faible signifie qu'il existe un rapport étroit et direct entre les indices et le thème proposé, tandis qu'un niveau d'inférence élevé présente un rapport éloigné et distant entre les indices et le thème. Une fois le processus de thématisation bien avancé, les thèmes ont été formulés et regroupés au moyen de *l'arbre thématique*. Il s'agit d'un « regroupement des thèmes où un certain nombre de thèmes principaux sont détaillés par des thèmes subsidiaires et par des sous-thèmes, et parfois placés eux-mêmes sous des rubriques générales. Il présente sous forme schématisée l'essentiel du propos abordé à l'intérieur du corpus » (Paillé et Mucchielli, 2003p.143). Par ailleurs, le chercheur peut étayer les thèmes présentés par des extraits de verbatim qui semblent particulièrement pertinents ou éloquents. La hiérarchisation des thèmes a été faite selon le degré d'importance dans l'ensemble du matériau à analyser. Paillé et Mucchielli (2003, p. 144) postulent que la récurrence d'un thème est également l'un des éléments qui entrent en considération dans la structure thématique en arborescence. Par ailleurs, ils soulignent que les thèmes récurrents sont également des thèmes centraux dans l'expérience des personnes et des organisations. Ils avancent également que toute information pertinente en lien avec les objectifs finaux revêt potentiellement une importance donnée, ce qui signifie deux choses : premièrement, les informations récurrentes ne sont pas les seules informations à posséder une valeur, et deuxièmement, leur récurrence ne leur fournit pas

tant une valeur qu'un statut. Ainsi, nous ne nous sommes pas focalisées sur la récurrence des thèmes pour réaliser notre hiérarchisation, étant donné que, dans cette recherche, nous avons privilégié la démarche continue qui implique que l'identification et la hiérarchisation des thèmes ont lieu au fur et à mesure, pendant tout le processus de thématisation.

Au cours de l'analyse continue, nous avons produit un portrait thématique qui reflète le plus convenablement possible les types de difficultés d'insertion professionnelle auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers, ainsi que les différents types de stratégies que ces derniers convoquent. Deux arbres thématiques ont été produits, conformément à nos objectifs de recherche. Ces deux arbres thématiques nous ont permis d'identifier quatre principaux types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers, ainsi que plusieurs stratégies que nous avons classées en trois grands types. Une fois la logique thématique terminée, nous sommes passées à la logique interprétative (Paillé et Mucchielli, 2003). Cette dernière ne consiste pas seulement à relever les thèmes, mais aussi à les examiner, les interroger et les confronter les uns avec les autres, de manière à déboucher sur l'exercice appelé *discussion* (Paillé et Mucchielli, 2003). À cette étape, des particularités ont émergé de façon plus claire et nous ont permis de cerner et définir trois schémas de parcours d'insertion professionnelle. Rappelons que nous nous sommes basés sur trois variables objectives (le lien d'emploi, l'origine socio-économique, le statut familial des parents) et sept variables subjectives (la motivation au choix du métier, les attentes vis-à-vis du travail/ rapport à l'emploi, l'autonome, la satisfaction vis-à-vis des emplois occupés, la motivation à l'exercice du métier, le type de ressource et le sentiment de précarité). Ces différentes variables ont été **codées et opérationnalisées** de la manière suivante :

❖ Les variables objectives

1) LE LIEN D'EMPLOI = emploi typique ou emploi stable (CDI ou emploi permanent**), et emploi atypique ou emploi précaire (**CDD, intérim, contrat aidé, travail à temps partiel)

2) L'ORIGINE SOCIO-ÉCONOMIQUE = Modeste, Moyenne, favorisée

3) STATUT FAMILIAL = Stabilité, (les parents vivent ensemble, aucun problème, ou peu de problèmes qui influencent le parcours du jeunes**) instabilité (**parents qui ont divorcé ou ne vivent plus ensemble, problèmes financiers, abandons, etc.)

❖ **Les variables subjectives**[128]

1) **LA MOTIVATION AU CHOIX DU MÉTIER DE CUISINIER =** Choix personnel, choix par défaut
2) **MOTIVATION À L'EXERCICE DU MÉTIER (**sur une échelle de 1 à 10). **Très motivé** (9 à 10) **motivé** (8 à 9) **moyennement motivé** (6 à 7) pas motivé (0 à 5).
3) **L'AUTONOMIE (**sur une échelle de 1 à 10**) très autonome** (8 à 9) **moyennement autonome** (6 à 7) pas autonome (0 à 5)
4) **RAPPORT À L'EMPLOI ET ATTENTES VIS-À-VIS DE L'EMPLOI =** Réalisation de soi / rapport positif à l'emploi; Instrumental / rapport négatif à l'emploi**.**
5) **LA SATISFACTION :** Tâche à exercer, condition de travail, relation avec les collègues, les relations avec la hiérarchie, la rémunération, la reconnaissance
6) **TYPE DE RESSOURCES = i**nstitutionnelles, familiales, amicale et individuelles
7) **LE SENTIMENT DE PRÉCARITÉ =** Précarité de l'emploi, précarité du travail et précarité financière

3.2 La validation de l'analyse

À l'instar de Miles et Huberman (2003), nous considérons que l'analyse qualitative est un travail continu et que sa validation se doit de l'être également. Par conséquent, nous avons opté pour deux techniques de validation : la *technique d'intercodage* et la *technique de triangulation* (Miles et Huberman, 2003). La *technique d'intercodage* consiste à coder une entrevue par au moins deux personnes différentes et vise à vérifier la reproductibilité de l'analyse. Pour notre recherche, nous avons choisi d'intercoder des extraits de deux entrevues menées respectivement au début et à la fin de la collecte des données. Pour préparer cette étape importante de validation, nous avons sélectionné des extraits à valider par un second codeur ayant une bonne connaissance de notre thématique de recherche. Dans un premier temps, en nous basant sur la fiche thématique organisée par objectifs spécifiques, nous avons sélectionné deux extraits bruts en lien avec chacun des quatre objectifs spécifiques. Puis, pour les deux entrevues, les extraits ont été organisés de façon aléatoire, afin d'éviter que le second codeur ne repère facilement l'ordre. Ensuite, nous nous sommes assuré que le second codeur ait une bonne compréhension de notre fiche thématique ainsi que des thèmes formulés. Pour ce faire, nous lui avons fourni

[128] Nous avons utilisé une échelle numérique variant de 1 à 10, pour mesurer la motivation à l'exercice du métier, ainsi que l'autonomie.

un résumé de notre projet de recherche, une copie du répertoire thématique incluant les définitions des thèmes, afin qu'il puisse s'imprégner de la recherche. Le calcul de la fiabilité a été fait selon la formule suivante, reprise à Huberman et Miles (2003) : Fiabilité = nombre d'accord/ nombre de désaccord + désaccord. Selon Huberman et Miles, le calcul de la fiabilité devrait tourner autour de 90 %. Nous avons obtenu un résultat de 95 %, taux très satisfaisant pour poursuivre la thématisation et l'analyse des données. En ce qui concerne la *technique de triangulation*, celle-ci a pour but de « conduire à une compréhension et à une interprétation les plus riches possible du phénomène étudié (…) et permettre au chercheur d'objectiver ses pistes d'interprétation en l'encourageant à recourir à des sources diverses de vérification, de corroboration » (Savoie Zajc, 1996, p. 261). Pour notre recherche, nous avons choisi la triangulation du chercheur qui implique la participation de deux chercheurs ou plus à la recherche, afin que ces derniers puissent comparer leurs observations et leurs interprétations (Savoie Zajc, 1996). Concrètement, cette opération s'est réalisée avec deux professionnelles de recherche ayant une bonne connaissance de notre thématique de recherche. Nous avons comparé nos points de vue, nos représentations et notre compréhension des données, et ce, tout au long de notre procédure d'analyse. Nos résultats ont été finalement validés en recherchant des éléments qui pourraient contredire ou nuancer les résultats de notre analyse (Van der Maren, 1995). Au bilan, nous pensons que ces techniques de validation (intercodage et triangulation du chercheur) nous ont permis d'assurer de manière satisfaisante les deux principes clés en matière de recherche que sont la validité et la fiabilité.

En somme, dans cette deuxième partie est constituée de deux chapitres nous avons traité respectivement, des cadres théoriques et méthodologiques sur lesquels se fondent notre recherche. La troisième partie rend compte des résultats et de la discussion.

TROISIÈME PARTIE :

Présentation des résultats de la recherche et interprétation

Tel que nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent, pour répondre à nos objectifs et questions de recherche, nous avons recueilli les propos de trente jeunes cuisiniers et de dix personnes ressources. Suivant la démarche méthodologique décrite dans ce même chapitre, nous présenterons les résultats détaillés de l'analyse du discours des participants.

Cette partie est subdivisée en **trois grands chapitres**. Le **premier chapitre** présente les différents types de difficultés et contraintes auxquelles les jeunes cuisiniers sont confrontés lorsqu'ils font leur première entrée sur le marché du travail. Le **second chapitre** s'attache à décrire les différents types de stratégies auxquelles ces jeunes ont recours. Notons que ces deux premiers chapitres constituent des aspects plus descriptifs de cette recherche, et sont considérés comme une première tentative de réponse à nos questions et objectifs de recherche. Enfin, le **troisième chapitre** est consacré à l'interprétation / discussion des résultats obtenus. Ce chapitre vise à interpréter en profondeur les résultats obtenus, tout en essayant de mieux les comprendre au regard de la documentation scientifique et des différentes perspectives théoriques mobilisées dans cette recherche. Dans ce dernier chapitre, nous mettrons également en exergue les apports et les limites de cette recherche. Il nous paraît iimportant de rappeler par ailleurs que nous ne prétendons aucunement à l'exhaustivité dans ce travail.

CHAPITRE VI : Les différents types de difficultés d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers

En nous basant principalement sur le matériau recueilli auprès de nos deux types d'échantillon (*échantillon I* et *échantillon II*),[129] nous avons pu identifier quatre principaux types de difficultés qui sont récurrents et influencent de façon considérable les parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés en cuisine. Ce chapitre se divise en deux grandes sections. Dans la première section, nous mettons en perspective la pertinence à présenter les difficultés par « type » ou par « groupe », ainsi que la démarche suivie pour y arriver ; dans la deuxième section, les différentes sortes de difficulté rattachées à chacun des types seront abordées les unes après les autres, tout en faisant ressortir leur impact, leur particularité et leur complémentarité.

SECTION 1 : LA TYPIFICATION OU CATÉGORISATION DES DIFFICULTÉS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

[129] Rappelons que l'*échantillon I* est constitué de trente jeunes cuisiniers, dont quinze en situation d'emploi typique (CDI, ou emploi permanent) et quinze en situation d'emploi atypique. L'*échantillon II* est constitué de personnes ressources qui sont, pour la plupart, des professionnels du secteur de la restauration.

1.1 Enjeux et avantages d'une typification

Certains des jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés sont encore dans le processus d'insertion, et d'autres ont déjà terminé[130]. Nous avons vu dans les chapitres précédents que ce processus est généralement conditionné par plusieurs facteurs, tels que les facteurs structurels, sociaux, individuels et les logiques sectorielles. Sur le plan structurel par exemple, nous avons exposé au chapitre deux que depuis plus de trois décennies, le marché du travail a subi plusieurs transformations (Castel, 2009 ; Boyer, 2004 ; Lefresne, 2003). Ces dernières ont produit des effets considérables sur l'organisation du travail, sur la vie au travail, et aussi sur le parcours d'insertion professionnelle des jeunes (Castel, 2009 et 2007 ; Fournier *et coll.*., 2007 ; Paugam, 2004 et 2000). Ces différentes transformations sont à l'origine, par exemple, de la croissance de la croissance des emplois atypiques, de l'augmentation des exigences à l'embauche, et de celles liées au rendement au travail (Dubar, 2001 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001). Nous avons vu également qu'elles ont engendré des impacts sur le processus d'insertion professionnelle, lequel est pour plusieurs jeunes, empreints de nombreuses difficultés. Dans le même ordre d'idées, certaines difficultés inhérentes aux facteurs familiaux (Giret et Lopez, 2005), individuels (Vultur, 2007 ; 2003, Fournier, 2000) et aux logiques sectorielles (Monchâtre, 2010 ; Amira, 2001) ont été répertoriées.

En réalisant l'analyse thématique (Paillé et Mucchielli, 2003) des entretiens menés auprès des jeunes cuisiniers de notre échantillon, nous avons constaté que les difficultés auxquelles ils étaient confrontés pouvaient être regroupées selon les différentes catégories que nous avons pu identifiées dans la documentation scientifique. C'est ainsi qu'il nous est apparu pertinent de les regrouper à l'intérieur de « grands types » que nous exposerons et analyserons dans la prochaine section. Lorsque ces difficultés ont été regroupées par « type », il nous a été possible de les valider dans un premier temps auprès de deux professionnels du secteur de la restauration , ensuite, auprès de quelques jeunes que nous avons interviewés, et enfin, auprès de deux spécialistes de la thématique de l'insertion professionnelle de jeunes.

Il nous est apparu logique de commencer ce chapitre par une présentation générale des quatre groupes de difficultés recensées. Premièrement, les différentes sortes de difficultés, imbriquées les unes aux autres, sous forme de « types » ou de catégories permettent non seulement de mieux visualiser la présentation globale, mais aussi d'appréhender leur interinfluence. Deuxièmement, en essayant de répondre le plus adéquatement possible à l'une

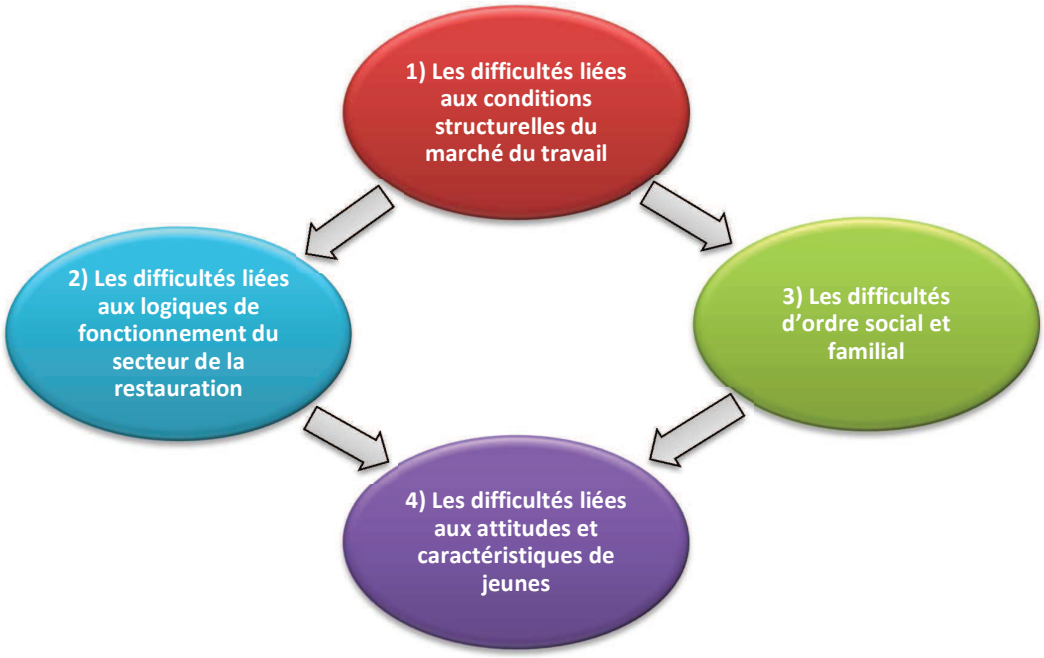
[130] Terminer son processus d'insertion professionnelle signifie ici que le jeune est en situation d'emploi stable.

des questions de recherche de ce travail, cette catégorisation favorise la compréhension de notre démarche de présentation et d'explication des difficultés, tout au long de cette partie.

Telle qu'illustré dans la figure ci-dessous, l'analyse met en évidence que les difficultés rencontrées par les jeunes cuisiniers lors de leur insertion professionnelle sont regroupées en quatre grands types, à savoir : les difficultés liées aux conditions structurelles du marché du travail, les difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration, les difficultés liées à l'ordre social et familial, et enfin les difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques individuelles des jeunes.

Figure 1 :

Typification et interinfluence des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes



1.2 Présentation et explication des quatre types de difficultés

Précisons d'emblée que dans la figure ci-dessus, tous les types de difficultés n'ont pas des statuts équivalents ; les chiffres indiqués sur chaque type servent à souligner le niveau d'influence, ou le poids du type de difficulté sur l'insertion professionnelle du jeune. Par exemple, le type numéro un, qui correspond aux difficultés liées aux conditions structurelles du marché du travail, exerce une influence considérable sur les autres types de difficultés, car c'est ce type de difficulté qui détermine, les conditions dans lesquelles s'effectue l'entrée des jeunes

sur le marché du travail. En effet, les conditions structurelles du marché du travail influencent immédiatement les logiques du fonctionnement du secteur au sens où, les règles de fonctionnement dans le secteur de la restauration se conforment aux logiques structurelles. Par ailleurs, les difficultés liées aux conditions structurelles vont influencer également les logiques sociales et familiales, car, plus le marché est contraignant, plus, les jeunes issus de certaines couches sociales auront de la difficulté à remplir toutes les conditions nécessaires pour s'insérer et se stabiliser en emploi. Finalement, tous ces types de difficultés contribuent à rendre plus ardu le parcours d'insertion professionnelle des jeunes, étant entendu que plusieurs d'entre eux détiennent déjà des caractéristiques individuelles défavorables. Ainsi, plus le chiffre est moins élevé, plus l'influence est considérable.

- Le premier grand type de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers regroupe les difficultés d'ordre structurel. Plus précisément, il s'agit des difficultés liées aux exigences et au fonctionnement du marché du travail en général, et qui s'imposent généralement dans tous les secteurs d'activité. Ainsi, tout jeune qui fait ses premiers pas sur le marché du travail fait face à ce type de difficulté, considéré en quelque sorte comme la « toile de fond ». Tout jeune en phase de transition devrait donc s'attendre à ce type de contrainte , et doit être préparé à l'affronter.
- Le deuxième grand type de difficultés met en évidence que certaines difficultés sont spécifiques à l'organisation du travail dans le secteur de la restauration. Plusieurs jeunes diplômés intègrent le secteur de la restauration en étant peu informés de ces difficultés, ou du moins, sans connaître les réalités et le climat qui y règne ; pour plusieurs, ces difficultés constituent un « choc », un décalage entre ce qui est enseigné dans le système scolaire, et la réalité du travail même. Certains cuisiniers vont se conformer à ces contraintes et exigences, afin de se « tailler » leur place, alors que d'autres vont désinvestir complètement le secteur.
- Le troisième groupe de difficultés met en évidence que les jeunes cuisiniers sont également confrontés aux difficultés qui sont inhérentes à leur origine sociale et les problèmes familiaux que ces derniers ont vécu pendant leurs parcours. Pour plusieurs jeunes issus des milieux économiques défavorables, l'absence de capital économique, du soutien des parents ou des proches constitue un handicap majeur, quand bien même ces jeunes détiennent le capital scolaire requis.
- Enfin, le quatrième type de difficultés révèle les difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques personnelles des jeunes cuisiniers. En effet, plusieurs d'entre eux sont apparus très peu motivés à exercer leur emploi, et enclins à adopter des attitudes et des stratégies

passives. Dans le même ordre d'idées, nombre d'entre eux manquent de compétences et de savoir-faire ; pour plusieurs, le rapport au travail est purement instrumental, car ils exercent ce métier pour « survivre ».

Dans la section suivante, nous nous présentons de façon détaillée, la typologie des difficultés rencontrées par les jeunes de notre échantillon, lors de leur insertion professionnelle.

SECTION 2 : TYPOLOGIE DES DIFFICULTÉS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

À la suite de l'analyse précédente, et toujours avec pour finalité d'apporter des éléments de réponse à nos objectifs de recherche, le but cette section est de procéder à une analyse en profondeur de chacun des grands types de difficulté. Cette étape de l'analyse permettra de dresser un portrait plus détaillé et spécifique des types de difficulté que les jeunes cuisiniers rencontrent lorsqu'ils font leur première entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, il nous paraît important de rappeler que dans le cadre de notre recherche, les termes de contrainte et de difficulté ont la même signification et sont utilisés indifféremment. Il s'agit ici en effet de tout obstacle ou barrière (quelle que soit sa nature ou son origine) susceptible d'entraver l'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers.

2.1 Les difficultés liées aux conditions structurelles de la marche de l'emploi

Plusieurs chercheurs (Rose, in Papinot et Vultur, 2010) ; Fournier et Béji, 2006 ; Lefresne, 2003 ; Dubar, 2001 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2000 ; Trottier, 2000) accordent une importante particulière aux contraintes exercées par la structure du marché du travail sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Le Dictionnaire Petit Robert définit le terme structure comme étant la manière dont les parties d'un tout sont arrangées elles. En France, plusieurs composantes de la structure du marché du travail représentent une contrainte considérable pour plusieurs jeunes diplômés, étant donné qu'elles ne permettent pas à ces derniers de disposer d'une grande marge de manœuvre. En plus des contraintes liées à la flexibilité du marché du travail qui génèrent de nouvelles formes d'emplois précaires, en France, l'État s'impose comme « tuteur des marchés du travail des jeunes » (Verdier, 1996, *in* Papinot et Vultur, 2010, p. 8).

À l'instar de plusieurs jeunes diplômés qui font leur premier pas sur le marché du travail, les jeunes cuisiniers qui ont participé à cette recherche ont fait face à plusieurs difficultés liées aux conditions structurelles du marché du travail. Comme nous l'avons mentionné un peu plus haut, plusieurs de ces jeunes cuisiniers n'avaient pas une connaissance précise du décalage qui existe entre ce qu'ils apprennent dans le système scolaire et les exigences du marché du travail. C'est au fur et à mesure que certains ont compris qu'il fallait composer avec cette nouvelle réalité sociale. Dans ce groupement, nous avons pu identifier quatre types de difficulté que nous détaillerons dans les prochaines lignes.

2.1.1 Instabilité du lien d'emploi et segmentation du marché du travail

De nos jours, l'emploi des jeunes est considéré comme un facteur d'ajustement pour les entreprises. Les jeunes sont de plus en plus sollicités pour combler les effectifs, pour travailler durant des saisons ou des périodes bien précises, car la plupart des entreprises ont « un noyau dur » d'employés stables. Or plusieurs les jeunes diplômés arrivent sur le marché avec leurs bagages de connaissances, en espérant trouver un emploi stable, mais malheureusement pour ces derniers, la majorité des emplois disponibles sont en grande majorité des emplois temporaires, les emplois stables étant rares. Ainsi, plusieurs jeunes cuisiniers nous ont rapporté occuper un CDD dans la restauration traditionnelle par contrainte. Les propos de l'un de nos enquêtés[131] nous permettent de bien illustrer ce phénomène :

C'est incroyable, les contrats maintenant sont devenus tous précaires et la loi n'encourage que ça de toute façon. Tout le monde en a marre, tout le monde veut un poste fixe, en sécurité, avec moins de travail et plus de garanties. Au bout d'un moment tu as envie d'une vie de famille d'une vie tranquille comme dans la restauration collective, mais là c'est blindé. (Charles, 25 ans, CDD)

Cet extrait nous fait comprendre effectivement que les politiques structurelles pèsent lourdement sur les jeunes diplômés qui sont en quête de stabilisation en emploi. La stabilisation en emploi est fondamentale pour certains, car sans cette stabilisation, il est difficile pour le jeune de formuler des projets d'avenir, d'avoir une famille, etc. Par ailleurs, les exigences en termes de rendement sont toujours plus élevées, sans qu'il ne leur soit offert en contrepartie, une protection et une sécurité d'emploi. Par ailleurs, la segmentation des emplois que nous évoquions plus haut se matérialise ici dans les emplois intérimaires, ainsi que dans la restauration collective : certains jeunes cuisiniers sont recrutés par les intérims, dans le but d'exercer une tâche déterminée à une période bien précise. Ils sont alors susceptibles d'être considérés comme une main d'œuvre de réserve parce qu'ils sont intégrés dans les entreprises utilisatrices, et n'ayant pas les mêmes privilèges que les employés stables. Un des participants déclare ceci :

En intérim ils nous prennent pour des personnes qui sont juste de passage, ils disent fais ça, fais ça quoi…, il y a une différence, l'intérimaire est là pour faire des heures. Pour prendre l'argent; le patron a besoin de quelqu'un pour faire telle tâche, ce qui fait que quand tu es intérimaire, tu ne cherches pas à comprendre, tu sais que la mission dure jusqu'à x heures, on le fait, et après tchao, c'est ça l'intérim, on finit la mission et après c'est bon. (Ismaël, 21 ans, intérimaire)

[131] Dans le cadre de cette recherche, les noms attribués à nos participants sont tous des noms fictifs.

Voilà autant d'exemples qui mettent en évidence que la structure du marché du travail peut être à l'origine des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes. Dans le paragraphe suivant, nous verrons que certaines politiques publiques semblent également constituer une contrainte significative à l'insertion et la stabilisation en emploi de certains jeunes cuisiniers.

2.1.2 Politiques publiques d'insertion professionnelle défavorables : les emplois aidés et contrats d'insertion

Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes contribuent à instituer et à renforcer le phénomène de l'instabilité des emplois. Généralement, les contrats offerts par ces dispositifs sont de courte durée ; ils varient entre six mois et deux ans, selon les secteurs d'activité. Le but principal de ces dispositifs publics est d'améliorer l'employabilité des jeunes en général, et plus particulièrement, de ceux ayant des difficultés d'insertion professionnelle, qu'ils soient diplômés ou non, afin de les protéger contre la concurrence (Rose, *in* Papinot et Vultur, 2010).

Il nous paraît opportun de souligner ici que selon certains employeurs et intermédiaires d'emplois, un cuisinier compétent n'a pas besoin d'avoir recours à ces types de contrat pour améliorer son employabilité, car « *les vrais cuisiniers ne se retrouvent pas à Pôle emploi* » (Marie, responsable agence d'intérim). Selon cette responsable intérimaire, il y a une pénurie de cuisiniers qualifiés sur le marché du travail ; si un cuisinier se retrouve à Pôle emploi, ou dans toute autre organisme public d'insertion professionnelle, c'est parce que celui-ci n'a pas les compétences requises, ou n'a pas fait ses preuves au cours d'une période d'essai.

Par ailleurs, il semble que ces types de contrats soient généralement peu favorables aux bénéficiaires, car ils se transforment très rarement en emplois permanent. Certains de nos participants ayant bénéficié de ce type de contrat pendant plusieurs années étaient furieux et déçus parce qu'ils croyaient pouvoir décrocher un emploi stable à l'issue de ces contrats; ce qui ne fut pas le cas. Un des participants s'exprime en ces termes :

> En général, les contrats que j'ai eus étaient des remplacements ou des contrats temporaires. J'ai toujours eu des contrats temporaires, des contrats d'insertion; à la fin de ton contrat, tu passes à quelqu'un d'autre. Je suis contre ces contrats parce que je trouve que c'est de l'exploitation humaine, parce qu'on t'exploite, on te fait croire des choses, et puis après, en fin de compte, on ne te garde pas (...) Parce que là-bas, tu n'évolues pas, tu fais tout le temps la même chose, et au final tu n'as pas une proposition ; je ne peux pas avoir une ambition en faisant ce genre de boulot, avec ces genres de contrat aussi. (Henry, 24 ans, CDD)

Cet extrait met en évidence que les dispositifs d'insertion professionnelle mis en place pour les jeunes ne sont pas toujours favorables à leur stabilisation sur le marché du travail; car, ces

dispositifs sont succeptibles de générer une instabilité encore plus aigüe dans les cas où ils enferment les jeunes dans des contrats de courte durée pendant plusieurs années, sans véritable perspective d'embauche à moyen et à long terme. C'est l'expérience de certains de nos participants qui ont bénéficié des contrats aidés et qui sont toujours dans une situation d'instabilité d'emploi au moment de l'entrevue. Dans le même ordre d'idées, précisons que les bénéficiaires des contrats aidés œuvrent le plus souvent dans la restauration de type collectif. Or, comme nous l'avons mentionné au chapitre trois, la restauration collective est très différente de la restauration traditionnelle, tant sur le plan du fonctionnement que sur le plan organisationnel. Contrairement à la restauration traditionnelle, en restauration collective, le travail est plus monotone et répétitif. Il offre ainsi moins d'opportunités aux jeunes de développer leurs compétences et d'apprendre leur métier. Ainsi s'exprime un jeune à propos du travail de cuisine dans la restauration collective : « *Quand on est dans la collectivité, l'un met la tomate, ça passe, l'autre met les oignons, ça passe, il y a même pas de vérification. S'il y a une erreur, on ne peut pas savoir qui a fait l'erreur. Alors qu'en restaurant gastronomique, du début jusqu'à la fin, c'est toi qui monte l'assiette* » (Éric, 25 ans, CDD).

2.1.3 Les nouvelles exigences et la sélectivité accrue à l'embauche

Les jeunes cuisiniers qui constituaient notre échantillon ont également fait face aux difficultés liées aux nouvelles exigences du marché du travail et à l'hyper-sélectivité à l'embauche. En effet, si ces jeunes cuisiniers avaient déjà acquis certaines connaissances et expériences dans le cadre de leur formation et stage académiques, ces connaissances et expériences leur semblent bien souvent insuffisantes aux yeux des employeurs : « *J'ai de l'expérience, mais ce n'est toujours pas suffisant pour l'employeur, il veut toujours plus »* (Merlin 20 ans, intérimaire). En plus des connaissances et expériences, les employeurs exigent d'autres compétences telles que et la motivation (Monchâtre, 2007, 2010 et 2011), les qualités personnelles (Vultur, *in* Bourdon et Vultur, 2007), les habilités requises, et les aptitudes physiques (Bujold et Gingras, 2000). Pour certains employeurs, ces critères sont essentiels ; le critère lié à la détention d'un diplôme semble secondaire, car selon ces derniers, plusieurs jeunes diplômés n'ont aucun savoir-faire, ni savoir-être ni motivation quelconque. A ce sujet, une intermédiaire d'emploi a mentionné que plusieurs patrons de la ville préfèrent prendre des jeunes qui ne sont pas diplômés, mais motivés à travailler. Ces jeunes sont formés sur le tas, et au bout de quelque temps, ils deviennent des cuisiniers compétents et motivés à exercer leur métier. Dans la plupart des cas, ces jeunes finissent même par obtenir un emploi stable (CDI) : « *Le jeune que vous avez vu*

tantôt c'est un Roumain, il est arrivé, il me dit, c'est un jeune qui m'a dit de venir vous voir; je l'ai pris en extra en CDD, et en CDI par la suite. Et ce n'est pas quelqu'un qui a fait des études dans le métier; il peut être plus professionnel que certaines personnes qui ont des diplômes dans le métier, qui ont les aptitudes, le sourire, les habiletés requises, l'intelligence, la motivation et la capacité » (Pierre, patron de restauration traditionnelle). Dans le même ordre d'idée, certains employeurs qui ont recruté des jeunes diplômés déclarent qu'il arrive parfois que ces derniers refusent de se conformer aux exigences de l'entreprise. Un employeur nous rapporte ceci :

Ce qu'on recherche c'est la compétence et la motivation, l'essentiel n'est pas d'avoir un diplôme. Il faut qu'on sente que c'est quelqu'un qui vient ici pour se ranger, pour apporter quelque chose. Parce que même si on fait la restauration collective, des étudiants aussi sont de plus en plus exigeants ; ce qu'on fait maintenant n'a rien à voir avec ce qu'on faisait il y a 20 ans ! Maintenant le menu est très varié, alors qu'avant on avait un menu avec les poulets frites, c'était bien quoi! (…) L'aptitude à acquérir un poste est très essentielle, on préfère un jeune compétent, autonome, qui a le profil type du salarié de la restauration, qui est compétent et qui a laissé l'école depuis plus d'une année, quelqu'un qui sait travailler en équipe, parce les métiers de la restauration sont des métiers d'équipe. Il faut des gens qui sont prêts à supporter les conditions d'exercice de ce métier, compte tenu de sa rudesse. La prégnance de l'expérience sur la formation initiale est très forte dans ces métiers-là. (J-M, responsable restauration collective)

Le témoignage de ce patron de restaurant est un autre exemple qui illustre bien les nouvelles exigences de l'employeur et l'hyper sélectivité à l'embauche:

Sur le tas, on essaie de leur apprendre; à partir du moment où les jeunes sont motivés, la réussite vient par la suite. Si on a l'envie, on est motivé, on a déjà 50% du travail de gagné. Après, les connaissances sur les choses, on essaie de leur apprendre; et après si on voit que le jeune s'en sort bien, au bout d'une année ou une année et demie, on peut faire faire au jeune une formation sur d'autres métiers de la boîte, comme le vin, le service et ainsi de suite. (Marc, patron de restaurant)

Voilà autant d'exemples qui illustrent clairement les exigences auxquelles les jeunes diplômés sont de plus en plus confrontés de nos jours. Il ressort clairement de cet extrait que la situation n'est plus la même qu'il y a quelques années ; au fur et à mesure que la société se transforme, les pratiques dans les secteurs d'activité deviennent de plus en plus pointues, compte tenu de la concurrence et de la mondialisation des échanges, sans oublier le fait que les clients sont également devenus de plus en plus exigeants. Cette concurrence exacerbée qui sévit sur le marché du travail fait en sorte que les employeurs sont à la quête de l'excellence ; ils recherchent

des jeunes qui soient à la hauteur de leurs exigences, et qui soient en mesure de contribuer au bon fonctionnent de l'entreprise.

Dans le même ordre d'idées, certains intermédiaires de l'emploi nous ont fait comprendre que pour réussir à s'insérer et à se stabiliser en tant que cuisiner, il faut être motivé et passionné, car « *la restauration c'est une vocation; en cuisine, il faut avoir quelque chose dans les mains, il faut vraiment vouloir; et c'est les gens qui veulent qui vont vraiment réussir »* (Marie, responsable agent d'intérim). Selon certains participants de l'*échantillon II* (patrons de restaurant, responsables, intermédiaires de l'emploi, etc.), les jeunes cuisiniers qui éprouvent des difficultés d'insertion professionnelle sont là par contrainte : « *un jeune qu'on a forcé à faire ce métier, il ne sera pas passionné, et ne trouvera tout simplement pas sa place »* (Martin, patron de restaurant*)*. Toujours selon les participants de l'*échantillon II*, plusieurs jeunes cuisiniers ne sont pas suffisamment outillés pour exercer le métier, car ils manquent de formation, de professionnalisme et de motivation.

Ce phénomène explique en partie les raisons pour lesquelles le secteur de la restauration est en manque criant de main-d'œuvre qualifiée. Plusieurs de nos participants en situation d'instabilité d'emploi (CDD, CES, intérimaires) nous ont confié qu'ils n'étaient pas très motivés à exercer leur emploi. Pour les uns, ce manque de motivation est relatif à un désintérêt total pour le métier, tandis que pour les autres, ce sont les conditions dans lesquelles ils exercent leur emploi qui est en cause[132].

En plus de ces nouvelles exigences, la discrimination ethnique à l'embauche constitue un autre obstacle non négligeable qui perturbe l'insertion professionnelle de plusieurs jeunes issus de l'immigration (De Rudder et Vour'ch, 2008 ; Matas, 2008 ; Rebzani, 2006 et 2003).

2.1.4 La discrimination ethnique à l'embauche

En France, la discrimination ethnique est l'une des contraintes qui pèsent lourdement sur le parcours professionnel d'une grande majorité de jeunes issus de l'immigration, plus particulièrement ceux issus de l'immigration noire africaine et maghrébine. Plusieurs jeunes diplômés issus de l'immigration que nous avons rencontrés ont déclaré qu'avoir un emploi stable, en qualité de cuisinier, relève du parcours de combattant : « *Comme tout jeune issu de l'immigration, j'ai des difficultés à avoir un emploi stable* » (Mohammed, 25 ans, CDD). Pour certains de ces jeunes, le métier de cuisinier est très intéressant et très passionnant ; mais ils n'arrivent pas à se stabiliser dans ce métier, car, car, selon eux, ils font face de façon récurrente,

[132] Nous reviendrons sur cet aspect dans les sections ultérieures.

non seulement aux employeurs qui manifestent le racisme à leur égard, mais aussi à certains collègues qui ne souhaitent pas les avoir pour coéquipiers : « *la cuisine c'est quelque chose que j'aime bien, mais ici, ce n'est pas facile de trouver un bon emploi en tant que cuisinier, il y a beaucoup de choses qui découragent, les patrons sont racistes, même les collègues »* (Abdel, 21 ans, intérimaire). D'autres jeunes issus de l'immigration ont rapporté que même en ayant plus de qualifications que les Français d'origine, certains employeurs ne reconnaissent pas leurs qualifications. Les propos de ce participant illustrent bien ce phénomène :

Un jour, le chef en avait marre, il s'est barré, et le grand patron voulais employer un chef, je suis allé lui proposer ma candidature en lui disant que j'ai des qualifications, que je peux gérer une cuisine, et tout.. je lui ai dit, si vous voulez mettez-moi en essai pour le temps que voulez, sans me payer en qualité de chef, pour voir comment ça va se passer; il a dit non, et il a pris celui qui n'avait aucune qualification, qui était formé dans le tas (…). Il ne savait rien faire, même la cuisson d'une viande, il ne connaissait pas, il ne savait pas la différence entre une grillage à point et une grillade saignante, et quand on veut lui expliquer, il dit non, c'est moi le chef, aussitôt que l'assiette va en salle, ça revient, et une fois que la cuisson est ratée, c'est la poubelle. (Samir, 25 ans, CDD)

Il est important de préciser que Samir est un jeune cuisinier issu de l'immigration africaine, qui œuvre dans ce restaurant en qualité d'aide-cuisinier, et détient un contrat à durée déterminée de six mois. Par ailleurs, il convient également de préciser qu'il est titulaire d'un Baccalauréat professionnel en cuisine, et détient plusieurs d'années d'expérience en tant que cuisinier. Ce jeune est très motivé à exercer son métier; mais, il éprouve des difficultés à obtenir un emploi stable en qualité de cuisinier; il exprime ses difficultés en raison de la discrimination raciale pratiquée par les différents employeurs qu'il a rencontrés. Selon lui, ces derniers ne reconnaissent pas et n'apprécient pas ses qualifications et ses compétences à leur juste valeur.

Ceci constitue autant d'exemples qui illustrent la situation de discrimination auxquelles font face certains jeunes cuisiniers issus de l'immigration. Ces jeunes cuisiniers sont marginalisés et discrédités (Delcroix, 2013) sur le marché du travail français. Cette discrimination raciale ne se limite pas seulement à l'embauche, elle se manifeste également pendant l'exercice du métier. Plusieurs participants ont révélé que leurs conditions de travail étaient plus difficiles que celle des Français d'origine. D'autres participants ont rapporté que dans certains restaurants, les Blancs sont séparés des Noirs, et qu'aucune dignité ni respect n'est accordé à ces derniers, en l'occurrence lorsqu'ils commettent des fautes qui peuvent être plus ou moins répréhensibles, telles que casser de la vaisselle, faire tomber un plat de nourriture, etc.:

Pour mon dernier boulot, les Noirs étaient séparés des Blancs. Mais quand il y avait quelque chose à faire à la cuisine c'était toujours un Noir, jamais le Blanc, et même quand le patron réprimandait, c'était devant les collègues. Il ne tient pas compte de ta dignité, il te rabaisse au plus bas niveau. Mais quand c'est le Blanc, il est réprimandé au bureau. Nous on n'a pas le droit de s'asseoir sur son fauteuil en cuir. Mes collègues ici, quand il y a un chef noir, ça ne passe pas. Le chef noir ne doit jamais donner des ordres, ou demander de faire un truc. Un jour, il y a un qui m'a demandé « tu as appris à faire la cuisine où » (Samir, 25 ans, CDD)

Par ailleurs, certains participants ont rapporté que les tâches les plus ingrates leur étaient réservées ; il s'agit notamment du nettoyage des sols, des appareils de production, et aussi le nettoyage des viandes et poissons.

Dans un autre ordre d'idées, certains jeunes déclarent avoir subi la discrimination du fait de leur commune d'habitation. À ce sujet, il semble que certains employeurs sont réticents à employer des jeunes habitant dans des quartiers réputés sensibles comme Hautepierre ou Neuhof, à cause des préjugés véhiculés par les médias (Lefresne, *in* Vultur et Papinot, 2010) concernant les jeunes des ces quartiers : « *Dès que je me présente dans un restaurant et je dis que je vis à Hautepierre, ils me disent qu'ils vont me rappeler, et après, ils ne me rappellent jamais. Il a fallu que je quitte le quartier pour aller vers Neudorf, avant de trouver du travail »* (Ismaël, 21 ans, intérimaire). Plusieurs employeurs et intermédiaires de l'emploi démentent cette discrimination, et attribuent la responsabilité aux jeunes et à leur famille en premier :

J'ai eu l'occasion de recruter un jeune garçon qui sortait d'un cadre familial assez difficile, il habitait la cité; je dirais ça reflétait un peu le comportement de la cité, dans un cadre familial qui n'est pas simple; parce que son papa était absent, et sa maman était divorcée quoi. Pour moi ce n'est pas un problème de quartier; je pense que la discrimination pour moi, il y en a pas vraiment. Après c'est l'expérience du chef d'entreprise qui fait que oui, à un moment donné, j'en ai marre d'embaucher les gens avec des normes particulières, ou des lieux d'habitation. C'est parce que la personne a fait plusieurs expériences qui sont négatives, et après elle dit, mais bon, ils sont tous comme ça ! Ils sont tous dans le même sac. (Martin, patron de restaurant)

Par ailleurs, d'autres patrons et intermédiaires de l'emploi reconnaissent néanmoins qu'il existe bel et bien la discrimination raciale à l'embauche ; toutefois, cela ne concernerait qu'une infime minorité : « *Pour moi, d'après les expériences que j'ai eues, en tant que chef d'entreprise, ça existe certes, mais ce n'est pas une majorité »* (Ben, responsable restauration).

Telles sont en quelque sorte les différents types de difficultés d'ordre structurel auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers diplômés, lors de leurs insertion professionnelle. Ces difficultés qui composent le premier groupement ou le premier grand type sont récapitulés dans le tableau

ci-dessous. Dans la prochaine sous-section, nous abordons le deuxième grand type de difficultés, relatif à celles liées aux logiques du fonctionnement du secteur de la restauration

Tableau XIV :
Récapitulatif des difficultés liées aux conditions structurelles du marché de l'emploi[133]

2.1 Les difficultés liées aux conditions structurelles du marché de l'emploi

2.1.1 Instabilité du lien d'emploi et segmentation du marché du travail

2.1.2 Politiques publiques d'insertion professionnelle défavorables : les emplois aidés et contrats d'insertion

2.1.3 Nouvelles exigences et sélectivité accrue à l'embauche

2.1.4 Discrimination ethnique à l'embauche et dans l'exercice du métier

2.2 Les difficultés et contraintes liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration

Les difficultés d'insertion et de stabilisation professionnelle des jeunes sont également liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration en général, et aux logiques de fonctionnement de chaque entreprise en particulier. Chaque entreprise développe une politique de gestion et d'organisation selon son activité et sa taille particulière (Papinot et Vultur, 2010).

À l'instar du premier groupe de difficultés que nous avons présenté précédemment, dans ce groupement, nous avons pu identifier ici quatre types de difficultés que nous étayerons dans les sous-sections suivantes. Il s'agit notamment de la saisonnalité des emplois, des horaires atypiques, des conditions de travail difficiles, et de la rémunération peu attrayante.

2.2.1 La saisonnalité des emplois

Les emplois saisonniers sont ceux dont le début et la fin n'excèdent pas les limites de la saison (Fournié, 2010)[134]. En restauration, la saison d'été est plus génératrice d'emploi que celle d'hiver, étant donné qu'on compte un poste pour la saison d'hiver, et un poste pour la saison d'été (Fournié, 2010). Plusieurs jeunes cuisiniers ont rapporté avoir du mal à occuper un emploi stable, tant dans la restauration du type collectif que dans la restauration de type traditionnel, du fait de cette saisonnalité : Pour la grande majorité, les restaurants collectifs sont en effet des restaurants d'entreprise ou des cantines scolaires. Ainsi, en été, la grande majorité des clients

[133] Ces difficultés sont présentées de façon aléatoire, toutes ont un statut équivalent.
[134] Département Travail, emploi et professionnalisation, Céreq.

est en vacances, d'où la baisse des effectifs d'embauche. Un responsable œuvrant dans un restaurant d'entreprise nous a rapporté qu'il recrute son personnel tous les ans, pour le mois de septembre à mars, donc, pour environ six ou sept mois. Ainsi, cette période correspond à sa haute saison, et en dehors de cette saison, il ne peut pas recruter :

Toutes les personnes qui travaillent en scolaire ont des contrats saisonniers; c'est-à-dire que pendant les vacances elles ne sont pas payées. Donc, soit l'entreprise utilisatrice essaie de les placer sur un autre site. Et là j'en ai récupéré un, son site est fermé, son entreprise ne lui a malheureusement pas proposé d'autres choix, donc il travaille pour moi pendant tout le mois de juillet, et il reprendra son travail en CDI, à partir de septembre, comme commis de cuisine. Mais c'est des contrats scolaires. (André, responsable de restauration collective)

Dans ce même ordre d'idées, plusieurs de nos jeunes participants œuvrant dans ce secteur en qualité de contractuels saisonniers souhaitent occuper un emploi stable; mais, ce n'est pas une chose facile. Ils obtiennent leur contrat par saison, s'ils sont toujours disponibles à travailler. Voici ce que l'un d'eux déclare : *« Ils m'ont déjà pris en CDD pendant presque deux ans, ils me signent toujours des contrats ; la façon donc ils fonctionnent au niveau des embauches, je ne peux pas vous dire. Ici, apparemment, on rentre par concours* » (Nicolas, 23 ans, CDD).

Par ailleurs, il est important de préciser que certaines restaurations de type collectif recrutent leur personnel par voie de concours. Ces concours ne sont pas réguliers; de plus, les critères de sélection et la procédure à suivre ne sont pas simples. Un de nos participants a mentionné que cela fait plusieurs mois qu'il essaie d'avoir en vain, les informations et la procédure à suivre pour déposer sa candidature pour ces concours. Il paraît que ce sont des concours qui se font plus en interne, et dont les informations sont diffusées à un public relativement restreint.

2.2.2 Les horaires atypiques

Tous nos participants (*échantillon I* et *échantillon II*) sont d'accord pour reconnaître que les horaires dans le secteur de la restauration sont non seulement atypiques, mais aussi très difficiles. Ces horaires atypiques constituent une source de découragement pour plusieurs jeunes cuisiniers, même s'ils sont motivés, et qu'ils souhaitent faire carrière dans ce secteur. À ce propos, un jeune cuisinier déclare :

Le métier m'intéresse, mais ce sont les horaires; c'est dur, c'est fatiguant, tu es stressé, le patron qui met la pression, plus les horaires, la fatigue, etc.….Et la pression de ne pas avoir le temps pour rien faire, je rentre chez moi, je travaille en coupure, je faisais trois heures de pause, j'aimerais bien me reposer quoi, parce que pour repartir, finir à minuit et rentrer à deux heures

du matin, je dors, et c'est tout, je n'ai pas de temps pour sortir faire des choses, c'est ce que je n'aime pas. (Marco, 24 ans, CDI)

Les propos de ce participant mettent effectivement en évidence que les horaires atypiques peuvent constituer une difficulté suffisamment importante pour être une source de démotivation pour plusieurs jeunes cuisiniers. Non seulement ces horaires engendrent de la fatigue et plusieurs sortes de malaise, mais aussi, ces derniers subissent de plus la pression des patrons qui sont toujours plus exigeants. D'ailleurs, ce jeune nous a confié que si les conditions de travail ne s'améliorent pas d'ici quelque temps, il ne serait plus capable de supporter son poste.

Un autre aspect qui rend ces horaires atypiques est lié au fait de travailler en coupure. Généralement, les horaires de travail des cuisiniers sont de huit heures à quinze heures et de dix-huit heures à vingt-deux heures ; à partir de cette base, certains patrons modulent les horaires en fonction de leurs activités ou de leurs besoins. Or, le fait de travailler en coupure peut réduire considérablement le temps libre des cuisiniers. Ils ont de la sorte l'impression d'être absorbés par le travail et ne disposent plus assez de temps pour leur vie personnelle : Un des participants exprime ainsi le temps qu'il lui reste à consacrer pour sa vie personnelle :

En plus il y a des coupures, c'est ça qui est chiant, et moi je n'aime pas travailler en coupure, moi j'aime avoir un horaire, quand je commence et quand je finis (…) les horaires déjà c'est un truc de fou. Toujours en train de courir, tu n'as même pas le temps pour faire ta paperasse, pour faire tes courses, comme payer les factures par exemple, tu es toujours obligé de mandater quelqu'un pour le faire » (Kevin, 26 ans, CDI, à temps partiel)

Tel qu'on peut le lire dans cet extrait, les horaires ne sont pas toujours clairement définis et respectés dans le secteur de la restauration, notamment en ce qui concerne l'heure de sortie. En outre, l'allongement des heures de travail des cuisiniers semble être monnaie courante[135]. Voici ce qu'un participant déclare à ce propos :

Et il y a des clients qui arrivent toujours à minuit trente, quand on a déjà tout nettoyé, et puis quand tu dis « non, j'en ai marre, moi aussi j'ai une vie, faut que je me repose » ça énerve le patron; alors que sur le contrat c'était conclu que tu finissais à minuit. Mais tu dois rester là, faire le repas, et attendre jusqu'à ce que le client finisse de manger (Eric, 25 ans, CDD).

En plus de travailler en coupure, le rythme de travail des cuisiniers est aussi atypique, compte tenu du fait que ces derniers sont appelés à travailler en tout temps : le matin, le soir le week-end, et parfois les jours fériés. Ce rythme de vie n'est pas facile pour nombre de cuisiniers de

[135] Un peu plus loin, nous verrons que ces heures supplémentaires ne sont pas rémunérées.

notre recherche, et constitue également une source de démotivation pour plusieurs d'entre eux. « *Moi j'aime bien faire la cuisine, mais. (...) c'est un rythme de vie qui est complètement décalé au reste du monde hein, la restauration c'est ça quoi, les autres ils se reposent et nous on travaille. Le week-end on travaille, les midis on travaille, les soirs on travaille, pendant les vacances on travaille en gros, c'est ça les gens ils se reposent, et nous on travaille* » (Jonathan, 21 ans CDI, restauration traditionnelle). Dans la même veine, plusieurs partons et intermédiaires d'emploi reconnaissent que certains jeunes sont réfractaires au travail du week-end et du soir, et encore plus, lorsqu'il faut travailler au-delà de minuit :

Parce que c'est quand même un métier exigeant, je veux dire, c'est travailler quand les autres sont en vacance, vous êtes en décalé. Moi j'ai mon fils qui a un copain qui travaille dans la restauration, ils ont du mal à se voir, parce que lui il travaille le samedi et dimanche. Fallait que le copain quitte le travail pour faire autre chose. La deuxième chose c'est les horaires, travailler le matin jusqu'à quinze heures, et puis, après vous avez une pause de trois heures, et après vous reprenez à 18 heures jusqu'à minuit. Qui c'est qui a envie de travailler comme cela ? (Roland, responsable de restauration collective)

Par ailleurs, certains jeunes ont mentionné ne pas disposer d'un véhicule personnel comme moyen de locomotion. Plusieurs d'entre eux doivent utiliser les transports en commun (bus, et tram). Or, à Strasbourg, la plupart des transports en commun s'arrêtent à minuit. Plusieurs de nos participants qui finissent leur service au-delà de cette heure ont de réelles difficultés à rejoindre leur domicile, d'où une autre source de démotivation et une entrave à leur potentiel d'insertion professionnelle. À ce propos, un participant s'exprime en ces termes:

À deux heures, il y a plus de transport en commun, et si tu n'as pas de voiture tu fais comment? Tu marches à pied ! Plusieurs fois j'ai marché à pied, avec un froid pas possible. Et quand tu marches en route, tu te demandes, qu'est-ce que je fous même dans ce boulot de merde là ? Celui qui est rentré à dix-sept heures dort déjà, il touche la même paie que moi, qu'est-ce que je fous là ? Au bout d'un certain moment, tu en as marre, tu en ras-le-bol. (Marco, 24 ans, CDI)

Au regard de tout ce qui précède, il semble bien que les horaires de travail dans le secteur de la restauration peuvent devenir un obstacle très significatif à l'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers qui souhaitent faire carrière dans ce secteur. De leur côté, les employeurs et les patrons reconnaissent que ces horaires de travail atypiques et difficiles ne facilitent pas le recrutement des cuisiniers qualifiés. Plusieurs d'entre eux ont de la peine à combler des postes vacants dans leur entreprise : « *c'est difficile de trouver du personnel du fait des horaires et des contraintes du travail qui y sont liées »* (Laurent, patron de restauration). Par ailleurs, les

conditions de travail dans ce secteur d'activité ne sont pas aisées, notamment en ce qui concerne le travail des cuisiniers.

2.2.3 Conditions de travail difficiles

Tous les participants que nous avons rencontrés s'accordent pour reconnaître que les conditions de travail dans le secteur de la restauration sont très peu encourageantes. Tel que nous l'avons vu précédemment, non seulement les horaires de travail sont très difficiles, mais également, l'exercice du métier de cuisinier en soi l'est davantage. Les cuisiniers doivent par exemple témoigner d'une grande force physique ainsi qu'une grande rapidité. L'un des aspects qui découragent et démotivent les jeunes cuisiniers tient au fait que les efforts fournis ne sont pas reconnus à leur juste valeur par les employeurs : « *La restauration c'est un domaine un peu ingrat, les patrons ne voient jamais tous les efforts qu'on fait, c'est un domaine qui est très difficile, et ce n'est pas évident quoi ! Les contraintes des horaires, etc.* » (Raoul, 25 ans, intérimaire). Toujours à propos des conditions de travail difficiles auxquelles sont soumis les jeunes cuisiniers, un patron de restaurant explique :

> La restauration c'est un travail qui est très difficile sur le moment ponctuel parce que …quelqu'un qui commence son service à 10h, qui finit à 15h par exemple, de 10h jusqu'à midi, il fait la mise en place, donc, c'est relativement cool, c'est un travail normal; remplir le frigo, nettoyer les étagères, nettoyer les toilettes, la mise en place des tables, etc.…, mais à partir de midi, la personne fait du service soit au bar, soit en salle et les gens qui travaillent en cuisine, à partir de midi, il y a un coup de bourre, donc, il y a une difficulté. Le travail supplémentaire qui est lié au speed. C'est le stress, c'est la fatigue, en deux heures, ça va être un moment très difficile, très intense. Donc, il y a des gens qui ont du mal à avoir ces genres de pression quoi! (Laurent, patron de restaurant)

Cet extrait met clairement en évidence que si d'une manière générale, les métiers de la restauration sont réputés « difficiles », le métier de cuisinier en particulier l'est encore plus. Aux heures de pointe, les serveurs et les barmans travaillent dans une ambiance relativement calme, alors que les cuisiniers subissent des tensions et des pressions considérables. Certains cuisiniers, notamment ceux œuvrant dans la restauration de type traditionnelle, nous ont confié qu'aux heures de pointe, ils n'ont pas droit à l'erreur : si un plat n'est pas réussi, il est retourné systématiquement en cuisine, afin d'être confectionné à nouveau. Ce qui coûte du temps, de l'argent, et nuit à la réputation du restaurant. Ceci constitue l'un des aspects générateurs de stress aux heures de pointe pour certains jeunes cuisiniers. En somme, en un laps de temps déterminé, les plats doivent être très bien confectionnés, et livrés dans une limite de temps assez court, afin que le client n'attende pas trop longtemps. Plusieurs jeunes éprouvent des difficultés

à supporter ce niveau de stress. Les propos de ce jeune cuisinier illustrent clairement ce phénomène :

Oui, c'est très difficile dans la restauration traditionnelle, surtout aux heures de pointe, ce n'est pas facile, faut travailler rapidement, suivre les commandes; des fois les commandes arrivent tous à la fois, il faut vraiment être apte pour suivre. Et si ça ne suit pas, c'est le patron qu'on a dans le dos, il met la pression. Et parfois quand le plat est mal fait, on a des critiques des clients, et des fois on retourne les plats en cuisine, et parfois, il faut encore tout recommencer, c'est parfois très stressant. (Roger, 26 ans, CDI)

Quelque un de nos participants ont dû quitter leur emploi en raison du stress intense généré par les conditions difficiles dans lesquelles ils œuvraient. Il semble que les conditions de travail soient plus difficiles en restauration traditionnelle : « *En restauration traditionnelle surtout, il y a trop de pressio;, surtout aux heures de service, le rythme est très soutenu, et c'est très difficile pour moi*; *je ne peux pas suivre* » (Patrick, 24 ans, CDD). Dans la plupart des restaurants, en l'occurrence les restaurants traditionnels, la température en cuisine est souvent hors-norme : dans le restaurant x (restaurant traditionnel à Strasbourg) que nous avons eu l'occasion d'observer pendant quelques heures, les aides-cuisiniers qui étaient chargés de préparer les entrées travaillaient dans un froid à peine supportable, tandis qu'en cuisine, il se dégageait une chaleur et des bruits difficilement soutenables. Le fait que les employés de cuisine soient exposés à ces températures à longueur de journée n'est pas sans conséquence sur la santé de ceux-ci. De plus, les espaces de travail sont très réduits, d'où la difficulté pour le personnel de cuisine à se mouvoir. L'un des participants s'est exprimé à ce propos :

Je n'ai pas tenu longtemps parce que c'est un travail assez difficile; pas difficile en lui-même, c'est plus les conditions de travail qui sont assez… En fait, on travaillait dans le froid, du matin au soir ; et c'est vrai que je commençais à avoir certaines anomalies dans mon organisme à cause de ça quoi ! Et je ne pouvais pas forcer mon corps. (Mohamed, 25 ans, CDD)

Certains de nos participants n'ont pas réussi leur période d'essai parce que les partons estimaient qu'ils n'étaient pas assez rapides et endurants ; en effet, « *c'est du travail qui nécessite vraiment l'endurance et la force physique* » (Michel, 22 ans, CDI, restauration traditionnelle). Ainsi, pour faire face à ces exigences, certains cuisiniers disent être devenus toxicomanes (Maranda *et coll.*. 2003) ou alcooliques. Un participant explique :

Le dernier restaurant traditionnel où j'ai travaillé, tout le monde arrivait le matin, dès qu'on prenait le café, tout le monde fumait un joint, c'est leur stimulant quoi, c'est un truc de ouf…, ça devient quasiment normal quoi. Pour moi, ce qui est encore plus grave c'est l'alcoolisme des cuisiniers et la cocaïne et même les médocs (…) Un matin, j'ai pété un câble, je commençais à en prendre plusieurs. À l'hôpital, ils m'ont dit, ça ne va pas, il faut que vous vous reposiez

quoi ! Ça a été très dur quoi (…) il y a pas mal de cuisiniers qui le prennent, dans ma tête, je ne supportais plus la pression, je faisais ça en cachette de mon copain, etc.….Et à un moment c'était trop, et du coup je me suis retrouvé à l'hôpital quoi. (Charles, 25 ans, CDD).

Dans le même ordre d'idées, plusieurs intermédiaires d'emploi et patrons se sont rendus compte que la stabilité d'emploi dans le métier de cuisinier est tributaire des exigences et des contraintes du secteur de la restauration. Autrement dit, un jeune qui accepte de faire carrière dans le métier de cuisinier doit être prêt à se soumettre à ces contraintes et exigences. Ceci est l'une des raisons qui expliquent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la restauration :

La stabilité dans le secteur de la restauration est toute simple ; elle est liée aux contraintes de ce métier, qui est une contrainte où les gens sont souvent obligés de travailler les soirs, soit très tôt le matin, soit tard le soir, ou les jours fériés et les week-ends. C'est pour ça qu'aujourd'hui dans la restauration, la main-d'œuvre est difficile à trouver du fait du poste du travail en lui-même. On sait très bien qu'un restaurant doit être ouvert jusqu'à une heure du matin, donc, il y a des gens qui doivent travailler jusqu'à une heure du matin. Pour les employeurs, c'est difficile de trouver du personnel du fait des horaires et des contraintes du travail qui y sont liées. La restauration c'est un travail qui est très difficile sur le moment ponctuel parce que …quelqu'un qui commence son service à 10h, qui fini à 15 h par exemple, de 10h jusqu'à midi, il fait la mise en place, donc, c'est relativement cool; c'est un travail normal, remplir le frigo, nettoyer les étagères, nettoyer les toilettes, la mise en place des tables, etc.. Mais à partir de midi, si la personne fait du service soit au Bar, soit en salle, et les gens qui travaillent en cuisine à partir de midi, il y a un coup de bourre, donc, il y a une difficulté. Le travail supplémentaire qui est lié au speed c'est le stress, c'est la fatigue, en deux heures, ça va être un moment très difficile, très intense. Donc, il y a des gens qui ont du mal à avoir ces genres de pression de pression quoi ! (Laurent, patron de restauration traditionnelle)

Ces extraits permettent de voir les conditions difficiles dans lesquelles exercent les jeunes cuisiniers que nous avons interrogés, ainsi que leurs impacts négatifs sur la santé de des derniers. Il nous paraît important de souligner ici que la plupart des jeunes cuisiniers qui ont parlé de leur santé sont ceux qui se disent très motivés à exercer ces emplois. Pour ces jeunes, être cuisinier semble être est une vocation, une passion. Ainsi, ils sont prêts à tout donner pour occuper un emploi stable.

Par ailleurs, selon les témoignages recueillis, les conditions de travail semblent plus favorables dans la restauration de type collectif. En effet, en observant le restaurant « y », nous avons pu remarquer que les espaces de travail étaient assez grands, par rapport aux espaces de travail dans la restauration de type traditionnel. De plus, les heures de pointe sont plus ou moins stressantes, étant donné que le service se fait à la chaîne, avec des menus plus ou moins variés. Par ailleurs, nous avons noté moins de bruit, et des températures acceptables. Concernant les

horaires de travail, plusieurs cuisiniers ont souligné leur satisfaction de ne pas travailler en coupure, ni le week-end ni tard le soir, et d'avoir un service qui se termine à des heures raisonnables. C'est pourquoi certains jeunes cuisiniers préfèrent œuvrer dans ce type de restaurant. En œuvrant dans ce type de restaurant, il est possible pour les jeunes cuisiniers d'avoir des vacances au même moment que leurs amis, et aussi d'avoir une vie de famille : « *Le travail de la restauration est plus facile dans la restauration collective que dans la restauration privée. Ce qu'ils veulent éviter c'est la restauration privée, où ils travaillent pendant que leurs copains sont en vacances; s'ils veulent avoir une vie de famille, c'est difficile aussi. Cette génération-là, ils veulent avoir la facilité tout de suite »* (Pierre, Responsable agence d'intérim).

Les considérations qui précèdent mettent clairement en évidence que la plupart des cuisiniers exercent leur emploi dans les conditions peu enviables. Outre ces conditions de travail difficiles, il semble que les cuisiniers ne bénéficient pas de revenus adéquats, à la hauteur de ce qui est exigé d'eux. C'est ce dont il sera question dans la sous-section suivante.

2.2.4 Une rémunération peu attrayante

Pour plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés, la rémunération constitue l'un des facteurs qui les empêchent de se stabiliser dans le secteur de la restauration. En effets, plusieurs d'entre eux estiment qu'ils ne sont pas rémunérés selon leurs attentes, compte tenu des efforts qu'ils fournissent. À ce propos, certains ont rapporté qu'ils ne sont pas être rémunérés de façon régulière; ce qui crée un sentiment d'insécurité. Ce phénomène est plus courant en restauration collective. Par exemple, un des cuisiniers que nous avons rencontrés nous a rapporté que lorsqu'il était dans la restauration traditionnelle, il travaillait « *le midi et le soir, et il n'y avait vraiment pas de récompense là-dessus, et en plus de ça, une fois j'étais payé 10, une fois j'étais payé 12 »* (Antoine, 26 ans, CDI) et maintenant qu'il travaille en restauration collective, il a la sécurité de l'emploi et son salaire est garanti : « *ici, au moins, j'ai la sécurité d'emploi, je n'ai plus besoin de me torturer l'esprit pour me dire ah tiens, est-ce que ce mois-ci je vais être payé*. » (Antoine, 26 ans, CDI). Dans la même lignée, une responsable d'intérim déclare : *« il y en a beaucoup qui viennent par exemple en cuisine, qui ne veulent plus travailler en restauration traditionnelle parce que c'est payé très mal; normalement c'est une base de trente-neuf heures, mais on se retrouve à faire 70 heures, mais payés qu'à 39, au SMIC à 1100 euros, donc, ils préfèrent arrêter et s'orienter vers la restauration de collectivité ».*

Ce phénomène est d'autant plus décourageant et démotivant, qu'un autre cuisinier qui occupait un emploi stable nous a confié qu'il a dû quitter son emploi parce que le patron

« *n'était pas correct* » avec lui, car, il ne lui versait pas son salaire de façon régulière ; de plus, ce dernier ne respectait pas les termes du contrat parce les jours de congé n'étaient pas payés, comme initialement prévu : « *j'étais embauché, mais le patron n'était pas correct, c'est-à-dire, je ne recevais pas mon salaire à temps, je ne recevais pas mes jours de congé comme c'était prévu de les avoir; dès que je partais en vacances; je revenais, on me faisait une crise, voilà…ça n'allait pas toujours bien avec les patrons* » (Mohamed, 25 ans, CDD). Dans la même veine, un autre participant qui a quitté le secteur de la restauration, peu après notre rencontre, nous a révélé ceci : « *le travail était mal rémunéré; le premier emploi que j'ai eu ici à Strasbourg, je gagnais 1080 euros, je bossais là-bas comme un malade* » (Eric, 25 ans, CDI). Ce jeune était vraiment passionné, il nous a confié qu'il était prêt à demeurer sur son poste, à condition que le patron révise son salaire. Puisque le patron a refusé de satisfaire à cette exigence, il a préféré quitter le secteur de la restauration, pour se réorienter dans le secteur du bâtiment.

Par ailleurs, il semble que la plupart des patrons ne paient pas les heures supplémentaires. Ainsi, plusieurs jeunes cuisiniers préfèrent travailler seulement avec les intérims parce que non seulement ils sont satisfaits de leur taux de rémunération horaire, mais aussi, toutes leurs heures supplémentaires ne sont pas payées. À ce sujet, un jeune cuisinier explique :

> Le patron nous arnaque et tout, sur les heures supplémentaires; il y a plein de choses quoi ! Pour moi ce n'est pas normal je trouve ; il y en a qui sont tellement passionnés que ça ne les dérange pas de rester tout le temps. Je ne suis pas passionnée, j'aime bien, passionné c'est encore le stade au-dessus, passionné ça veut dire ils peuvent rester toute leur journée, en cuisine, c'est-à-dire de neuf heures à une heure, et ça ne leur dérange pas, mais moi, au bout d'un moment, je n'en peux plus, je n'arrive pas, c'est ça qui me freine à vouloir faire carrière dans la restauration ; payer de la misère pour des horaires de merde, ça ne m'intéresse pas ; c'est pour ça que je reste en intérim ; en intérim, tout est réglo, les heures sup sont payées toujours au-dessus, ils donnent tous les papiers, c'est pour ça que je veux travailler avec les intérims. (Raoul, 25 ans, intérimaire)

Cet extrait donne une indication de l'impact possible d'une rémunération inadéquate sur l'insertion et la stabilisation professionnelle de certains jeunes.

En somme, les résultats présentés ont permis de mettre en évidence comment les logiques de fonctionnement et d'organisation dans le secteur de la restauration peuvent constituer des freins et des sources de démotivation pour plusieurs jeunes cuisiniers. Selon la théorie bi-factorielle de Herzberg (2003), lorsque les facteurs d'hygiène ou facteurs externes (l'administration de l'entreprise, la politique salariale, les conditions de travail) ne sont pas adéquats, les salariés

sont généralement insatisfaits et démotivés au travail. Toujours selon ces auteurs, ces facteurs contribuent à la motivation et permettent d'éviter l'insatisfaction chez les salariés.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, les jeunes cuisiniers qui ont participé à notre étude ont fait face à quatre types de contraintes et difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration. Dans la sous-section suivante, nous traiterons des difficultés d'ordre familial et social.

Tableau XV :
récapitulatif des difficultés et contraintes liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration

2.2 Les difficultés et contraintes liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration
2.2.1 La saisonnalité des emplois
2.2.2 Les horaires atypiques
2.2.3 Conditions de travail difficiles
2.2.4 Une rémunération peu attrayante

2.3 Les difficultés d'ordre familial, social et économique

L'origine sociale (Bourdieu, 1980 ; Dubar, 1991) et la famille (Vultur et Morgat, 2009 ; Vultur, 2003 ; Coleman, 1988) constituent un enjeu très important dans le parcours d'insertion professionnelle des jeunes. Si certains jeunes qui ont participé à nos études ont bénéficié des avantages liés à leur classe sociale et à leur famille, en revanche, pour d'autres, leur origine sociale et leur situation familiale ont constitué un obstacle non négligeable.

Dans ce groupement, trois types de difficultés sont identifiés, à savoir : le choix du métier de cuisinier par contrainte familiale, les difficultés liées à l'origine socio-économique, et les difficultés liées au soutien des proches et des amis, et à l'instabilité familiale.

2.3.1 Choix du métier par contrainte familiale

Pour plusieurs de nos participants, le choix du métier s'est fait par contrainte familiale, ou par défaut. En effet, compte tenu du climat d'instabilité qui sévit actuellement sur le marché du travail, certains parents peuvent exercer des pressions sur leurs enfants pour qu'ils s'orientent

vers des secteurs d'activité où l'offre d'emploi est constante. C'est du moins ce que soutient ce patron de restaurant interrogé : « *c'est les parents qui ont décidé parce que la restauration c'est un métier où il y a toujours du travail »* (Laurent, patron de restaurant). Par ailleurs, d'autres parents orientent leurs enfants vers ce métier lorsqu'ils se rendent compte que ces derniers sont en échec scolaire, et n'ont plus d'autres issues que le secteur de la restauration. Ainsi s'exprime une responsable intérimaire : « *C'est des jeunes que les parents mettent sur cette voie de garage parce qu'ils ne sont pas capables de faire une seconde générale, alors, on va les diriger vers un CA. Dans le fond ce sont des jeunes qui sont poussés par les parents* » (Marie, responsable agent d'intérim). En contraignant leurs enfants à s'orienter vers le métier de cuisinier, certains parents ne prennent pas compte les projets professionnels ou les aspirations de leurs enfants. Un jeune cuisinier qui aspirait à devenir footballeur professionnel nous rapporte :

> C'est la pression familiale, ma maman a toujours rêvé que je sois cuisinier et finalement voilà quoi (…) le problème c'est qu'elle m'a dit d'arrêter le foot parce que c'est un métier qui ne donne pas beaucoup d'argent ; et moi j'ai pas mal d'amis qui sont des footballeurs qui ont bien gagné leur vie; et aujourd'hui ont les résultats. Et moi de mon côté, j'ai un peu plus de mal à m'en sortir au niveau financier. (Ismaël, 21 ans, intérimaire)

Au cours de notre enquête, nous avons pu constater que cette pression familiale constitue plutôt une source de démotivation et d'insatisfaction (Bujold et Gingras, 2000), car tous les jeunes (environ huit) qui ont révélé avoir choisi ce métier par contrainte familiale supportent très mal les conditions de travail et mentionnent ne pas vouloir faire carrière dans le secteur de la restauration. . Tel que nous l'avons déjà mentionné précédemment, pour exercer le métier de cuisinier, il faut être passionné et motivé; or « *un jeune qu'on a forcé à faire ce métier ne sera pas passionné, et ne trouvera tout simplement pas sa place »* (Marie, responsable agent d'intérim). Selon cette responsable d'intérim, lorsque ces jeunes arrivent en agence, ils disent : « *je suis là parce qu'on m'a demandé d'être là* ». Ces derniers n'ont pas la moindre motivation ; quand on les appelle pour aller faire des missions, ils disent « *non, finalement, je ne peux pas* ».

Voilà autant d'exemples qui mettent en évidence que certains jeunes cuisiniers éprouvent des difficultés d'insertion et de stabilisation en emploi, parce qu'ils se sont orientés vers ce métier sous pression familiale, sans avoir de véritable motivation, ou d'intérêt pour ce métier. Or, de nombreuses recherches ont mis en évidence une forte tendance chez des individus à s'engager et à persévérer dans un secteur d'activité qui leur permet d'actualiser leur intérêt, ou au contraire à quitter un métier pour lequel ils n'ont aucun intérêt (Bujold et Gingras, 2000). Ainsi, nous

verrons dans les sections suivantes que les jeunes qui ont un « parcours de stabilité » sont ceux qui sont motivés, voire même passionnés à exercer le métier de cuisinier.

Rappelons aussi que de nos jours, le secteur de la restauration en général, et plus particulièrement le métier de cuisinier, a considérablement évolué et nécessite une passion, ainsi que des compétences spécifiques pour l'exercer. Certains parents n'ont toutefois pas conscience de cela lorsqu'ils contraignent leur enfant à s'y orienter. Par ailleurs, il n'est pas rare que l'origine socio-économique constitue une contrainte, ou un facteur défavorable à l'insertion professionnelle de certains jeunes cuisiniers.

2.3.2 Origine socio-économique défavorable et absence de soutien parental et amical lacunaire

Tel que mentionné au quatrième chapitre, l'origine socio-économique est un facteur qui influence considérablement l'accès à l'emploi des jeunes diplômés. Dans cette recherche, nous avons défini le niveau économique selon le niveau d'instruction et la profession des parents. Plusieurs recherches s'accordent pour reconnaître que les jeunes issus des milieux modestes ont plus de difficultés à s'insérer et à se stabiliser en emploi que les jeunes issus des milieux favorisés (Lopez et Thomas, 2005 ; Vultur, 2003 ; Fournier *et coll.*. 2002 ; Bourdieu, 1981). En effet, le niveau d'instruction des parents et leur profession constituent d'importantes ressources de base pour leurs enfants, pour le développement et la création du propre capital humain de ces derniers (Corcoran *et coll.*. 1992 ; Alwin et Thornton, 1984). Autrement dit, la situation économique des parents permet aux jeunes d'avoir accès ou non à certaines ressources (matérielles, sociales, économiques) qui les aident à faire face au marché du travail. Or, plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés dans le cadre de cette recherche sont issus de familles modestes. Certains ont révélé que leurs parents ne disposent pas de ressources dont ils auraient pu tirer parti pour leur formation et leur insertion au marché du travail. Un participant déclare à ce sujet : « *Ma mère n'est pas très instruite, elle n'a pas eu assez de moyens pour m'éduquer et pour investir dans mes projets ; je n'avais personne pour m'aider, même pour mes devoirs* » (Patrick, 24 ans, CDD). D'autres participants ont révélé que leurs difficultés sont liées au fait que leurs parents ne disposent pas de moyens financiers nécessaires pour les aider à obtenir un permis de conduire. Or, sans permis de conduire, ils ne peuvent postuler pour les emplois dans les environs de Strasbourg.

Les propos de ce responsable d'intérim rendent compte de cette situation :

Beaucoup de jeunes malheureusement n'ont pas de voiture, c'est un problème aussi dans le métier. Par exemple je suis à la recherche d'un cuisinier pour une région très excentrique, mais je ne trouve pas, parce que c'est des gens qui n'ont pas de voiture. Et vu que le permis est très cher actuellement, ça devient compliqué de dire au jeune, je ne peux pas te trouver de mission parce que c'est à l'extérieur de Strasbourg. À Strasbourg, le transport en commun ça va encore, parce que Strasbourg est bien desservi, par contre, dans les zones excentriques, sans voiture vous n'y arrivez pas. Donc, il faut connaitre ; et on ne peut pas dire on va y aller en vélo, parce que la route est un peu dangereuse. Donc, voilà, ça c'est une grosse problématique aussi dans le métier : les gens qui n'ont pas de permis, ou alors les gens qui ont le permis, mais qui n'ont pas de voiture. Très peu ont le permis de conduire (…) beaucoup de parents ne peuvent pas offir à leurs enfants, les jeunes viennent travailler justement pour pouvoir…. (Marie, responsable agent d'intérim).

Cet extrait permet de voir qu'effectivement, le fait de détenir un permis de conduire, ainsi qu'un véhicule, représente un atout important pour le jeune qui souhaite faire carrière dans le secteur de la restauration; cela fait partie des critères essentiels pour exercer aisément un emploi dans le secteur de la restauration. Dans le même ordre d'idées, tel que nous le mentionnions précédemment, plusieurs jeunes cuisiniers, tributaires des transports en commun, ont déclaré vouloir quitter complètement le secteur de la restauration, car le fait de finir leur service à des heures où les transports en commun ne sont plus opérationnels leur cause des difficultés pour rejoindre leur domicile.

Par ailleurs certains jeunes cuisiniers ont déclaré n'avoir jamais reçu de soutien moral, ni d'encouragement de la part de leurs parents: « *j'ai toujours fait les choses dans la vie tout seul quoi ! Je veux dire je me suis toujours donné la peine moi-même de le faire, il y a jamais eu une personne qui me motive de le faire »* (Kévin, 26 ans, CDI, temps partiel). Or, le succès d'un individu dans une profession dépend en partie du soutien reçu (Supers, 1957, *in* Bujold et Gingras, 2000). Selon ces auteurs, un enfant qu'on encourage à partir des succès qu'il obtient prendra l'habitude du succès, que ce soit dans la vie courante, à l'école, ou au travail. Ultimement, ces influences permettent aux enfants d'avoir certaines aptitudes de base nécessaires pour réussir dans leur parcours social et professionnel.

Dans un autre ordre d'idées, un réseau relationnel solide favorise l'accès au marché de l'emploi. Plus précisément, la capacité d'effectuer la transition entre le milieu scolaire et le monde du travail exige non seulement un réseau de sociabilité[136] (Delcroix, 2010 ; Fournier et Monette,

[136] Le réseau de sociabilité constitue l'ensemble des ressources susceptibles de donner du soutien à un individu, en l'occurrence la famille, les amis, les connaissances, les professionnels et les ressources de la communauté (Delcroix, 2009 ; Fournier et Monette, 2000).

2000), ou un capital social (Bourdieu, 1980), mais surtout, la possibilité d'en tirer profit, lorsque la nécessité s'impose. C'est pourquoi, pour plusieurs chercheurs, l'insertion sociale apparaît avant tout comme une condition essentielle préalable à l'insertion professionnelle (Fournier et coll., 2006 ; Dubar, 2001).

Plusieurs chercheurs (Vultur et Molgat, 2009; Vultur, 2003, Super, 1957, *in* Bujold et Gingras, 2000) s'accordent pour reconnaître que dans un contexte d'incertitude, les membres de la famille apparaissent comme les premiers alliés dans le processus d'accès au marché du travail, et à une forme d'autonomie. Selon Super (1957, *in* Bujold et Gingras, 2000), la majorité des relations qu'on obtient se fait par l'intermédiaire de la famille. Par exemple, si le père exerce la profession que le fils convoite, il peut aider son fils à intégrer cette profession, en faisant intervenir ses contacts. Par ailleurs, si le père exerce une autre profession, ou s'il est dans un milieu d'affaires, il est susceptible d'avoir des amis qui peuvent aider son fils à intégrer la profession dans laquelle ce dernier souhaite faire carrière. Certains de nos participants ont déclaré n'avoir jamais bénéficié des réseaux de contacts de leurs parents, tandis que d'autres ignorent complètement si leurs parents ont des réseaux de sociabilité. Voici un exemple : « *Comme je vous l'ai dit tantôt, j'ai été abandonné très tôt par mes parents, alors, je ne sais même pas ce qu'ils ont comme réseaux d'amis, ça fait longtemps que je ne suis pas entré en contact eux* » (Ismaël, 21 ans, intérimaire).

D'autre part, en ce qui concerne le réseau d'amis, certaines recherches (Delcroix, 2009 ; Bernier, 1997) ont établi que les relations avec les pairs sont une composante importante de l'insertion sociale et professionnelle. En effet, certains amis servent de courroies d'informations importantes pouvant aboutir à une insertion durable en emploi. Plusieurs de nos participants ont avoué ne pas avoir un réseau d'amis sur lequel ils peuvent s'appuyer pour trouver un emploi stable. Quelques uns d'entre eux fréquentent exclusivement les jeunes qui sont dans la même situation qu'eux, plus précisément, les jeunes en situation d'instabilité d'emploi, ayant quasiment les mêmes difficultés d'insertion sociale et professionnelle : « *je suis avec les jeunes qui sont dans la même situation que moi* » (Patrick, 24 ans, CDD). Le fait de fréquenter les jeunes ayant les mêmes problèmes peut contribuer à aggraver la situation. Le parcours de Patrick en est un exemple. Lorsque nous l'avons rencontré à nouveau une année plus tard, il avait décroché. Il nous a confié qu'il passait ses journées au quartier « sans rien faire »tout au plus à verser dans l'économie illicite, en attendant de se lancer en affaires. D'autre part, pour certains jeunes cuisiniers en situation d'instabilité d'emploi ayant un réseau d'amitié faible ou inexistant, ont révélé qu'ils n'ont besoin de personne pour les aider. Ainsi, le fait de

ne pas détenir un réseau de sociabilité sur lequel ils peuvent s'appuyer risque de rendre plus ardu leur processus d'insertion.

L'analyse présentée dans cette section permet de voir le rôle que peut jouer l'origine sociale et le soutien relationnel dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il semble qu'une origine sociale modeste et un réseau relationnel lacunaire puissent être à la source de difficultés d'insertion professionnelle de certains nos participanants. Par ailleurs, il semble qu'une instabilité familiale et une absence d'autorité parentale peuvent également être à l'origine des difficultés d'insertion professionnelle de certains jeunes.

2.3.3 Instabilité familiale et absence d'autorité parentale

Les profondes transformations qui ont eu lieu au cours des dernières décennies ne sont pas sans conséquence sur les structures familiales (Corbeil et Descarries, 2003). En effet, ces transformations sont à l'origine des « nouvelles situations familiales » (famille monoparentale, famille recomposée, famille démissionnaire, divorce, etc., cf. Corbeil et Descarries, 2003). Ces nouvelles situations familiales portent en elles le germe de l'instabilité et constituent une des contraintes/difficultés d'insertion professionnelle pour plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons interviewés. Par exemple, plusieurs sociologues de la famille s'accordent pour reconnaître qu'un enfant qui évolue dans une famille idéale[137] a moins de difficultés en terme d'éducation, et par conséquent, a aussi moins de difficultés d'insertion professionnelle, puisqu'il bénéficie à la fois de l'autorité et de l'encadrement de ses deux parents. À l'opposé, un enfant qui évolue dans une famille monoparentale a plus de chance d'avoir des difficultés en terme d'éducation, et aussi des difficultés d'insertion et de stabilisation en emploi. Ainsi, plusieurs de nos participants ayant des difficultés à se stabiliser dans leur métier nous ont confié qu'ils n'ont bénéficié d'aucun encadrement de la part de leur père, car celui-ci était toujours absent, et que c'est la mère seule qui assurait tant bien que mal leur éducation. Un des participants explique :

C'est beaucoup plus la mère qui s'occupait de nous, le papa n'était pas très présent. Il peut donner deux ou trois conseils, vite fait (...). Il n'y a personne qui est là pour surveiller si tu as fait tes devoirs, et même quand les parents étaient convoqués, mon père ne venait jamais, je n'avais jamais vu mon père à l'école. On ne le connaissait même pas, c'était toujours ma mère (...) Oui, je n'ai jamais été proche de mon père, on a jamais causé, il ne m'a jamais donné les conseils, quand je disais, « Papa je veux te voir », il me répond « je n'ai pas le temps, qu'est-ce que tu as encore fait? » donc, au départ, il te cassait, quand tu voulais dialoguer et tout. Je suis

[137] Selon McMunn et al. (2001), la famille idéale est une famille constituée de deux parents (une mère et un père).

entré dans la vie comme ça, j'ai découvert par moi-même, je n'ai pas eu de conseils. (Yohan, 20 ans, intérimaire)

Cet extrait permet de voir jusqu'à quel point l'absence de l'autorité parentale et d'un encadrement adéquat peuvent, selon le point de vue de ce jeune avoir un impact sur le processus d'insertion professionnelle. Le jeune cuisinier dont il est question dans cet extrait est en situation d'emploi atypique; ce dernier a non seulement de réels problèmes de socialisation en emploi (Dubar, 2000), mais également, des difficultés à travailler en équipe. De plus, la maman de ce jeune était mère au foyer et s'occupait de quatre enfants, dont Yohan, et ses cadets. Ainsi, on peut penser qu'une autre source de difficulté pour ces jeunes tient au fait qu'il est né et a grandi dans un environnement où le travail n'est pas valorisé ; pour lui, le travail n'a pas de valeur en soi, c'est une obligation sociale, et il n'est pas prêt à se soumettre aux contraintes imposées par le travail. À ses yeux, le travail c'est « *un gagne-pain, c'est un travail comme tous les autres, un CDI m'aurait plu, mais avec des choses à négocier, moi, si c'est pour faire 60h par semaine, ce n'est pas la peine, je ne peux pas tenir, je vais devenir fou, tu vois, je n'ai pas envie de passer mon temps en cuisine* »

Par ailleurs, un autre jeune cuisinier ayant de sérieux problèmes relationnels déclare avoir été abandonné très tôt par sa mère et son beau-père; et de surcroît, n'avoir jamais connu son père. Selon ce dernier, cet abandon a considérablement joué sur son éducation. Il affirme ne pas avoir reçu une bonne éducation et dit avoir fait « trop de bêtises » parce qu'il était abandonné à lui-même, et s'être allié à une bande de jeunes du quartier qui étaient eux-mêmes en situation d'échec solaire et professionnel : « *Ma mère et mon beau père m'ont jeté* (...), *j'ai trouvé une collocation avec des amis* (…). *Ce sont les mauvaises fréquentations qui m'ont entraîné, on a fait des conneries, et maintenant voilà… Je me retrouve en bas de l'échelle* » (Merlin, 20 ans, intérimaire).

Un autre jeune a rapporté que ses difficultés d'insertion professionnelle sont en partie liées aux multiples déménagements de sa famille. En effet, ce jeune a grandi dans une famille recomposée, suite au décès de sa mère, à l'âge de trois ans. Sa belle-mère, soucieuse de l'avenir de ses enfants devenus déjà adulte, opte pour une stratégie de mobilité afin que ses enfants bénéficient d'un environnement propice à leur éducation et épanouissement : « *On a beaucoup déménagé aussi plusieurs fois, c'était à cause de ma belle-mère, parce que en fait comme ses enfants sont adultes, elle s'inquiète beaucoup pour eux, c'est pour ça que pratiquement tous les trois ans, elle trouve un prétexte; « oui, je veux déménager », donc, c'est un peu à cause d'elle en fait tout ce déménagement* (…). *Quand mon père a déménagé à xxx, je me voyais mal faire*

l'allée et retour entre x et y tous les jours, surtout quand tu es en restauration quoi » (Kévin, 26 ans, CDI temps partiel). Ainsi, à cause de tous ces déménagements, le participant était obligé de quitter son emploi stable pour lequel il était motivé et avait beaucoup d'intérêt. Aujourd'hui, il a de la difficulté à trouver un autre emploi stable à temps plein, qui lui procure autant de satisfaction.

Dans un autre ordre d'idée, plusieurs jeunes cuisiniers ont avancé qu'ils ont été confrontés à des difficultés liées au divorce de leurs parents. En effet, pour ces jeunes, le divorce a engendré des difficultés relatives au soutien scolaire et à l'autorité parentale, car ils ne recevaient aucune aide aux devoirs, et les parents étaient dans l'incapacité de leur payer des cours de répétition : *« Mes parents ont divorcé quand j'avais dix ans. J'ai eu beaucoup de difficultés à l'école, parce que je fréquentais une école spéciale, et je n'avais l'aide de personne (...) Je ne pouvais compter sur l'aide de personne, ni de mon père ni de ma mère, ni aucun membre de ma famille »* (Marion, 23 ans, intérimaire). De manière similaire, voici ce qu'un autre participant avance :

> Mes parents étaient divorcés, j'étais encore très jeune (8ans); mon père est allé se remarier ailleurs avec une autre femme et d'autres enfants; je n'ai eu aucun soutien de sa part, et cela fait plusieurs années que je ne l'ai pas vu. Ma mère n'est pas très instruite, elle n'a pas eu assez de moyens pour m'éduquer et pour investir dans mes projets ; je n'avais personne pour m'aider, même pour mes devoirs. (Patrick, 24 ans, CDD)

Enfin, un autre participant (Ismaël, 21 ans, intérimaire) ayant connu l'expérience du divorce a révélé que le divorce a été un facteur très défavorable à son parcours scolaire et professionnel, notamment parce qu'il habitait chez sa mère, et était obligé de voyager deux fois par année pour voir son père. Selon ce participant, il n'a pas reçu l'éducation qu'il lui fallait, et aurait aimé continuer à l'école pour avoir « un bon diplôme ». Il est important de préciser que lorsque nous avons demandé à ce participant de mieux expliquer quelles étaient ses difficultés pour trouver un emploi stable, il a répondu qu'il perdait son emploi parce qu'il avait des accrochages soit avec les patrons, soit avec les collègues. Les propos de ce patron de restaurant résument clairement le phénomène :

> Je pense que c'est plus lié à un problème d'éducation quoi ! Soit les parents qui sont dépassés par l'éducation des jeunes, soit le papa ou la maman qui est absente, il y a la séparation des couples souvent, et puis, il manque quelque chose dans l'éducation des enfants et après ça dérape ! Bon après il y a aussi les conjonctures économiques qui fait que les enfants sont là, ils sont livrés à eux-mêmes et essaient de survivre dans cette espèce de jungle qui existe, et puis bon, malheureusement, comme ils ne sont pas aidés par leur milieu familial, ils partent facilement à la dérive. (Laurent, patron de restauration)

En somme, ces exemples illustrent une fois de plus que dans certains cas, les difficultés d'insertion professionnelle peuvent être liées à certaines contraintes et carences générées par l'origine socioéconomique et la famille. Ceci dit, les différents types de difficultés et contraintes d'ordre socio-économique et familial auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers sont récapitulées dans le tableau ci-dessous. Toutefois, précisons que les attitudes et les caractéristiques personnelles de jeunes peuvent également à l'origine de leurs difficultés d'insertion professionnelle.

Tableau XVI :

récapitulatif des difficultés et contraintes d'ordre socio-économique et familial

2.3 Les difficultés et contraintes d'ordre social et familial
2.3.1 Choix du métier de cuisinier par défaut ou contrainte familiale
2.3.2 Origine sociale défavorable et absence de soutien (parents et amis)
2.3.3 Instabilité familiale et absence d'autorité parentale

2.4 Les difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques personnelles des jeunes

Les difficultés d'accès à l'emploi de certains jeunes cuisiniers sont également liées à leur comportement, leurs attitudes et leur rapport à l'emploi. En identifiant ces difficultés liées aux attitudes et au comportement des jeunes cuisiniers, nous souhaitons mettre l'accent sur le rôle et la responsabilité des jeunes dans leur processus d'insertion professionnelle (Castel, 2009 ; Fournier et coll., 2006 et 2002). Dans ce groupe de difficultés, quatre types sont identifiés à savoir : les difficultés liées au manque de compétence, les difficultés scolaires, le manque de motivation et le rapport instrumental au travail, et enfin les relations difficiles avec les parents.

2.4.1 Le manque de compétence (savoir, savoir-faire, savoir-être et compétences relationnelles)

Brochier (2010) définit la compétence[138] comme étant l'imbrication entre un ensemble de connaissances et de savoirs-faire acquis par un individu pour l'exercice d'une activité professionnelle et une position précise qui lui est assignée dans l'organisation du travail de

[138] *In* Céreq (2010) Séminaire organisé par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la banque – Paris – 4 mai 2010.

l'entreprise. Adoptant une perspective comparable, Chenu (2006) et Le Boterf[139] (2006) définissent la compétence au sens large, comme étant un système intégré des trois savoirs suivants : le savoir, le savoir-faire, et le savoir-être. Dans cette recherche, nous considérons les compétences relationnelles[140] comme étant une autre forme de savoir que les jeunes cuisiniers doivent mobiliser pour s'insérer et se stabiliser en emploi. Le Boterf (2006) précise qu'il est important de bien combiner ces différents types de savoirs dans une situation professionnelle afin d'atteindre les résultats attendus.

Par ailleurs, toujours dans le but d'évaluer le savoir-faire des jeunes cuisiniers, nous avons évalué leurs aptitudes, leur autonomie à travailler en cuisine, en utilisant une échelle comprise entre 0 et 10. Compte tenu du niveau d'exigences très élevé des employeurs en général, et de ceux des secteurs de la restauration en particulier, nous avons considéré comme aptes et autonomes les participants dont le score total à ces deux items était supérieur ou égal à 8/10, donc 80 %. Parmi les cuisiniers que nous avons interviewés, environ 70 % d'entre eux se sont déclarées comme aptes et autonomes à occuper le métier de cuisinier. Par ailleurs, environ 30 % ont déclaré ne pas avoir les habiletés et les aptitudes nécessaires à occuper ce poste. D'autre part, exercer le métier de cuisinier exige une présentation physique et une tenue vestimentaire bien soignée. Or, plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés n'avaient pas le physique de l'emploi (Monchâtre, 2010). Les uns avaient plusieurs piercing et tatouages sur le corps, tandis que d'autres avaient les cheveux longs, touffus et mal soignés, ce qui rend leur processus d'insertion professionnelle encore plus ardu. Par exemple, un des cuisiniers nous a confié qu'il avait des difficultés à trouver un emploi stable à cause de son look et de son style vestimentaire : « *Les gens, eux ils voient mon style et tout, et moi je ne veux pas changer mon style, me mettre comme eux pour accéder à leurs trucs. Moi je suis quelqu'un, je suis comme ça tu vois.* » (Yohann, 20 ans, intérimaire)[141].

Dans un autre ordre d'idée, nous avons évalué les compétences relationnelles en posant aux jeunes cuisiniers des questions relatives à leurs relations avec les collègues et la hiérarchie :

- *« Comment sont vos relations avec vos collègues ? Avec vos patrons ? »* ou
- « *Est-ce qu'il vous est déjà arrivé parfois d'avoir des problèmes avec vos collègues ou avec votre patron?* »

[139] Conférence *Les journées de l'ARSI* (Association pour la Recherche en Soins Infirmiers), Paris la Défense, 26-27 janvier 2006. Guy Le Boterf Diaporama Le Boterf Conseil 6 avril 2006 www.guyleboterf.com. Conférence GERACFAS (Association Groupement d'Etudes, de Recherches & d'Actions pour la Formation Aide-soignante.
[140] Par compétences relationnelles, nous entendons ici les habilités nécessaires pour maintenir à un niveau satisfaisant les relations interpersonnelles déjà établies (Hanson et Carpenter, 1994, *in* Fournier et Monette, 2000).
[141] Ce jeune, vraisemblablement toxicomane, s'est présenté à l'entretien avec des cheveux volumineux, mal coiffé, avec une bouteille de Vodka qu'il buvait au cours de l'entretien.

Pour la grande majorité, les relations avec les collègues et les patrons sont empreintes de courtoisie. Par ailleurs, pour quelques-uns, les rapports avec les collègues et les patrons sont très difficiles. Ils ont généralement de sérieuses difficultés à travailler en équipe, ou à maintenir de bons rapports avec les membres de leur équipe de travail. Un de ces cuisiniers explique : « *il y a eu des gens de la cuisine, je me suis un peu embrouillé un peu avec eux, ils ont dû parler, ils ont dû faire un truc dans mon dos* » « *... Et il y avait un pédé qui travaillait avec moi, tu sais je n'aime pas les pédés, tu vois.* » (Ismaël, 21 ans, intérimaires). Par ailleurs, un autre jeune cuisinier déclare avoir quitté son emploi parce que les relations entre ses collègues et son patron devenaient insupportables :

J'ai eu beaucoup de malentendus avec le chef, parce que c'était une entreprise familiale, il y a les deux fils qui sont chefs, ainsi que le frère du patron, puisque mon père a travaillé là-bas, il me jugeait par rapport à mon père, et au bout d'un moment, l'ambiance n'était pas là, il y avait une mauvaise ambiance, et donc, j'ai dit stop, je suis parti, je n'ai même pas fini mon contrat de six mois, j'étais en arrêt pendant quatre mois. J'ai travaillé juste deux mois sur mon CDD, et le reste j'étais en arrêt maladie. Je ne voulais plus rester dans cette boîte, parce que j'ai déjà changé deux fois d'équipe; l'ambiance n'était pas là, toujours, ça parlait derrière le dos des gens, c'était des insultes, pour moi ce n'est pas possible de travailler dans une équipe comme ça, où on s'engueule tous les cinq mn, on ne sait même pas pourquoi, quand il y en a un qui fait une connerie, c'est nous qui le prenons à la gueule, pour moi, c'était pas la peine de rester dans un endroit comme ça. (Pierre, 21 ans, CDI)

Compte tenu des nouvelles exigences du marché du travail, en plus des connaissances ou diplômes, tout jeune en processus d'insertion professionnelle devrait manifester les compétences relationnelles, et si possible, faire preuve d'une « docilité particulière[142] ». À ce propos, un responsable de la restauration collective raconte :

Oui, ça arrive parfois, que certains intérimaires s'absentent de leur poste de travail sans prévenir, sans rien dire à personne ; parfois, c'est pour des causes banales, soit parce qu'il n'a pas entendu son réveil, soit parce qu'il a fait la fête toute la nuit, au point de n'avoir pas pu se réveiller le matin pour se rendre à son travail.
Certains se conduisent parfois mal, soit ils refusent de se soumettre aux ordres du patron, soit, ils ont d'énormes difficultés à travailler avec leurs collègues, parfois, ne respectent pas les consignes, et les règles de l'entreprise. Dans ce type de restauration, il faut du relationnel, c'est différent de la restauration rapide. Moi ce que je recherche c'est que le jeune soit poli, qu'il soit bien habillé, la tenue est très importante dans la restauration ainsi que la propreté; et comme je vous ai dit avant, s'il a tous ses aptitudes, le sourire, et la motivation, nous on va lui apprendre le métier. La restauration c'est un métier de sourire, un métier de contact, il faut qu'il y ait le

[142] Cette expression est empruntée à Yves Clot, dans *Travail et emploi,* n° 83, Juillet 2000.

contact aussi. Et il ne faut pas qu'ils soient trop renfermés sur eux. (Laurent, patron de restaurant)

D'autre part, les compétences relationnelles permettent non seulement de créer des « liens faibles » (Granovetter, 1974) qui contribuent à faciliter le processus d'insertion professionnelle, mais permettent aussi de maintenir de bons rapports avec les collègues et la hiérarchie, créant ainsi un climat favorable à la stabilisation professionnelle. Suivant cette même logique, Monchâtre (2009) postule que les compétences relationnelles sont d'une importance indéniable, en restauration, car elles permettent également de mieux gérer la clientèle et de « tirer son épingle du jeu ». Or, comme l'illustre l'extrait ci-dessus, certains jeunes cuisiniers de notre échantillon ont mentionné ne pas être prêts à accepter les frustrations parfois générées par leurs relations avec les patrons ou les collègues pour conserver leur poste. À ce propos, un participant s'exprime : « *Comme on dit, je n'ai pas ma langue dans ma poche quand on me fait une réflexion ou une remarque pour une connerie qui a été faite soi-disant c'est moi, alors que ce n'est pas moi; je ne vais pas me laisser m'accuser et ça, ça ne passait pas chez moi quoi* » (Henry, 24 ans CDD). Sur un plan similaire, voici ce qu'un autre participant déclare :

Dans les anciennes équipes où j'ai travaillé, comme on dit, c'est des langues de vipère hein, ils sont gentils devant, mais derrière…..Mon ancien patron a dit à un de mes anciens collègues que si je n'étais pas parti de moi-même, il aurait tout fait pour me foutre dehors. Parce qu'il ne supportait pas que je lui dise ce que j'avais à lui dire, ça, il ne supportait pas. (Roger, 26 ans, CDI)

Tous ces exemples montrent que plusieurs cuisiniers demeurent dans une situation instable parce qu'ils ne sont « *pas prêts à tout accepter »* ou à se soumettre aux conditions de travail et aux exigences des patrons. Sinon, ils auraient *« déjà trouvé depuis longtemps un poste stable »* car *« il y a des tonnes d'emplois pour tous ceux qui sont prêts à tout accepter »* (Charles, 25 ans, CDD). Outre les « attitudes » et les « comportements » dans les difficultés d'insertion des jeunes de notre échantillon, les difficultés scolaires sont également pointées du doigt.

2.4.2 Les difficultés scolaires

Plusieurs recherches menées sur l'insertion professionnelle des jeunes mettent en évidence une corrélation entre le niveau d'étude et la qualité de l'emploi occupé (Castel, 2009 ; Vultur et Molgat, 2009 et 2003 ; Fourner *et coll.*. 2006 et 2002). Plus les jeunes sont diplômés, plus ils ont la possibilité d'accéder à un emploi stable, et en lien avec leur formation. Ceci est également vrai pour les diplômés du secteur de la restauration, en particulier les cuisiniers. Malgré le fait qu'il soit possible d'accéder au poste de cuisinier avec un CAP ou un BEP, les détenteurs d'un

Bac pro sont encore plus avantagés, car comme nous l'avons déjà mentionné un peu plus haut, le métier de cuisinier exige d'autres compétences (telles que la gestion) qu'on ne peut pas acquérir dans le cadre d'un simple CAP. La grande majorité de nos participants (n=21) ont intégré le secteur de la restauration avec un niveau CAP/BEP, ce qui peut être un facteur limitatif d'accès à l'emploi stable : « *Je pense qu'avec un Bac Pro, j'aurais eu plus d'opportunités* » (Pierre, 21 ans CDD). Par ailleurs, certains de ces cuisiniers ont obtenu ce diplôme (CAP; BEP) au prix d'un grand effort, parce qu'ils avaient des difficultés scolaires. « *J'avais des difficultés pour continuer l'école, ce n'était pas du tout facile pour moi* (…) *j'aurais aimé avoir un bon diplôme pour avoir un bon travail ou une bonne place, c'est un peu dommage. Actuellement, j'ai un contrat de six mois renouvelables, et parfois, ce n'est même pas sûr qu'il soit renouvelé* » (Bertrand, 21 ans, CDD).

Dans un autre ordre d'idées, les difficultés scolaires de certains jeunes cuisiniers tiennent au fait qu'ils avaient des rapports difficiles avec les enseignants, du fait de leur comportement inadéquat : « *J'ai été viré de l'école parce que je fumais des joints, il y avait un mec, j'étais avec lui, on nous a virés, j'avais déjà d'autres trucs et tout…, je me prenais la tête avec les prof;, après, à l'école c'était tendu »* (Ismaël, 21 ans, intérimaire). Pour d'autres, le manque de compétence des enseignants, ainsi que la présence de certains élèves perturbateurs, fut une source de difficulté et de démotivation. Un des participants rapporte :

> Pour certains élèves, la classe était plus une salle de jeu, donc… Dans des conditions comme ça, on ne peut pas travailler correctement, le prof n'en avait rien à foutre, donc…pour moi les études sont finies, j'ai dit, je ne vais plus jamais retourner au cours dans ces genres de contextes. Quand j'ai fini mon BEP, il y avait une mauvaise ambiance en classe, les profs qui n'ont rien à foutre de ce qu'on fait, et après c'est les profs qui sont absents, et ainsi de suite…et c'est en partie pourquoi je n'ai pas obtenu mon BEP la première fois. (Pierre, 21 ans, CDI)

Quasiment de la même manière, certains jeunes rapportent avoir été confrontés aux difficultés liées au comportement de leur maître de stage : « *Il n'était jamais là, et quand il me voyait, c'était pour me gueuler dessus, il disait « ça ce n'est pas fait, ça ce n'est pas fait », personne ne me donnait du travail, il n'était jamais, là, et il voulait que le boulot soit fait parfaitement »* (Éric, 25 ans, CDI)

Dans la sous-section suivante, nous verrons que le choix du métier par défaut peut conduire à un manque de motivation et à un rapport au travail instrumental, lesquels, à leur tour,

peuvent constituer d'autres sources de difficultés à l'insertion et à la stabilisation professionnelle des jeunes cuisiniers.

2.4.3 Choix du métier par défaut, manque de motivation et rapport instrumental au travail

Tel que mentionné précédemment, la réussite dans une profession dépend de l'intérêt que l'on a pour cette profession; car les intérêts doivent être étroitement liés à la profession, afin que la personne soit apte à exercer sa tâche (Bujold et Gingras, 2000). Comme conséquence logique, le manque d'intérêt pour une profession conduit souvent à un manque de motivation au travail et à un rapport instrumental à l'emploi. C'est du moins le cas de certains jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés et qui nous ont rapporté avoir choisi ce métier par défaut. En effet, ils se sont vus refuser l'accès à la formation pour exercer la profession qu'ils souhaitaient. Un des participants raconte : « *Au départ, je voulais faire un BEP en comptabilité, j'ai loupé à quelques points, c'est pourquoi je me suis orienté vers le secteur de la restauration* » (Patrick, 24 ans, CDD). Dans le même sens, un autre déclare : « *Je voulais faire une première SES (sciences économiques et sociales), comme ça ne s'est pas fait, ce n'est pas grave, j'ai fait restauration* » (Kévin, 26 ans, CDI à temps partiel). D'autre part, certains participants ont déclaré qu'ils ont choisi le métier de cuisinier parce qu'ils ne savaient pas trop quoi faire, ils n'avaient pas de projet professionnel bien défini :

> Mon projet, disons qu'en général je n'en avais pas, j'étais jeune et con, comme on dit généralement, j'allais en cours juste pour que mes parents soient contents quoi ! J'allais en cours comme ça, je ne me souciais de rien en fait, je me souciais pas comment organiser ma propre vie, mes projets. Au début je n'avais pas de projet, c'est vrai que j'aurais bien aimé faire transporteur de poids lourds, ce sont des métiers différents, que j'aurais bien aimé faire quoi. Mais au final, j'ai atterri en restauration. (Pierre, 21 ans, CDI)

Un peu de la même manière, un autre participant en situation d'emploi atypique nous expliquait que lorsqu'il a eu son Bac général, il ne savait pas exactement quoi faire. C'est ainsi qu'il s'est orienté vers le secteur de la restauration, dans le but de gagner un peu d'argent afin d'être financièrement indépendant. Pour ce participant, le métier de cuisinier était considéré comme « un métier de transition » parce qu'il savait pertinemment qu'il ne ferait pas carrière dans le secteur de la restauration : « *c'est pas un travail que je veux faire à long terme, c'est-à-dire rester là-bas pendant six ans, ou être en CDI en faisant la cuisine, si je suis en travail temporaire, c'est pour essayer de voir, me remettre dans le bain du travail; plus tard, je peux faire une formation dans un autre domaine »* (Raoul, 25 ans, intérimaire). Compte tenu des

conditions de travail difficiles qui caractérisent le secteur de la restauration et le métier de cuisinier en particulier, il n'est pas surprenant que certains jeunes cuisiniers qui ont choisi le métier par défaut déclarent être prêts à faire carrière dans le secteur de la restauration. Plusieurs d'entre eux exercent ce métier sans avoir une réelle motivation. Plusieurs intermédiaires d'emploi ont souligné que certains jeunes ont des attitudes assez négatives vis-à-vis des employeurs. À ce propos, une responsable d'intérim rapporte :

Il y a un manque de motivation de la part des jeunes. Pendant des semaines on ne voit pas une personne, mais subitement elle apparaît, en disant, « c'est bon, je me suis deux données semaines de vacances, là, je reviens. » (…) Le client a dit, ben, je le reprends quand même, sur la même mission, il ne s'est de nouveau pas présenté ; après, on se dit, on essaie de le sortir, parce que la cliente le connaissait. Alors, elle a dit, il me paraît bien, on va essayer de le sortir de cette torpeur, mais lui-même ne s'en sortait pas. Mais là, je lui ai laissé un message, comme quoi, c'était plus la peine qu'il revienne à l'agence. (Marie, responsable d'intérim)

Par ailleurs, si la quasi-totalité de nos participants s'accorde pour reconnaître l'importance du travail en général, et du travail stable en particulier, une minorité a quand même témoigné du fait qu'il était préférable de consacrer du temps aux économies illicites qui, selon eux, sont plus rentables qu'un emploi stable rémunéré. À ce propos, un jeune cuisinier intérimaire, et sans mission au moment de notre enquête, déclare ceci :

CDD, tous ces trucs-là, je sais que c'est secondaire pour moi (...) ça m'intéresse pas, pour le moment, je suis sur les petits contrats, des bons plans, il faut que j'aie un petit peu de temps libre pour faire mes trucs à l'extérieur, parce que je trouve que à l'extérieur de mon travail, quand je me casse le dos dans une usine, que ce soit pour faire cariste et tout, servir des gens, combien de repas ? 1000 dans la …, j'ai fait 1000 repas, ça ne vaut pas l'argent qu'ils me donnent, mais quand je vends et je fais tout mon effort pour chercher une voiture avec un pote à moi, je la ramène ici, je la modifie et je la revends, peut être en trois jours je gagne plus que le salaire d'un mois. Moi je te dis des trucs qui sont arrivés, que j'ai découverts grâce à des connaissances à moi. (Patrick, 24 ans, CDD)

D'autre part, il nous paraît important de préciser que le milieu d'appartenance influence le type de rapport que nos participants entretiennent avec le travail (Castel, 2009 ; Nicole-Drancourt et Rouleaux-Berger, 2001). En effet, les cuisiniers qui considèrent le travail comme « un gagne-pain », ou comme « un facteur d'émancipation économique[143] » sont, pour la plupart, issus des milieux populaires. Plusieurs d'entre eux ont connu des difficultés familiales de plusieurs ordres. Par exemple, le jeune cuisinier dont il est question dans l'extrait ci-dessus est originaire

[143] Terme emprunté à Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001, p. 186.

d'outre-mer ; ses parents ont divorcé quand il avait 8 ans ; à l'âge de 12 ans, il a été envoyé tout seul en métropole (France) pour continuer ses études. Précisons que sa mère est ménagère de professions, et incapable actuellement de lui apporter un soutien financier. Ainsi, il est possible de remarquer que le fait que ce jeune cuisinier entretienne un rapport instrumental avec le travail pourrait être en partie lié à l'absence du soutien et de l'autorité parentale. Il est possible de se rendre compte que ce jeune a été très tôt livré à lui-même et qu'il n'a pas bénéficié d'un environnement familial dans lequel le travail était valorisé et considéré comme obligation morale vis-à-vis de la société, d'où un rapport distancié au travail. À ce sujet, voici ce Patrick (24 ans, CDD) nous a confié : *« Je n'avais personne pour m'aider, il fallait que je finisse rapidement l'école et je commence à travailler pour combler mes besoins. Il fallait que je me batte pour mon avenir ».* En se lançant dans ces activités extra-professionnelles, il n'est pas rare que ces jeunes subissent également une influence négative des pairs: « *j'ai des amis qui ne peuvent rien faire, ils passent des journées à dormir, ils sont trempés dans des mauvaises choses comme la drogue, l'alcool »* (Patrick, 24 ans, CDD).

Dans la sous-section suivante, nous verrons que les relations difficiles avec les parents sont également à l'origine des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers.

2.4.4 Relations difficiles avec les parents

Les relations difficiles avec les parents constituent pour plusieurs jeunes les causes de leurs difficultés de stabilité professionnelle. En effet, tel qu'il a été souligné dans les sections précédentes, la famille constitue, la plupart du temps, l'un des alliés de l'insertion professionnelle des jeunes. Premièrement, dans une famille « idéale » telle que définie précédemment, les mères jouent un rôle prépondérant dans l'éducation des enfants. De l'avis de plusieurs spécialistes, les mères adoptent généralement des stratégies éducatives (Delcroix, 2013 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001) qui constituent d'importantes ressources pour l'insertion professionnelle de leurs enfants. Quant aux pères, ils contribuent à la mise en œuvre du projet professionnel de leurs enfants, étant donné que le travail demeure pour eux une obligation morale vis-à-vis de la société. Ainsi, la combinaison d'une mère ayant des stratégies éducatives et d'un père ayant un rapport positif au travail constitue une base importante pour l'insertion professionnelle du jeune. Or, certains jeunes cuisiniers en difficulté ont déclaré avoir des rapports tendus soit avec la mère ou le père, soit avec les deux. Un des cuisiniers avait quitté le domicile familial a quinze ans pour aller rejoindre son groupe d'amis, tous en situation d'échec professionnel. Il raconte :

Je ne m'entendais pas avec mes parents, ma mère n'a que des fils (..) elle me l'a dit absolument, un fils de moins, ce n'est pas grave, mais seulement je m'en suis bien sorti, il faut se prendre en charge tout seul. J'ai fait des conneries, je n'avais pas conscience que c'était important et tout…, ce sont les mauvaises fréquentations qui m'ont entraîné, on a fait des conneries, et maintenant voilà…..Je me retrouve en bas de l'échelle. (Ismaël, 21 ans, CDD)

Deuxièmement, les réseaux de sociabilité ou les liens forts mobilisés dans le cadre de la famille permettent de mobiliser les contacts des employeurs (Delcroix, 2010 ; Molgat et Vultur, 2009). En ayant des relations difficiles avec leurs familles, plusieurs jeunes n'ont pas pu bénéficier de toutes ces ressources familiales. Par exemple, le jeune Ismaël (intérimaire, 21 ans), que nous avons cité à maintes reprises dans cette partie, avait des relations très difficiles avec ses parents, et même avec son oncle. Il avait été rejeté par sa mère et son beau-père et influencé par ses pairs du quartier. Il a avoué n'avoir aucune connaissance des membres du réseau de ses parents, tout simplement parce que les relations entre lui et ses parents ne sont même pas empreintes de courtoisie. Un autre des jeunes cuisiniers (Merlin, 20 ans, intérimaire), vraisemblablement toxicomane, nous a confié qu'il n'avait pas un bon rapport avec ses parents, puisqu'enfant, son père le frappait durement lorsqu'il avait fait des « bêtises » et que sa maman n'intervenait pas. Il a quitté la maison familiale pour aller habiter avec un ami. Lui non plus n'a jamais bénéficié du soutien de ses parents.

Tableau XVII :

Récapitulatif des difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques personnelles

2.4 Les difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques personnelles des jeunes
2.4.1 Le manque de compétence (savoir-faire, savoir-être et compétences relationnelles)
2.4.2 Les difficultés scolaires
2.4.3 Choix du métier de cuisinier par défaut, manque de motivation et rapport instrumental au travail
2.4.4 Relation difficile avec les parents

Ce chapitre visait à rendre compte des différents types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes diplômés de cuisine. À l'issue de l'analyse, nous avons pu identifier quatre grands types de difficultés qui s'interinfluencent, dépendamment des numéros qui leur sont attribués. Dans le premier groupe de difficulté relatif **aux difficultés liées aux conditions structurelles**, nous avons vu que l'instabilité du lien d'emploi et la segmentation du marché du travail, les

politiques publiques d'insertion professionnelle défavorable (les emplois aidés et contrats d'insertion), les nouvelles exigences et sélectivité accrue à l'embauche, la discrimination ethnique à l'embauche et dans l'exercice du métier sont les principaux facteurs structuraux qui exercent une influence considérable sur les parcours d'insertion des jeunes. Ainsi, ce premier groupement de difficulté exerce une influence considérable sur le deuxième groupement, soit les difficultés liées aux **logiques de fonctionnement des secteurs de la restauration**, étant donné que ce sont les premiers qui conditionnent les seconds. Ceci étant dit, concernant le deuxième groupement de difficultés, nous avons vu que la saisonnalité des emplois, les horaires atypiques, les conditions de travail difficiles et une rémunération peu attrayante empêchent plusieurs jeunes diplômés de s'insérer et de stabiliser dans le secteur de la restauration. Par ailleurs, le troisième grand type de difficultés, également influencé par le premier, est lié aux **difficultés d'ordre familial, social et économique**. En effet, il a été possible d'appréhender que plusieurs jeunes choisissent le métier de cuisinier par contrainte familiale, et qu'une origine sociale défavorable, ainsi qu'une absence de soutien des parents ou des amis, peuvent constituer des facteurs défavorables pour l'insertion professionnelle de jeunes cuisiniers. Toujours en lien avec le troisième grand type de difficulté, nous avons vu qu'une instabilité familiale, et une absence d'autorité parentale pouvaient constituer une source de difficultés non négligeable pour certains jeunes participants. Enfin, en ce qui a trait au quatrième groupement de difficultés**,** notamment les **difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques personnelles,** aussi fortement influencées par les trois premiers grands types, il a été possible de mettre en perspective dans ce chapitre que le manque de compétences, les difficultés scolaires, le choix du métier par défaut, le manque de motivation ou rapport instrumental au travail, et les relations difficiles avec les parents constituent également des facteurs défavorables à l'insertion professionnelle de certains jeunes participants.

Dans le but d'apporter des éléments de réponse à une autre question posée dans cette recherche, le chapitre suivant visera à rendre compte des différentes stratégies auxquelles les jeunes cuisiniers ont recours, pour pallier aux difficultés et contraintes ci-dessus présentées.

CHAPITRE VII : Stratégies d'insertion professionnelle et typologie de parcours professionnels

Au chapitre précédent, nous avons mis en relief les différents types de difficultés et contraintes auxquels font face certains jeunes cuisiniers diplômés, lorsqu'ils font leur première entrée sur le marché du travail. Au regard de toutes ces difficultés et contraintes, ces jeunes cuisiniers ne demeurent pas passifs ; en effet, ceux que nous avons rencontrés tentent de mettre en œuvre une variété de stratégies plus ou moins efficaces, afin de mieux contrôler leur processus d'insertion professionnelle. Ces jeunes ont fait certaines démarches de recherche d'emploi et ont dû prendre des décisions en fonction des circonstances et des opportunités qui se sont présentées à eux ; par ailleurs, quelques-uns ont mobilisé des ressources et adopté des comportements stratégiques favorables à leur insertion professionnelle (Guédon, 2000).

L'objectif de ce chapitre est double. Il est d'abord d'analyser les différentes stratégies que les jeunes cuisiniers qui ont participé à notre recherche ont mises en œuvre pour s'insérer socioprofessionnellement. Il est ensuite de décrire les différents types de parcours d'insertion professionnelle que nous avons pu reconstruire sur la base des témoignages de ces jeunes cuisiniers.

Ce chapitre est divisé en deux grandes sections. Chacune des sections permet à sa manière de répondre aux questions de recherche et aux objectifs poursuivis dans cette recherche. La première section présente les trois grands types de stratégies que nous avons pu identifier, à savoir : les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi, les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration, et les stratégies inefficaces de désinvestissement progressif de l'emploi. Dans la deuxième section, nous présentons d'abord les trois types de parcours recensés à savoir : les parcours de stabilité, les parcours moratoires, et les parcours « d'assignation à la précarité ». Ensuite, nous examinons les variables qui influencent le développement ce des parcours. Autrement dit, nous tenterons de répondre à la question suivante : « pourquoi certains jeunes cuisiniers s'en sortent-ils relativement bien, alors que pour d'autres, trouver un emploi stable en qualité de cuisinier demeure un parcours du combattant ? »

SECTION 1 : LES DIFFÉRENTS TYPES DE STRATÉGIES

L'analyse thématique (Paillé et Mucchielli, 2003) des entretiens avec les cuisiniers que nous avons rencontrés nous a permis d'identifier plusieurs types de stratégies que nous avons classées en trois grands groupes, tel que nous l'avons mentionné précédemment. De la même manière que les types de difficultés que nous avons présentées et analysées au chapitre précédent, les trois grands groupements de stratégies ont été validés d'abord auprès des jeunes cuisiniers interviewés, et ensuite auprès de deux spécialistes en insertion professionnelle des jeunes.

Présenter ces différentes stratégies sous forme de groupements ou de catégories nous permet de répondre de façon claire et précise à l'une de nos questions de recherche : **À quels types de stratégies les jeunes cuisiniers diplômés ont-ils recours?** Les trois groupes de stratégies identifiées sont représentés dans la figure ci-dessous : Les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi, les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration, et enfin les stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail.

Figure II : Les trois grands types de stratégies

Dans les sous-sections suivantes, nous présenterons et expliquerons de façon détaillée, les différentes stratégies qui constituent chacun des trois grands types.

1.1 Les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi

Les jeunes cuisiniers qui avaient pour objectif de faire carrière dans le métier de cuisinier ont tenté de développer des stratégies qui se sont avérées plus ou moins efficaces dans leur procédure d'insertion professionnelle. Dans ce groupement, nous avons pu identifier huit types de stratégies, à savoir :

1) cultiver son réseau de contacts et accumuler des expériences pendant les études (Fournier et Monette, 2002 ; Gauthier, 1996)

2) se maintenir en emploi même si cet emploi est insatisfait (Guédon, 2000)

3) développer la polyvalence au sein de l'entreprise (Delacroix, 2013 ; Vultur et Molgat, 2009 ; Gauthier, 1997b)

4) utiliser des ressources familiales (Vultur et Molgat, 2009 ; Delcroix, 2013)

5) envoyer des cv tous azimuts (Gauthier, 1996) ou **« faire du porte-à-porte »**

6) adopter une attitude d'ouverture (Delcroix, 2010), **d'endurance et de persévérance** (Gauthier, 1996)

7) tirer profit des périodes d'inactivité (Demazière et Dubar, 1997) et enfin,

8) s'orienter vers le secteur de la restauration collective (Amira, 2001).

En abordant ces différents types de stratégies, le but visé ici est de montrer comment ces jeunes cuisiniers mobilisent leurs ressources subjectives (Delcroix 2013) et leur capital social (Bourdieu, 1980) pour faire face à leurs difficultés d'insertion professionnelle.

1.1.1 Cultiver son réseau de contacts et accumuler des expériences pendant les études

Certains jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés ont compris que le processus d'insertion commence alors qu'ils sont en train de se former, et non à la fin des études. En effet, plusieurs ont révélé que, dans le but de cumuler des expériences professionnelles et de faciliter ainsi leur accès à l'emploi stable, ils ont dû alterner études et travail. Un jeune cuisinier déclare :

Donc, j'allais à l'école, et en même temps le soir je faisais une heure de ménage dans un lavomatique; mais la restauration a toujours été mon domaine favori, et après j'ai travaillé dans un restaurant pâtisserie, mais mon domaine çà été toujours la restauration, çà été toujours mon point favori. Et donc après j'ai travaillé dans un restaurant traditionnel, en été surtout, donc, je faisais souvent les saisons Juillet-Août. Après j'ai un peu plus consacré mon temps aux études, parce que j'étais en train de passer mon Bac (…) J'avais commencé à travailler chez eux en complément de l'école, je travaillais la nuit chez eux, et par la suite, ils m'ont dit oui, vous faites quoi au mois de septembre ? Je leur ai dit, je ne sais pas si je vais avoir mon Bac, et ils

m'ont dit ben écoutez, si vous avez votre Bac, on vous prend tout de suite. (Jonathan, 21 ans, CDI)

Dans le même ordre d'idées, certains ont mentionné qu'ils passaient leurs vacances scolaires à travailler et à faire des extras : « *je travaillais, je faisais des extras pendant les vacances scolaires, les grandes vacances; non, de ce côté-là, j'ai toujours travaillé sans aucun problème, je trouvais facilement du travail* » (Kévin, 26 ans, CDI à temps partiel,). En commençant à travailler tôt, on peut penser que ces jeunes cuisiniers ont eu le temps d'acquérir non seulement des compétences, mais aussi de nouer des contacts qui leur ont permis de se stabiliser en emploi. Or, nous avons vu que plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés font face à des difficultés d'insertion professionnelle, en raison de leur manque de compétences et de réseau de contacts sur lequel s'appuyer. Certains attendent de sortir complètement du système scolaire avant de s'engager dans leur parcours d'insertion professionnelle, ce qui ne semble pas être un facteur facilitant. À l'opposé, ceux qui ont pu construire un réseau de contacts pendant leurs études semblent avoir bénéficié d'avance de certains conseils et d'informations importantes qui leur ont permis de se tailler une place de choix sur le marché du travail. Par ailleurs, il semble que ces jeunes cuisiniers aient également obtenu certaines recommandations qui font la différence par rapport aux autres jeunes cuisiniers. Par exemple, l'un des participants qui avaient l'habitude de faire des extras dans un restaurant d'entreprise nous a fait savoir qu'il a obtenu son emploi stable sans aucune difficulté majeure, justement parce qu'il avait fait des extras dans ce restaurant pendant ses études.

1.1.2 Se maintenir en emploi même en cas d'insatisfaction

Malgré leur insatisfaction, certains des jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés préféraient avant tout rester en emploi pour plusieurs raisons. Premièrement, pour me pas trop s'éloigner du marché du travail, augmentant ainsi leurs chances de trouver un autre emploi plus satisfaisant. Le fait de rester en emploi leur permet de ne pas d'éloigner de l'emploi, augmentant ainsi leurs chances de trouver un autre emploi plus satisfaisant. Il semble en effet que les employeurs sont plus réticents à employer les jeunes qui ont connu une période d'inactivité relativement longue (Guédon, 2000 ; Demazière et Dubar, 1997). Deuxièmement, avoir un revenu, et d'éviter l'ennui et l'oisiveté (Voltaire, Philosophe des Lumières). À ce propos, un jeune cuisinier en situation d'emploi atypique et rencontrant des difficultés à trouver un emploi stable déclare ceci : « *Pour l'instant je suis là comme ça parce que je fais déjà ce boulot au niveau financier (…) pour l'instant, je fais ça pour ne pas rester sans rien faire, au moins ça*

m'occupe l'esprit » (Patrick, 24 ans, CDD). Nous avons pu remarquer que les jeunes cuisiniers qui préfèrent maintenir le lien d'emploi, même s'ils sont insatisfaits, sont pour la grande majorité ceux qui sont en situation d'emploi instable, et qui ne bénéficient d'aucun soutien de la part des amis ni des parents. Ces derniers n'ont pas d'autres choix que de maintenir leur emploi, en attendant de trouver mieux. Par exemple, un des participants insatisfaits de son emploi stable à temps partiel souhaite avoir un autre mi-temps afin de travailler à temps plein. Toutefois, il n'était pas question pour ce dernier de quitter son emploi sans avoir trouvé un autre temps partiel ; il a préféré maintenir son emploi tout en en cherchant un autre à temps partiel : *« Pour l'instant, je reste ici, je bosse le soir* (…) *je cherche un autre mi-temps pour la journée* » (Kévin, 26 ans, CDI à temps partiel).

1.1.3 Développer la polyvalence au sein de l'entreprise

Des jeunes cuisiniers ont témoigné avoir mis de l'avant la stratégie dite de polyvalence, pour se faire embaucher. Cette stratégie consistait à ne pas se focaliser seulement sur le poste de cuisiner, mais à être apte et disposé à occuper d'autres postes, tels que le poste de serveur, de plongeur ou même d'aide-cuisinier. Un de nos participants a pu obtenir un emploi stable en développant cette stratégie :

> Quand je me présentais, je disais toujours que je pouvais faire aussi bien la salle que la cuisine. Je leur disais que je peux faire la salle, aussi bien la cuisine que la plonge. S'il avait besoin d'un serveur, je faisais serveur, s'ils avaient besoin d'un cuisinier, je faisais cuisinier, s'ils avaient besoin d'un plongeur, je faisais la plonge. (David, 25 ans CDI).

De manière similaire, un cuisinier œuvrant dans la restauration collective a réussi à prolonger son contrat de travail temporaire en adoptant la stratégie de polyvalence au sein de la restauration :

> J'aime tout autant passer des moments en salle, avec les clients, et j'aime tout autant être en cuisine. La cuisine c'est mon domaine, mais ça ne me dérange pas d'être au service pendant un mois, ce n'est pas le truc qui va me…j'aime bien. C'est vrai, ce n'est pas une passion comme la cuisine, j'aime bien …. (Mohamed, 25 ans, CDD)

Cette capacité à réaliser plusieurs tâches ou à occuper plusieurs postes au sein d'une même entreprise est devenue de nos jours un atout indéniable lors de l'insertion professionnelle (Gauthier, 1997). Dans le secteur de la restauration, les employeurs cherchent avant tout des jeunes qui sont motivés, et qui sont prêts à se soumettre à toutes les exigences ou normes de l'entreprise. Leur polyvalence constitue ainsi un atout indéniable pour les employeurs

puisqu'elle leur offre une plus grande marge de manœuvre dans la gestion de leurs effectifs. À ce propos, signalons que le critère de polyvalence figurait parmi les critères de recrutement de plusieurs patrons et intermédiaires d'emploi que nous avons rencontrés. Une responsable de restauration traditionnelle raconte :

> On préfère un jeune compétent, polyvalent, et autonome, qui a le profil type du salarié de la restauration, et qui a laissé l'école depuis plus d'une année, quelqu'un qui sait travailler en équipe, parce les métiers de la restauration sont des métiers d'équipe. Il faut des gens qui sont prêts à supporter les conditions d'exercice de ce métier, et à changer de poste, si le besoin se présente. (Marie, responsable d'intérim)

Ces exemples permettent d'illustrer l'intérêt pour les jeunes cuisiniers diplômés de développer la stratégie de polyvalence au sein de leur entreprise (le restaurant dans lequel ils œuvrent), dans un contexte où l'emploi est marqué du sceau de la précarité et de l'insécurité, et où l'individu est tenu de déployer des efforts considérables, afin de réaliser son projet professionnel. Précisons enfin que la polyvalence est plus répandue dans les petites entreprises[144] ou dans les entreprises de type artisanal.

1.1.4 Utiliser des ressources familiales et amicales

Tel que nous le mentionnions au chapitre précédent, dans la majorité des cas, la famille demeure un allié incontournable de l'insertion professionnelle des jeunes (Vultur et Molgat, 2009) : plusieurs cuisiniers que nous avons rencontrés ont révélé qu'ils ont eu recours à l'aide de leurs parents, ou d'un proche, pour accéder à leur emploi. Comme exposé au chapitre précédent, le fait pour un parent d'occuper un poste important lui permet de tisser certains liens faibles (Granovetter, 1974) qui peuvent être utiles à leurs enfants au moment de leur insertion professionnelle. Par exemple, un des participants nous explique qu'il a pu avoir son emploi stable dans une restauration d'entreprise grâce à son père, chef de guichet dans ladite entreprise :

> Au niveau professionnel, mon père comme il est chef guichet à la xxx, m'avait fait entrer en tant que cuisinier pendant toutes les vacances; pendant les vacances de Noël, je travaillais comme étudiant; c'est pourquoi j'ai pu avoir facilement mon emploi. (Antoine, 26 ans, CDI)

Par ailleurs, d'autres cuisiniers ont mentionné que leur stratégie pour trouver un emploi stable consiste à mettre en pratique les stratégies éducatives leurs parents (Delcroix, 2013), à savoir la persévérance, l'autonomie et la débrouillardise :

[144] *Op. cit.*

Ce que mes parents m'ont appris, c'est de savoir se débrouiller tout seul, de travailler dur, de croire en mes capacités, au pire, si ça ne va pas, je peux demander une aide ; à part ça, je suis un gars qui se débrouille tout seul, je ne suis pas là à demander aux gens ce que je veux faire. (Henry, 24 ans, CDD)

Non, depuis que je suis tout petit, on m'a toujours appris à me débrouiller tout seul (…) ! On a appris tous les trois à s'occuper de nous, on a jamais fait de grosses conneries nous ! Nous avons appris de bonne heure à se débrouiller par nous-mêmes (Kévin, 26 ans, CDI à temps partiel)

Ces deux extraits fournissent des exemples concrets d'une stratégie d'insertion étroitement liée à l'éducation reçue dans la famille. Par ailleurs, d'autres jeunes cuisiniers ont mentionné qu'ils ont mis, ou souhaitent mettre à contribution, leur réseau d'amis. Un cuisinier expose :

J'ai des amis qui sont propriétaires de restaurants, et des copines qui sont serveuses, et justement on m'a déjà sollicité pour des mariages, pour des services traiteurs; mais ce n'est pas forcément des choses déclarées, ils essaient de faire appel aux coups de main possibles, parce que tout est trop cher, parce que les taxes, les cotisations sont énormes, c'est pourquoi certains patrons préfèrent travailler au black quoi. (Charles, 25 ans, CDD)

Dans la même perspective, un autre cuisinier a rapporté qu'il a trouvé un emploi stable grâce à un de ses amis qui travaillait dans le même restaurant : « *j'ai un ami qui m'a conseillé la maison xxxet je me suis dit, pourquoi pas ? J'ai déposé mon CV, et la lettre de motivation, ils m'ont donné un contrat de trois mois, j'ai montré mes preuves pendant ces trois mois, et après on m'a proposé un CDI* » (Jonathan, 21ans, CDI).

Ces exemples illustrent de manière différente comment l'insertion sociale est préalable à l'insertion professionnelle (Fournier, 1995). De plus, de nos jours, le recrutement se fait beaucoup plus par réseau de connaissance ; plus le réseau est élargi, plus on a des chances d'avoir des informations importantes (Béji, 2010).

1.1.5 Envoyer des CV tous azimuts / faire du « porte-à-porte »

Le fait de chercher du travail en envoyant des CV tous azimuts est certes une stratégie active de recherche d'emploi, mais dans la majorité des cas, cette stratégie s'avère inefficace (Gauthier, 1996). Dans la plupart des cas, les demandeurs d'emploi ne reçoivent aucune réponse à leur demande, ou si c'est le cas, ce sont des réponses négatives. Plusieurs de nos participants ont expérimenté ce phénomène. Voici ce que l'un d'entre eux relate : « *J'ai envoyé des cv sur internet et tout, et ciblé les grands groupes de restauration comme Sodexho et tout, soit pas de réponse, soit réponse négative quoi* » (Ismaël, 21 ans, intérimaire). Par contre, il semble que

cette stratégie soit efficace lorsqu'on cible des employeurs et des emplois bien précis. En procédant de cette façon, plusieurs critères permettent de déterminer les aspects à prioriser, en l'occurrence, l'expérience, les connaissances, et les qualités personnelles. Ainsi, certains de nos participants ont trouvé leur emploi en envoyant leur CV à des employeurs précis, pour un poste bien déterminé : « *J'ai vu une offre d'emploi sur internet, à Illkirch, ils cherchaient un cuisinier qui a au moins deux années d'expérience, et j'ai postulé par mail à Illkirch, et en fait la directrice de Illkirch m'a rappelé, je lui ai envoyé mon cv, elle m'a rappelé* » (Mohammed, 25 ans, CDD restauration collective).

Par ailleurs, d'autres jeunes cuisiniers se montrent plus astucieux ; au lieu d'envoyer leur cv un peu partout, ces derniers préfèrent faire du « porte-à-porte » afin de le remettre au chef ou au responsable de recrutement. En effet, plusieurs d'entre eux avaient déjà noté que la stratégie d'envoi de cv tous azimuts était plutôt inefficace. Cependant, plusieurs cuisiniers qui ont employé la stratégie du « porte-à-porte » ont pu trouver un emploi :

> Je fais le porte-à-porte et je dépose les cv. Et la stratégie que je fais souvent, c'est de demander le chef, pour un problème personnel, je ne laisse jamais mon cv, parce que dès que tu déposes le cv, la prochaine poubelle, on le met dedans. Je leur dis que c'est un ami de longue date, il m'a demandé de passer le voir aujourd'hui. Je suis obligé de passer là, et quand les patrons se rendent compte, ils savent que je suis conscient de ce que je veux, que je veux bien travailler. Et à 99 % ça a toujours marché. Et dès qu'il regarde mon cv, il a une idée de mon profil. Et s'il a besoin de quelqu'un, il me prend cash. Dans la majorité des cas, j'ai déposé mon CV, et le lendemain, j'étais déjà en cuisine. Je n'ai jamais tardé à trouver du travail. Je suis étonné quand je vois quelqu'un qui dit qu'il ne trouve pas du travail. Qui dit, je cherche de gauche à droite, j'ai déposé des cv, et je ne trouve pas. Chaque fois, je demande toujours le grand patron, et j'arrive toujours à le convaincre. Parfois je propose même au patron de travailler pendant deux semaines gratuitement, pour qu'il voie comment je bosse, et si ça ne va pas, je pars. En fin de compte, quand il prend des nouvelles, on lui dit, ça, c'est un bosseur que tu nous a ramené là. Mais après tu te rends compte c'est les mêmes systèmes, mêmes boîtes, mêmes fritures. (Éric, 25 ans, CDD)

Ce dernier extrait est particulièrement riche en enseignements, car non seulement ce jeune cuisinier est débrouillard, mais il utilise en plus la ruse à chaque fois pour entrer en contact direct avec les patrons ou les responsables de la restauration ; s'il avait laissé son cv à l'accueil ou à un membre du personnel, il n'aurait pas été sûr que celui-ci arrive à son destinataire. De plus, il est allé jusqu'à proposer des services gratuits, afin de faire ses preuves. Cette stratégie a de fortes chances de se solder par un succès, car en procédant ainsi, ce jeune montre sa motivation et sa volonté de travailler. Nous pouvons penser qu'il est rare que des employeurs soient indifférents face à une telle attitude.

1.1.6 Adopter une attitude d'ouverture, d'endurance et de persévérance

L'ouverture d'esprit est un facteur très important dans le processus d'insertion sociale et professionnelle (Delcroix, 2013 et 2009). Selon cette auteure (2009), il semble que ce facteur soit particulièrement important pour créer du lien social et trouver une place dans un nouvel environnement. Ainsi, certains jeunes cuisiniers se sont aperçus que pour trouver rapidement un emploi et s'y maintenir durablement, il était important pour eux de faire preuve d'ouverture d'esprit, d'aller vers les gens, et d'être socialement ouvert : « *je suis ouvert socialement, toujours bien entouré, que ce soit mauvais ou pas, on s'entendait toujours, j'ai toujours eu de bonnes relations avec les gens, c'est grâce à ces relations que j'ai eu certains emplois »* (Éric, 25 ans, CDD). Par ailleurs, l'ouverture d'esprit est également une qualité recherchée par les patrons et intermédiaires d'emploi. Plusieurs d'entre eux ont reconnu que les jeunes qui ont une ouverture d'esprit ont non seulement un bon profil, mais qu'ils sont aussi très compétents et « *apportent beaucoup à l'entreprise* » (Responsable de restauration collective).

Par ailleurs, certains participants ont opté pour la stratégie d'endurance, en continuant de travailler durement, tout en se soumettent aux normes et aux conditions de travail : pour les cuisiniers en situation de stabilité d'emploi, le fait d'être endurant leur permettait de maintenir leur emploi, tandis que les cuisiniers en situation d'instabilité employaient cette stratégie dans le but de démontrer leurs compétences, afin d'obtenir un emploi stable. Par exemple, un jeune cuisinier occupant un emploi temporaire dans la restauration collective explique que sa stratégie est de « *travailler comme je l'ai toujours fait, après, c'est le patron qui juge quoi. Je fais tout comme on m'a appris, je fais tout ce que je sais faire, je mettrais tout en œuvre pour »* (Henry, 24 ans, CDD). Comme souligne Gauthier (1996), cette stratégie n'est néanmoins pas toujours efficace dans la mesure où, par souci d'économie, les employeurs ne sont pas toujours prêts à délivrer des contrats à durée indéterminée, préférant fonctionner avec une main d'œuvre stable et une main d'œuvre de réserve, ou des intérimaires. Dans un tel cas, il peut arriver que le jeune finisse par se décourager au point de l'éloigner définitivement du marché du travail (Fournier et coll., 2002 ; Fournier et Bourassa, 2000). Dans un autre ordre d'idées, d'autres jeunes cuisiniers de notre recherche se sont dits insatisfaits de leur emploi, utilisent la stratégie de persévérance. Cette stratégie consiste à chercher du travail activement, de façon continue. Ceux qui ont mobilisé cette stratégie et qui occupent un emploi temporaire ont mentionné qu'ils continuent de se chercher un emploi. Ceux qui ont mobilisé cette stratégie et qui occupent un emploi stable mentionnent avoir été persévérants dans leur recherche d'emploi, jusqu'à obtenir

l'emploi recherché. Ainsi, aussi longtemps qu'ils ne trouvent pas l'emploi désiré, ils maintiennent une recherche active. Un des participants expose :

Déjà, moi je suis persévérant, tant que je n'ai pas trouvé, je ne baisse pas les bras, rien n'est impossible pour moi en fait. Si je veux, je peux; rien n'est impossible. Pour le boulot, je ne suis jamais allé dans les agences intérimaires, je ne me suis jamais fait aider par Pôle emploi et tout … (Éric, 25 ans, CDD)

Cette stratégie permet de voir comment les jeunes cuisiniers mettent en œuvre des attitudes et des comportements favorables dans le but de sortir rapidement de leur situation inconfortable.

1.1.7 Tirer profit des périodes d'inactivité / faire une formation

Pour certains de nos participants, notamment ceux en situation d'instabilité d'emploi, les périodes d'inactivité étaient des occasions pour mener d'autres projets incompatibles avec l'exercice d'un emploi (Guédon, 2000). Ces projets, qui s'inscrivent généralement dans un projet de vie global, peuvent contribuer à améliorer le capital humain du jeune cuisinier, et par conséquent, faciliter son insertion professionnelle. Par exemple, certains participants qui avait de la difficulté à avoir un contrat stable au motif qu'il n'avaient pas de permis de conduire, ont décidé d'utiliser ces périodes d'inactivité pour passer le permis de conduire : « *Pendant mes heures libres, je suis à la maison, je fais mon code* (Charles, 25 ans, intérimaire). Comme nous le mentionnions au chapitre précédent, le permis de conduire est un outil indispensable pour les jeunes qui souhaitent faire carrière dans le secteur de la restauration ; en ayant son permis de conduire, le jeune devient plus flexible et plus apte à occuper des emplois qui lui étaient inaccessibles avant. Nicole Dancourt (1994 et 1995, *in* Guédon, 2000) met en évidence plusieurs exemples d'itinéraires d'insertion professionnelle des jeunes, dans lesquels ceux-ci se servent des périodes d'inactivité pour vivre des expériences ou accomplir certains projets qui contribueront à une future stabilité professionnelle. Dans la même veine, d'autres cuisiniers ont rapporté qu'ils utilisent leurs périodes d'inactivité pour explorer d'autres ouvertures ou alternatives, et aussi pour rechercher des offres d'emploi plus intéressantes : « *Je cherche des ouvertures je regarde des offres qui sont plus alléchantes et qui paient bien »* (Éric, 25 ans, CDD). Enfin, d'autres jeunes cuisiniers moins bien dotés en capital scolaire ont déclaré qu'ils ont dû faire des formations complémentaires pendant leurs périodes d'inactivité afin d'accéder à un emploi stable (Roger, 26 ans, CDI). Selon Guédon (2000), la formation constitue le premier atout à la recherche d'emploi. Par exemple, un des participants, titulaire d'un BEP et travailleur intérimaire, a rapporté qu'il a manqué à plusieurs reprises un poste de cuisinier dans des

restaurants de luxe parce qu'il n'avait de compétences en gestion et en marketing. Ainsi, ce cuisinier a compris qu'il n'était pas suffisamment outillé pour exercer efficacement son métier ; c'est ainsi que pour maximiser ses chances de stabilisation professionnelle et aussi pour être plus compétitif sur le marché du travail, il a choisi de mettre à jour ses compétences.

1.1.8 S'orienter vers la restauration collective

S'orienter vers la restauration collective est une stratégie très privilégiée par plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés. Comme il a été dit précédemment, la restauration collective est très différente de la restauration traditionnelle, notamment du point de vue du fonctionnement et de l'organisation du travail. Plusieurs jeunes cuisiniers ayant un emploi stable dans la restauration traditionnelle, ainsi que ceux en situation d'instabilité d'emploi souhaiteraient avoir un emploi stable en collectivité. La première raison qui explique cet engouement pour ce type de restauration est liée aux horaires :

J'aimerais aller en collectivité parce que tu as les horaires assez fixes, tu sais à quelle heure tu commences et à quelle heure tu termines ; tu as des semaines longues et des semaines courtes ; c'est-à-dire quand tu es du matin… C'est des semaines assez relativement courtes, et quand tu es du soir, c'est des semaines assez longues quoi; tu passes une journée étant fermé, et tu exerces ton métier. (Mohamed, 25 ans, CDD)

Par contre, avoir un emploi stable en restauration collective n'est pas aisé, en l'occurrence lorsqu'il s'agit de restaurants collectifs gérés par l'État. Dans ce genre d'établissements de restauration, l'accès à un emploi stable n'est possible que par un concours. Or, plusieurs jeunes ignorent l'existence de ce concours, ou ne sont pas toujours suffisamment préparés pour le passer avec succès. Ainsi, pour certains de ces jeunes, leur stratégie est de se préparer au mieux afin de réussir à ce concours : « *Je ferai tout pour réussir le concours hein.., ce fameux concours hein »* (Nicolas, 23 ans, CDD).

La deuxième raison qui explique le choix de certains jeunes cuisiniers de s'orienter vers la restauration collective tient du fait que le travail en soi, mais aussi les conditions de travail, sont relativement aisées et moins stressantes dans ce type de restauration, par rapport à la restauration traditionnelle. De plus, dans la restauration collective, la sécurité d'emploi est plus garantie. À ce propos, un patron de restauration traditionnelle raconte :

Le travail de la restauration est plus facile dans la restauration collective que dans la restauration privée. Ce qu'ils veulent éviter c'est la restauration privée, où ils travaillent pendant que leurs copains sont en vacances; s'ils veulent avoir une vie de famille, c'est difficile aussi. Cette

génération-là, ils veulent avoir la facilité tout de suite (…). Maintenant, les jeunes ils veulent tout de suite rentrer là, et avoir cette sécurité d'emploi, sans même avoir les compétences minimales qu'on leur demande. Et le privé leur fait peur, parce qu'il est difficile, exigeant et je vois un peu beaucoup de choses comme ça (...) dans le privé, ils veulent gagner beaucoup plus, mais avec d'autres contraintes quoi !

Par ailleurs, voici ce qu'un cuisinier déclare :

(..) Dans le privé, il faut dire qu'on peut perdre facilement son emploi même si on peut en trouver un autre quasiment derrière, mais bon … comme dit, il y a pas de garantie, autant mieux avoir un CDI dans le public que dans le privé. (Patrick, 24 ans, CDD)

Enfin, la troisième raison qui pousse les cuisiniers à s'orienter vers la collectivité repose dans le fait de pouvoir plus aisément concilier vie privée et vie familiale. Certains cuisiniers ont mentionné qu'ils préfèrent avoir des horaires de travail ordinaires ou normaux (8h-16h) afin d'assumer leurs responsabilités familiales, faire d'autres activités et surtout profiter des week-ends :

Dans la restauration traditionnelle on travaille en coupure, on fait 10h-15h, 18h-23h, et ici je fais 7h-15h, et tous les jours à 16 heures, je peux aller chercher mon fils à l'école (…). Dans ce genre de restaurant, on a tout le week-end, douze semaines de vacances par an, on peut toujours trouver des activités. (Antoine, 26 ans, CDI)

En fait, même si l'emploi est moins bien rémunéré en restauration collective, certains jeunes cuisiniers que nous avons interrogés trouvent plus important d'avoir du temps pour la famille et les loisirs, que d'avoir un salaire élevé : « *Ici, j'ai le temps, mais pas d'argent ; ce n'est pas grave, je peux profiter de ma famille* » (Martin, 29 ans, CDI)

En somme, les stratégies d'insertion professionnelle présentées dans ce groupe ont montré à leur manière comment les jeunes cuisiniers diplômés ont pu trouver des stratégies pour s'insérer et se stabiliser en emploi. Toujours en se basant sur leur propos, il nous a été possible de constater que les jeunes cuisiniers pouvaient jouer un rôle actif dans la réalisation de leur projet professionnel. En effet, certains cuisiniers ont compris que le fait de détenir un diplôme n'était pas suffisant pour exercer le métier de cuisinier ; des compétences supplémentaires, ainsi qu'un bon soutien des parents et des réseaux de sociabilité pèsent également dans la balance. En synthèse, pour les jeunes cuisiniers diplômés, se « tailler une place de choix » sur le marché du travail nécessite une certaine contribution ou proactivité de leur part; car c'est en étant proactif que plusieurs cuisiniers ont pu décrocher des emplois stables dans les restaurations de luxe.

Le tableau ci-dessous récapitule les différentes stratégies de ce premier groupement. Dans la prochaine sous-section, nous verrons que certains cuisiniers ont plutôt développé des stratégies visant la sortir de l'emploi salarié et même du secteur de la restauration.

Tableau XVIII :
récapitulatif des stratégies plus ou moins efficaces
de maintien et de stabilisation en emploi

1.1 Les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi

1.1.1 Cultiver son réseau de contacts et accumuler les expériences pendant les études
1.1.2 Maintien en emploi même si insatisfait
1.1.3 Développer la polyvalence au sein de l'entreprise
1.1.4 Utilisation des ressources familiales
1.1.5 Envoyer des C.V. tous azimuts / faire du porte-à-porte
1.1.6 Adopter une attitude d'ouverture d'endurance et persévérance
1.1.7 Tirer profit des périodes d'inactivité/ faire une formation
1.1.8 S'orienter vers le secteur de la restauration collective

1.2 Les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration

Dès leur arrivée sur le marché du travail, certains jeunes cuisiniers ont compris qu'ils n'allaient pas faire carrière dans le secteur de la restauration. Pour plusieurs d'entre eux, ce fut un choc, vu le décalage qu'il existe entre le système scolaire et le marché du travail. Voici ce qu'un participant a déclaré à ce propos : *« Honnêtement, je savais déjà que travailler dans la restauration n'est pas facile, mais je ne m'attendais pas à ce que ce soit difficile comme ça »* (Patrick, 24 ans, CDD). Dans le même ordre d'idées, certains ont rapporté à plusieurs reprises qu'ils ne feraient pas carrière dans le secteur de la restauration. Ainsi, plusieurs envisagent des stratégies visant à sortir de l'emploi salarié ou des stratégies visant à désinvestir complètement le secteur de la restauration.

Dans ce grand type, nous avons pu dégager les trois stratégies suivantes :

1) Travailler à son propre compte (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001)

2) retourner aux études pour se reconvertir (Vultur, 2003 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Fournier et Bourassa, 2000 ; Laflamme, 2000) **/ désinvestir le secteur de la restauration**

3) Épargner et se lancer en affaire (Gauthier, 1996)

1.2.1 Travailler à son propre compte

Si certains cuisiniers ont suivi des stratégies pour se maintenir en emploi dans le secteur de la restauration, à l'opposé, d'autres ont développé des stratégies pour désinvestir l'emploi salarié et le secteur de la restauration de façon générale. Parmi ces stratégies figure le travail à son propre compte. Quelques-uns de nos participants ont rapporté qu'ils envisagent de travailler à leur propre compte; toutefois, ceci reste encore à l'état de simple projet pour ces jeunes cuisiniers dans la mesure où aucun d'entre eux n'a entrepris de démarches dans ce sens. Les participants qui envisagent ce type de projet sont ceux qui sont très motivés à exercer le métier de cuisinier et qui estiment que leurs compétences sont sous-utilisées. Pour ces derniers, le fait de travailler à leur propre compte leur permettrait de mieux se réaliser dans leur métier; ce qui leur semble peu possible en occupant un emploi salarié. De plus, le fait de travailler à leur compte leur apparaît plus rentable. Un participant a expliqué :

> Quand tu es ton propre patron, ça te donne l'envie de travailler, ça te donne la motivation parc que c'est ta propre boîte, c'est ton business, c'est ton bébé que tu as façonné, tu veux que ça avance. Mais par contre, quand tu es avec quelqu'un d'autre, tu n'as pas le droit d'émettre des idées parce qu'il y a des patrons qui sont très hypocrites et très ingrats. Quand les employés leur donnent un conseil pour que les choses puissent avancer, ils n'aiment pas les écouter. Pourtant tu sais bien que tu as fait des études pour ça, il te dit non, il ne veut pas, pourtant la boîte tourne bien, elle a assez de moyens, mais, il ne veut pas investir pour gagner plus. C'est énervant parce qu'on donne plus de travail, et en fin de compte le résultat est petit ; pourtant, s'il investissait, il gagnerait plus que ça. S'il faut refaire la restauration, ce serait à mon propre compte. Je ne suis plus prêt à travailler pour quelqu'un d'autre (…). Et aussi il y a un truc dans la restauration, tu te casses la tête à apprendre la fabrication des produits et des menus, mais quand tu arrives sur le terrain, on te fait faire autre chose; ce sont les surgelés et autres. Pourtant, à l'école, on n'avait jamais connu des choses comme ça. On prend les surgelés, on met dans l'assiette du client et il mange … (Éric, 25 ans, CDD)

Dans la même lignée, un jeune cuisinier issu de l'immigration africaine, en situation d'emploi atypique, mentionne qu'il envisage d'ouvrir son restaurant en Afrique, dès qu'il aura réuni toutes les conditions nécessaires : « *Et peut-être pourquoi pas, si je suis posé et que j'ai assez d'argent, je pourrais ouvrir aussi un restaurant en Afrique, un grand restaurant, un vrai truc quoi ! »* (Samir, 25 ans, CDD).

Dans la sous-section suivante, nous verrons que certains jeunes cuisiniers préfèrent retourner aux études, ou désinvestir complètement le secteur de la restauration.

1.2.2 Retourner aux études pour se reconvertir

Certains cuisiniers qui s'étaient déjà aperçus qu'ils ne feraient pas carrière dans le métier de cuisinier ou dans le secteur de la restauration en général envisagent de retourner aux études dans le but de s'orienter vers un autre secteur d'activité, dans l'espoir de trouver un autre emploi qui leur qui leur procurera un peu plus de temps, leur permettant ainsi de gérer plus facilement une vie de famille :

Avec le temps, je vais essayer de faire autre chose, soit une formation au niveau de la CTS, parce j'ai envie de changer en même temps et faire autre chose. J'aimerais faire un boulot plutôt relaxe, parce que si j'ai une vie de famille, je ne vais pas pouvoir profiter de ma vie de famille plus tard (Patrick, 24 ans, CDD)

Dans la même veine, un autre participant avance ceci :

Je vais d'abord faire une formation dans le BTP, construction de route, pont et canalisation, essayer d'approfondir ce domaine pour être ingénieur. Si je réussis à atteindre mon but, je vais essayer d'ouvrir une grande boîte, une grande structure, parce qu'ici, il y a beaucoup de matériel, il y a les boîtes qui ferment tous les jours, je peux trouver une boîte qui est en liquidation (Éric, 25 ans,)

Si ces deux exemples illustrent bien la stratégie de reconversion pour s'éloigner du secteur de la restauration, d'autres vont plutôt employer la stratégie d'épargne ou de se lancer en affaire.

1.2.3 Épargner / Se lancer en affaires

Pour d'autres jeunes cuisiniers qui veulent également désinvestir le secteur de la restauration, il n'est pas du tout question de retourner aux études. Même en l'absence d'un projet professionnel bien élaboré, ces derniers préfèrent épargner de l'argent en vue de réaliser des projets futurs : « *Je mets de l'argent de côté, je n'ai pas trop de projets, je ne veux pas retourner aux études pour refaire ces horaires de merde quoi ! Moi je ne peux pas faire ça moi, ce n'est pas une vie (...) de toute façon, il faut de l'argent pour s'en sortir… »* (Patrick, 24 ans, CDD)

Par ailleurs, certains jeunes cuisiniers qui ont déjà un projet bien élaboré projettent de se lancer en affaires en sollicitant un soutien familial. Un des jeunes cuisiniers déclare :

Moi en fait, j'ai un projet de vie professionnelle, j'aimerais monter un Food Rock, c'est des CAMIONS américains, Burger … je vais faire une formation de mini entrepreneur à la Chambre de commerce; mais, il me manque des fonds … ce serait les fast food de qualité. Je vais solliciter ma famille, mes frères et sœurs, et aussi mes parents. Je connais des gens qui ont des qualités incroyables (Charles, 25 ans, CDD)

Dans le même ordre d'idées, un jeune cuisinier issu de l'immigration envisage d'épargner de l'argent dans le but d'investir en Afrique : *« (...) et si j'ai des sous que j'ai mis de côté, pourquoi pas ouvrir une boîte et aller gagner des marchés en Afrique et construire des routes en Afrique? Parce qu'en Afrique, il n'y a pas de routes »* (Éric, 25 ans, CDD). Toujours dans le même ordre, un autre jeune issu de l'immigration, ayant de sérieux problèmes d'insertion professionnelle avance ceci :

Je compte ouvrir une boutique ici, je vais partir au pays et j'emploie des gens qui vont le faire à ma place. Et moi je contrôle mon business de là-bas. Parce que j'en ai marre de perdre du temps ici. Me casser la tête pour sauver un truc, qui autour de tout ça, les gens qui ne sont pas pour la majorité bien dans tête, dans leur vie, je ne sais pas quoi, c'est quoi le délire, tu vois, c'est comme des gens que je vois dans le magasin, ils achètent … (Marion, 23 ans, intérimaire)

Toutefois, tel que nous avons mentionné précédemment, les stratégies décrites dans ce deuxième groupe sont des stratégies latentes au sens où, aucune action concrète n'est encore entreprise. En tout état de cause, ce groupement de stratégies permet de voir comment les jeunes cuisiniers qui envisagent de désinvestir complètement le secteur de restauration mettent en œuvre leurs compétences pour se maintenir sur le marché du travail. Le tableau ci-dessous met en évidence que les jeunes cuisiniers diplômés qui souhaitent désinvestir l'emploi salarié et les secteurs de la restauration en général emploient les stratégies suivantes : travailler à son propre compte, retourner aux études pour se reconvertir, épargne/ se lancer en affaire. Dans la prochaine section, nous verrons qu'une infime minorité (environ trois) développe des stratégies visant à désinvestir progressivement le marché du travail.

Tableau XIX :
récapitulatif des stratégies visant la sortie de l'emploi salarié
ou du secteur de la restauration

1.2 Stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou secteur de la restauration

1.2.1 Travailler à son propre compte
1.2.2 Retourner aux études pour se reconvertir
1.2.3 Épargne/ Se lancer en affaire

1.3 Les stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail

Pendant que certains jeunes cuisiniers développent des stratégies plus ou moins efficaces leur permettant de se maintenir en emploi ou sur le marché du travail en général, d'autres choisissent de développer des stratégies qui contribuent plutôt à les éloigner de l'emploi et du marché du travail. Nous avons pu identifier deux types de stratégies :

1) L'évitement (Gauthier, 1996) et **l'oisiveté**

2) L'alternance entre travail instable et économies illicites extra-professionnelles (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2000).

1.3.1 L'évitement et l'oisiveté

Certains jeunes cuisiniers (environs cinq) en situation d'instabilité, voire de précarité d'emploi, évitent de solliciter les institutions intégratrices pour trouver un emploi : « *Je ne me suis jamais fait aider par Pôle emploi et tout »* (Nicolas, 23 ans, CDD). Selon ces jeunes, ces institutions ne sont là que pour les juger, et non pour les aider à trouver un emploi, ou dans le meilleur des cas, des contrats d'insertion de courte durée qui conduisent difficilement à un emploi stable. Toutefois, ces emplois de courte durée permettent au jeune de maintenir un lien d'emploi, et permettent également d'améliorer, par le fait même, son capital humain. De plus, ces jeunes ne profitent pas de leur période d'inactivité pour développer leur capital d'employabilité, comme le font certains de leurs pairs. Au contraire, ils restent globalement oisifs, comme en témoigne l'extrait ci-dessous :

Et qu'est-ce que tu fais pendant tes périodes d'inactivité ?
Je dors jusqu'à midi.
Et c'est tout ?
De temps en temps, je fais des petits jobs à côté, mais vite fait quoi ! Toujours dans la restauration, mais sinon, à part ça, je reste toujours à la maison (Éric, 25 ans, CDD restauration collective)

Dans le même ordre d'idées, certains ont révélé qu'ils passent la majeure partie de leur temps à voir des amis dans leur quartier qui partagent les mêmes problèmes qu'eux, c'est-à-dire des difficultés d'insertion professionnelle : « *Je sors, je traîne avec les copains et tout, voilà* » (Ismaël, 21 ans, intérimaire).

Par ailleurs, d'autres cuisiniers choisissent d'alterner travail instable et économies illicites extra-professionnelles.

1.3.2 L'alternance entre travail instable et économie illicite extra-professionnelle

Le fait d'alterner emploi stable et économie illicite extra professionnelle est une stratégie employée par les jeunes qui choisissent délibérément le travail intérimaire afin d'avoir du temps pour mener d'autres activités illicites extra-professionnelles :

C'est moi qui veux faire intérim, parce que je gagne un autre truc à côté, pour ne pas me casser les couilles, tu vois ? moi je vis bien, je suis intelligent, je vis grâce à mon cerveau, je ne veux pas que tout me tombe dans les bras comme je t'ai dit avant, je bouge un peu à gauche, à droite, des fois j'achète une voiture et je la revends, même si je n'ai pas le permis, je ne roule pas avec, j'ai un ami qui roule; la voiture, c'est moi qui l'achète, c'est moi qui la vends, c'est moi qui ai le bénéfice, parce qu'on est dans un système; faut être intelligent. Si chez nous au pays on sait démonter un moteur entièrement tout seul, et remettre tout, un moteur avec la carrosserie et tout, c'est que tu sais faire beaucoup de chose dans ce système. Si tu sais réguler un moteur, tu sais réguler ta vie. C'est une anecdote. (Marion, 23 ans, intérimaire)

Il est important de souligner que les jeunes cuisiniers qui ont recours à ce type de stratégies témoignent de sérieux problèmes de comportement ; plusieurs d'entre eux sont des jeunes qui ont un déficit de compétences relationnelles, au sens où ils ont d'importantes difficultés à travailler en équipe et à maintenir des bonnes relations avec les collègues et les patrons. Dans le même ordre d'idées, un autre jeune déclare : « *J'aimerais avoir du temps libre pour faire mes propres activités à moi (...). Le comportement des gens m'énerve, ici en France, il y a des aides, tout ça…* » (Patrick, 24 ans, CDD).

Ces différents exemples permettent de constater que la stratégie d'évitement et d'oisiveté, et la stratégie d'alternance entre travail instable et économie extraprofessionnelle employée par certains jeunes cuisiniers sont des stratégies susceptibles de conduire à la désinsertion ou au décrochage du système d'emploi. L'analyse de ce type de stratégie montre que les jeunes qui qui y font recours ne souhaitent pas nécessairement s'insérer durablement en emploi. Le tableau ci-dessous fait un récapitulatif de ces stratégies.

Tableau XXI :

Récapitulatif des stratégies de désinvestissement progressif

1.3 Les stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail
1.3.1 L'évitement et l'oisiveté
1.3.2 L'alternance entre travail instable et économies illicites extra-professionnelles

L’objectif de cette première section était étaient de présenter les trois grands types de stratégies développées par les jeunes cuisiniers diplômées, pour faire face à leurs difficultés d’insertion professionnelle. L’objectif de la deuxième section sera de présenter les différents types de parcours, ainsi qu’une analyse comparative de ces parcours.

SECTION II : PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS TYPES DES PARCOURS ET ÉTUDE COMPARATIVE

Comme mentionné précédemment, nous présentons d'abord dans cette section les trois types de parcours que nous pu dégager de l'analyse des entretiens. Chaque type de parcours sera illustré par **un portrait type**. Nous réalisons ensuite une étude comparative des parcours d'insertion professionnelle des jeunes en situation stable et ceux des jeunes en situation d'instabilité d'emploi. Il nous semble important de préciser que la comparaison se basera essentiellement sur les deux variables principales à l'étude, soit les types de difficultés rencontrées et les types de stratégies mobilisées par ces jeunes cuisiniers.

Dans le but de faciliter la compréhension des différents types des parcours professionnels, rappelons que nous avons constitué des types de parcours d'insertion professionnelle en nous basant sur trois variables objectives et sept variables subjectives (voir chapitre 5). En considérant ces différentes variables, nous avons pu identifier et construire 3 types de parcours à savoir : les parcours de **stabilité**, les parcours **moratoires** et les parcours d' « **assignation à la précarité** ». Dans les prochains paragraphes, nous décrirons les caractéristiques générales de chaque type de parcours.

2.1 Les parcours de stabilité (n= 50%)

Ce type de parcours concerne 50% des sujets que nous avons rencontrés. Les jeunes cuisiniers qui appartiennent à ce type ont progressé de manière constante jusqu'à l'atteinte de leur objectif professionnel. Ainsi, après trois ans sur le marché du travail, ils **occupent un emploi stable**, et une grande majorité d'entre eux est issue d'une origine socio-économique **moyenne**. La quasi-totalité de ces jeunes a grandi dans un environnement familial relativement stable; plus précisément, ces derniers **n'ont pas connu de problèmes familiaux majeurs**, de nature à influencer négativement leur parcours professionnel. Ces jeunes ont **choisi le métier de cuisinier par passion**; ils sont **très motivés** et autonomes dans l'exercice de leur métier. De plus, ils envisagent de faire carrière dans le secteur de la restauration. En ce qui concerne leur rapport à l'emploi, ces derniers **accordent une grande valeur au travail et déclarent se réaliser pleinement dans l'exercice de leur métier**. D'autre part, ces derniers **sont plus ou moins satisfaits des conditions de travail et de leur rémunération**. Par contre, ils déclarent avoir des très **bonnes relations avec la hiérarchie et les collègues**. La grande majorité de ces

jeunes déclare avoir acquis, et continue d'acquérir des **connaissances et des expériences valables et reconnues** dans leur milieu professionnel. Pour se stabiliser, les uns ont mobilisé des ressources **institutionnelles et personnelles**, et les autres ont mobilisé **les ressources familiales et amicales**. Ces jeunes détiennent par ailleurs un réseau professionnel bien solide sur lequel ils peuvent aussi compter. Finalement, ces sujets déclarent avoir une bonne qualité de vie et ne se sentent pas **en situation de précarité professionnelle**. Voici très brièvement **un portrait type de ce parcours professionnel. Il s'agit de David, 27 ans**, CDI en restauration traditionnelle

➢ David, 27 ans, CDI en restauration traditionnelle

Parcours familial et scolaire

David est né a grandi dans un environnement familial très stable. Sa mère a choisi délibérément d'être femme au foyer, afin de s'occuper de ses trois enfants, soit David et ses deux frères. Le père, cadre à la SNCF, a également contribué de façon considérable à l'éducation de David, car, il « était toujours là » et lui a toujours apporté son soutien quand il avait besoin de lui. Concernant le parcours scolaire, David déclare n'avoir jamais connu de difficulté, tant qu'avec ses enseignants, qu'avec ses camarades de classe. David est détenteur d'un Bac pro en hôtellerie-restauration; selon lui, son parcours scolaire a été exemplaire, car, très soutenu par ses deux parents. Le choix du métier de cuisinier était un choix personnel de David. En effet, selon ses allégations, il a toujours été passionné par a cuisine. Il mentionne que cette passion provient du fait qu'il assistait toujours sa mère lorsqu'elle cuisinait des repas. En plus de cette passion, David est très autonome et apte à exercer son métier. De plus, il déclare être sûr de faire carrière dans le métier de cuisiner et dans le secteur de la restauration en particulier.

Parcours professionnel

Ayant un projet professionnel bien établi, David a commencé à faire des extras pendant qu'il était encore aux études à l'école hôtelière, ce qui lui a permis d'accumuler des expériences et de construire progressivement son réseau de sociabilité. Ainsi, à sa sortie du système scolaire, David n'a pas connu de périodes d'inactivité ou de discontinuité, grâce à ce réseau de sociabilité d'une part, et à l'aide son père d'autre part. Quoiqu'il ait occupé quelques emplois temporaires au début de son parcours professionnel, David a pu s'insérer et se stabiliser sur le marché du travail, sans difficulté majeure. En plus de pouvoir compter sur son savoir-faire, David pouvait aussi compter sur son savoir-être pour s'intégrer dans son emploi. Il déclare à

ce sujet avoir toujours eu de bonnes relations avec ses collègues et son patron. Par ailleurs, malgré les conditions difficiles de travail dans le secteur de la restauration, de façon générale, David se dit satisfait de son emploi et n'éprouve pas de sentiment de précarité professionnelle.

L'analyse de ce parcours professionnel nous permet de constater que plusieurs facteurs familiaux et sociaux, ainsi que certaines caractéristiques et compétences personnelles semblent favorables à l'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers qui ont participé à notre recherche. Le tableau ci-dessous récapitule ces différents facteurs et variables.

Tableau I Récapitulation des caractéristiques du parcours de stabilité

Types de parcours	Caractéristiques
Parcours de stabilité (50%) n=15	• Emploi stable • Issus des classes moyennes • Stabilité familiale • Choix personnel du métier • Très motivés et très autonomes à exercer le métier de cuisinier • Plus ou moins satisfaits des conditions du travail et de leur rémunération, très bonnes relations avec la hiérarchie et les collègues, connaissances et expériences reconnues • Utilisation des ressources familiales (Capital social et capital économique des parents • Ressources personnelles (savoir-faire, savoir-être, réseaux d'amitié, capital physique, aptitude à occuper un emploi • Aucun sentiment de précarité

2.2 Les parcours moratoires (n= 37%)

Par moratoire, nous entendons ici un délai que certains jeunes cuisiniers se sont accordé pour avoir une stabilité dans leur métier, ou pour désinvestir complètement le marché du travail. Les sujets qui appartiennent à ce type de parcours sont en situation **d'instabilité professionnelle** depuis la fin de leurs études**.** Ils obtiennent régulièrement des emplois temporaires entrecoupés par des périodes de chômage relativement courtes (0 à 3 mois). Tout comme les jeunes appartenant au parcours de stabilité, une grande majorité de ces jeunes est issue d'un milieu **socio-économique moyen**. Par contre, plusieurs ont grandi dans un environnement familial très

instable, et ont connu **plusieurs problèmes familiaux** qui ont relativement impacté leur parcours professionnel. Plusieurs (n= 6) ont choisi le métier de **cuisinier par défaut**, et pour quelques uns (n=5), ce fut un **choix personnel**. Si ces jeunes sont **motivés et autonomes** dans l'exercice de leur métier, par ailleurs ils ne sont pas sûrs de faire carrière dans le secteur de la restauration. Ces derniers accordent une très **grande importance au travail, souhaitent avant tout se réaliser dans l'exercice de leur métier**, mais sont **insatisfaits des conditions de travail**, de la **rémunération et du manque de reconnaissance** de leurs compétences. Certains envisagent d'abandonner le métier de cuisinier et le secteur de la restauration en général, pour se réorienter dans un autre domaine professionnel. Dans un autre ordre d'idées, ces jeunes sont capables de mobiliser **des ressources amicales, personnelles**, et dans certains cas, des **ressources institutionnelles**, pour trouver du travail. Par ailleurs, un bon réseau professionnel leur fait défaut. Finalement, ces jeunes se sentent **plus ou moins en situation de précarité professionnelle**, étant donné qu'ils ont de la difficulté à trouver un emploi stable qui leur convient. Il nous paraît important de souligner que ces jeunes refusent d'occuper certains emplois stables lorsque les conditions imposées ne leur conviennent pas. Le parcours de **Samir, 25 ans CDD restauration traditionnelle,** sera brièvement présenté, en guise de parcours type.

- **Le parcours de Samir, 25 ans CDD restauration traditionnelle**

Parcours familial et scolaire

Samir est issu d'une famille moyenne; son père est employé dans une entreprise de la ville et sa mère est femme de ménage. La famille de Samir a connu une période d'instabilité plus ou moins longue (parents divorcés pendant 5ans, alors qu'il n'avait que douze ans) qui n'a pas été sans conséquence sur son parcours d'insertion professionnelle. En effet, selon les propos de Samir, il semble que l'absence de son père, ainsi qu'un manque d'autorité parentale ont contribué à fragiliser son processus d'insertion professionnelle au sens où, il ne recevait ni soutien, ni conseil de la part des parents. Samir s'est orienté vers le secteur de la restauration par défaut; le métier de cuisinier n'était pas son premier choix; ayant très peu se soutien de la part des ses parents, il était important pour lui de travailler le plutôt possible, afin d'avoir une indépendance financière. Ainsi, le métier de cuisinier était le plus accessible pour lui à cette époque, alors qu'il souhaitait être comptable. Par ailleurs, malgré toutes ces difficultés d'ordre familiales, Samir dit ne pas avoir connu de problème majeur pendant tout son parcours scolaire, il a eu son CAP cuisine sans aucune difficulté et semble finalement motivé et autonome dans l'exercice de son métier, malgré quelque contraintes d'ordre organisationnel.

Parcours professionnel

Comme la grande majorité des cuisiniers, à la sortie du système scolaire, Samir a occupé plusieurs emplois temporaires, mais, après une année sur le marché du travail, il a obtenu un emploi stable. Aujourd'hui, trois années après sa sortie du système scolaire, Samir se trouve en situation d'emploi atypique. Plus précisément, il a quitté son emploi stable et occupe à nouveau des emplois temporaires parce qu'il a des difficultés à se soumettre aux conditions de travail, et aux exigences des patrons; c'est ainsi que les relations avec les collègues sont très généralement tendues, et il éprouve d'énormes difficultés à travailler en équipe. Samir aimerait bien avoir un emploi stable en qualité de cuisinier. Cependant, il faudrait que les conditions d'exercice de cet emploi lui conviennent. En fait, Samir se dit insatisfait du métier de cuisiner, tant sur le plan des conditions de travail et de la rémunération. Pour lui, travailler est important, parce qu'il permet de vivre et d'assouvir ses besoins. Finalement, Samir déclare être plus ou moins précaire. D'une part, il se dit précaire parce qu'il n'arrive pas à avoir un emploi stable en tant que cuisinier. D'autres parts, il se déclare peu précaire parce qu'il est certain de pouvoir trouver un emploi stable dans un avenir proche. Par contre, si tel n'est pas le cas, il envisage s'orienter vers un autre secteur d'activité.

Une fois de plus, il est possible de voir l'importance des facteurs familiaux, sociaux et individuels dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Contrairement au parcours de David qui témoignait d'une certaine stabilité tant sur les plans social, familial qu'individuel, on remarque bien que le parcours familial de Samir a été empreint d'incertitudes; ceci semble avoir eu quelques répercussions sur son parcours d'insertion professionnelle, plus particulièrement sur sons choix d'orientation. Le tableau ci-dessous énumère les caractéristiques du parcours moratoire.

Tableau récapitulatif des caractéristiques du parcours moratoire

Types de parcours	Caractéristiques
Parcours moratoire (37%) n=11	• Emploi instable • Issus des classes moyennes • Instabilité familiale • Choix par défaut/ personnel • Motivés et autonomes • Insatisfaction générale (conditions de travail, salaire, reconnaissance, relation avec les collègues, la hiérarchie, etc.. • Utilisent plus leurs ressources personnelles et amicales • Un rapport positif à l'emploi, travail comme réalisation de soi • Se sentent plus ou moins en situation de précarité professionnelle.

2.3 Les parcours d'assignation à la précarité (n= 13%)

Le terme « assignation à la précarité » désigne le fait de ne pas connaître de réelle progression sur le marché du travail depuis la fin de la formation. Le terme sous-entend aussi une certaine discontinuité, et incertitude face à l'avenir.

Les participants qui appartiennent à cette catégorie occupent des emplois instables depuis la fin de leurs études. Ces emplois sont de très courte durée (courte mission d'intérim, CDD de 3 à 6 mois) et les périodes de chômage sont plus ou moins longues, allant de 3 mois à une année. Ces jeunes sont issus d'un milieu **économique modeste et moyen**. Ils ont tous grandi dans un **environnement familial très instable** (parents divorcés, maladie, décès, problèmes de toxicomanie, etc..). Cette instabilité a influencé considérablement leur parcours. Le choix du métier de cuisinier est un **choix par défaut**. Ces jeunes participants ne sont pas **autonomes dans l'exercice de leur métier :** les uns ne sont pas du tout motivés et les autres ne sont que moyennement **motivés à exercer** ce métier. Ces sujets ne détiennent pas de projet professionnel précis et se disent très peu préoccupés par leur avenir professionnel. Pour eux, le travail représente avant tout **un moyen pour subvenir à leurs besoins essentiels**, c'est un « *moyen de survie* ». De plus, les jeunes appartenant à cette catégorie manifestent une **insatisfaction générale** quant à l'exercice du métier de cuisinier. Tous se disent insatisfaits à la fois des conditions **d'exercice du métier**, de la **rémunération,** et des **relations avec les collègues et la hiérarchie**. Ces jeunes **ne peuvent** par ailleurs pas **compter sur le soutien de**

leur famille ni de leurs amis et ne disposent pas toujours des compétences personnelles ou subjectives (Delcroix, 2013 et 2009), pour mobiliser les ressources institutionnelles. De la même manière que les jeunes appartenant au « parcours moratoire », les jeunes appartenant au parcours d'assignation à la précarité ne disposent pas de **réseau professionnel solide**. En somme ces jeunes manifestent un sentiment de préc**arité professionnelle**. Ils ont peu de moyens et de stratégies pour s'insérer de façon durable sur le marché du travail, et leur avenir est très incertain.

Le parcours de Patrick, 23 ans, CDD, restauration collective, illustre brièvement les caractéristiques de ce type de parcours.

- **Le parcours de Patrick, 24 ans CDD restauration collective**

Parcours familial et scolaire

Patrick est issu d'une famille ouvrière modeste originaire de Mayotte. Ses parents ont divorcé alors qu'il était encore très jeune (8 ans). A l'âge de 13 ans, il est venu en France avec son jeune frère (à l'époque âgé de 11 ans) sous sa responsabilité, tous deux abandonnés par leurs parents. En poursuivant ses études en France, Patrick avait pour projet d'être informaticien, mais à cause des difficultés scolaires, il n'a pu accéder à ce métier. Finalement, il n'avait plus d'autre choix que de se tourner vers le secteur de la restauration, qui semblait être la seule issue, étant donné qu'il fallait travailler au plus tôt pour être à l'abri des besoins; c'est ainsi qu'il a pu obtenir, après un échec, son CAP en cuisine. Il est important de préciser également que Patrick a connu plusieurs sortes de difficultés pendant son parcours scolaire (difficultés avec les enseignants les amis, et problèmes de toxicomanie).

Ainsi, le choix du métier de cuisinier fut pour Patrick un choix par défaut et c'est d'ailleurs pour cette raison qu'il n'est que moyennement ou peu motivé à exercer ce métier. Par ailleurs, Patrick ne peut compter sur le soutien de ses parents ni de ses amis. Il est important de souligner que Patrick évite même solliciter le soutien des institutions ou des organismes qui visent l'intégration. Pendant des périodes d'inactivité, il préfère mener des activités extraprofessionnelles et illicites.

Parcours professionnel

Depuis sa sortie du système scolaire, il y a quasiment trois ans, Patrick n'occupe que des emplois temporaires. Il témoigne de sérieuses difficultés à se maintenir en emploi et à décrocher des emplois stables. Il a également des difficultés à développer et à maintenir des relations professionnelles satisfaisantes avec ses collègues et la hiérarchie. Patrick déclare être

insatisfait du métier de cuisinier en général et envisage de sortir complètement de ce secteur dans un avenir très proche. Si Patrick reconnait l'importance du travail en général, le travail salarié ne semble pas être une préoccupation majeure, car il mentionne qu'en faisant ses économies extra-professionnelles, il gagne mieux sa vie que s'il occupait un emploi salarié. Pou lui, on travaille avant tout pour vivre, pour satisfaire ses besoins. Enfin, Patrick, déclare se sentir précaire du point de vue professionnel, car, il n'est pas certain de pourvoir occuper un emploi stable dans un avenir proche. Enfin, soulignons que les jeunes engagés dans ce type de parcours manifestent un manque de confiance en eux ainsi qu'une attitude défaitiste vis-à-vis du travail.

Ces considérations nous forcent à constater que le parcours d'insertion professionnelle de Patrick semble très chaotique; les difficultés auxquelles il est confronté sont de plusieurs ordres (familiales, scolaire, carences personnelles, attitudes et comportements négatifs vis-à-vis de l'emploi). Sa trajectoire est parsemée d'emplois précaires qui ne garantissent pas une intégration en emploi; ainsi, il est très facile pour de glisser vers la zone de vulnérabilité, voire de désaffiliation (Castel, 1995). Les différentes caractéristiques de ce type de parcours sont regroupées dans le tableau suivant :

Tableau récapitulatif des caractéristiques des parcours d' « assignation à la précarité »

Types de parcours	Caractéristiques
Parcours d'assignation à la précarité (13%) n=4	• Instabilité professionnelle • Issus de classe modeste et moyenne • Instabilité familiale • Choix du métier par défaut ou par contrainte familiale • Pas motivés/moyennement motivés, pas d'autonomie au travail • Une insatisfaction générale (conditions de travail, relations avec la hiérarchie rémunération et reconnaissance • Aucun soutien parental ni amical • Un rapport instrumental à l'emploi • Un fort sentiment de précarité.

L'objectif de ce chapitre était de présenter les trois grands types de stratégies développées par les jeunes cuisiniers diplômés pour faire face à leurs difficultés ainsi que les différents types de

parcours d'insertion professionnelle. Dans la section suivant, nous discuterons l'ensemble des résultats obtenus dans cette recherche.

Ce chapitre visait à analyser d'une part, les différentes stratégies auxquelles les jeunes cuisiniers ont recours, et d'autres parts, décrire les différents types de parcours d'insertion professionnelle que nous avons reconstruite, en nous basant sur le matériau recueilli auprès des jeunes cuisiniers. En ce qui concerne les stratégies, nous en avons identifié trois grands types, à savoir : **les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi**. Les jeunes qui ont recours à ce type de stratégie sont ceux qui sont motivés à exercer leur métier, et cherchent avant tout à se stabiliser dans leur emploi ; ce sont des jeunes qui souhaitent faire carrière dans le secteur de la restauration. Ce grand type est composé de huit stratégies (voir tableaux 8). Par ailleurs, les jeunes qui ont recours au deuxième grand groupe de stratégies, soit **les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration** ne souhaitent pas exercer le métier de cuisiner en particulier, ou l'emploi salarié en général. Le tableau 9 récapitule les différents types de stratégies qui composent ce grand groupe. Enfin, il a été possible de constater que certains jeunes cuisiniers ont recours à des stratégies de qui leur permettent **désinvestir progressivement le marché du travail**. En effet, il s'agit ici pour la plupart, des jeunes qui cumulent plusieurs types de handicaps, et qui n'ont que peu d'intérêt pour les emplois salariés.

Par ailleurs, dans la deuxième partie ce chapitre, il a été possible d'identifier et de reconstruire trois types de parcours en nous appuyant sur trois variables objectives et sept variables subjectives. Les premiers types de parcours sont les **parcours de stabilité** (n=50). Nous avons vu que les jeunes engagés dans ces types de parcours sont ceux qui ont connu une constante progression au point d'atteindre leur projet professionnel. Par contre, ceux engagés dans les **parcours moratoires (n=37%)** sont ceux qui demeurent dans une situation d'instabilité professionnelle depuis la fin de leurs études. Ces derniers se donnent un délai pour se stabiliser dans leur emploi, ou pour désinvestir complètement le secteur de la restauration. Enfin, le troisième type de parcours est relatif aux **parcours d'assignation à la précarité** (**n= 13%).** Les jeunes cuisiniers engagés dans ces types de parcours n'ont pas connu de réelles progressions depuis leur entrée sur le marché travail. Ces derniers occupent des emplois précaires et atypiques de façon répétitive, et sont incertains face à leur avenir professionnel.

Rappelons que les deux premiers chapitres de cette partie constituent le segment le plus descriptif de l'analyse. Dans le but d'approfondir les éléments de recherche aux questions posées dans ce travail, le prochain chapitre a pour objectif d'approfondir l'interprétation des

données en essayant de mieux comprendre la nature des difficultés auxquelles sont confrontés nos participants, ainsi que les différents types de stratégies mobilités pour faire y face.

CHAPITRE 8 : Discussion / Interprétation des résultats

Dans les deux chapitres précédents, nous avons essayé d'apporter d'importants éléments de réponse aux principales questions de recherche posées dans ce travail. En effet, dans ces deux chapitres, nous avons pu identifier et analyser respectivement les différents types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers lors qu'ils font leur entrée sur le marché du travail, ainsi que les différentes stratégies employées par ces derniers pour faire face à ces difficultés. Cette première partie d'analyse a permis de mettre en évidence que les difficultés auxquelles les jeunes cuisiniers font face peuvent être catégorisées en quatre grands types (voir fig. chap. 6) et les différentes stratégies peuvent être classées en trois grands types (voir tableau. chap. 7). Le présent chapitre a pour objectif de discuter des apports scientifiques de ces résultats dans la compréhension des difficultés d'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés cuisiniers en phase de transition-école-emploi.

Ce chapitre se divise en trois grandes parties. La première partie a pour objectif de discuter les principaux constats de cette étude à la lumière de la littérature scientifique existante. Dans une deuxième partie, nous mettons en lumière la contribution du cadre théorique mobilisé dans cette recherche dans l'interprétation des résultats. Et enfin, nous mettrons en évidence certaines limites de cette recherche.

SECTION 1 : LES GRANDS CONSTATS ET LEUR POSITION DANS LA DOCUMENTATION SCIENTIFIQUE RECENSÉE

L'objectif de cette première partie est de mettre en perspective les constats généraux issus de l'analyse des données, et les restituer au sein de la documentation scientifique recensée tout en faisant ressortir les points de convergence, de divergence, ainsi que les éléments nouveaux. Ces constats généraux sont relatifs aux types de difficultés et de stratégies identifiées, à la place occupée par le diplôme dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes, et enfin à la part de responsabilité du jeune et celle de sa famille, dans son processus d'insertion professionnelle.

1.1 Les constats liés aux types de difficulté et aux types de stratégies identifiés

En prenant en considération le point de vue des jeunes cuisiniers diplômés, nous voulons offrir un regard original pour mieux saisir les difficultés et les contraintes auxquelles font face ces derniers, lorsqu'ils font leur entrée sur le marché du travail, ainsi que les stratégies qu'ils emploient pour pallier à ces difficultés. De prime abord, soulignons que les résultats de cette recherche mettent en évidence, que l**es difficultés auxquelles font face les jeunes cuisiniers diplômés sont de plusieurs ordres**, **de même que les stratégies** que ces derniers emploient pour y faire face. En effet, nous avons décelé quatre grands types de difficultés et trois grand types de stratégies. Les quatre grands types de difficultés sont les suivants : les difficultés liées aux conditions structurelles du marché du travail (1), les difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration (2), les difficultés liées à l'ordre social et familial (3), et enfin les difficultés liées aux attitudes et aux caractéristiques individuelles des jeunes (4). En ce qui a trait aux stratégies, nous avons identifié : les stratégies plus ou moins efficaces de maintien et de stabilisation en emploi, les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration, et les stratégies inefficaces de désinvestissement progressif du marché du travail.

Afin de mieux restituer ces résultats dans la documentation scientifique et faire ressortir leurs apports théoriques/empiriques nous étudierons tour à tour, les différents groupes de difficultés et les différents groupes de stratégies.

1.1.1 Les constats liés aux types de difficultés et leurs apports pour l'avancement de la recherche

En abordant les différents types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers lors de leur insertion professionnelle, nous répondons ainsi à trois de nos objectifs de recherches, soit, saisir les principaux types de difficultés que ces jeunes rencontrent dans leur parcours d'insertion professionnelle (1) comprendre le poids des parcours familiaux, scolaires, ainsi que les caractéristiques individuelles dans les difficultés rencontrées (2), et cerner les contraintes et les exigences liées à l'organisation du travail dans un secteur d'activité en particulier, celui de la restauration. (objectif 4).

Depuis quelques années, plusieurs recherches se sont intéressées à la complexification de l'insertion professionnelle des jeunes en lien avec l'évolution des structures sociales et les transformations du marché du travail. (Papinot et Vultur, 2010 ; Bourdon et Vultur, 2007 ; Fournier et Béji, 2006 ; Lefresne, 2003 ; Vultur, 2003 ; Dubar, 2001 ; Fournier et Monette, 2000 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Trottier, 2000 ; Rose, 1998). Ces travaux ont identifié à leur manière, les différents types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes, y compris les jeunes diplômés, lors de leur insertion et intégration professionnelle. Par contre, aucun de ces travaux ne s'est intéressé à l'insertion professionnelle des jeunes en lien avec un secteur d'activité en particulier. Ainsi, cette étude vient souligner un déficit de ces études conventionnelles. Toutefois, il est possible de faire certains liens entre les résultats obtenus et les informations recensées dans la documentation scientifique mobilisée. C'est ainsi que parmi les quatre groupes de difficultés que nous répertoriés, nous avons constaté que trois d'entre elles sont bien documentées, en occurrence, le premier, le troisième et quatrième groupe. Par ailleurs, peu de recherches se sont intéressées aux difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration en particulier. Pour illustrer ce constat, une brève analyse de chaque type de difficulté sera présentée, et confrontée à la documentation scientifique existante.

D'entrée de jeu, rappelons **que le premier groupe de difficultés** est composé des quatre types de difficulté suivants : Instabilité du lien d'emploi, les politiques publiques d'insertion professionnelle défavorable (les emplois aidés et contrats d'insertion), les nouvelles exigences et la sélectivité accrue à l'embauche, et la discrimination ethnique à l'embauche.

En ce qui concerne l'instabilité d'emploi, il a été possible de remarquer que le parcours d'insertion professionnelle de plusieurs cuisiniers porte la marque de la précarité et de l'instabilité comme en témoignent plusieurs auteurs (Castel, 2009 ; Fournier et coll., 2009 ; Charlot et Glasman, 1999). Ainsi, après leur sortie du système scolaire, certains de nos

participants en situation d'emploi stable au moment de l'entretien ont dû occuper plusieurs emplois atypiques, avant d'accéder à un emploi stable. Cet état de fait est possiblement lié, selon nous, au climat défavorable qui règne sur le marché du travail, ainsi qu'aux différentes mutations que subit le marché du travail depuis plusieurs années. L'analyse des parcours de plusieurs jeunes que nous avons interrogés met en évidence la quasi-absence d'amélioration de la situation professionnelle depuis trois ans. D'ailleurs, rappelons que cette situation est courante dans le secteur de la restauration, car, comme nous l'avons déjà mentionné au chapitre trois de ce travail, ce secteur est caractérisé par un roulement important de main d'ouvre (près de 80% par an) ; doublé d'un manque criant de main-d'œuvre qualifiée comme le soulignent (Monchâtre, 2010 ; Amira, 2001 etc.).

Par ailleurs, à l'instar de Issehnane (2009), Giret et Lopez (2005), Lefresne (2003) et Rose (1998), nous avons observé que les cuisiniers ayant bénéficié des politiques publiques d'insertion professionnelle, en l'occurrence, les emplois aidés, ont déclaré avoir toujours des difficultés à se stabiliser en emploi. Or, selon certains auteurs (Issehnane, 2009 ; Lefresne, 2003), si le but de ces politiques est de favoriser l'employabilité des jeunes, plusieurs employeurs estiment que certains jeunes qui bénéficient de ces mesures ont un déficit d'employabilité sur le marché du travail; malgré qu'elles leur permettent néanmoins de maintenir les liens d'emploi. Ce constat rejoint celui de Giret et Lopez (2005) et Lefresne (2003) qui soutiennent que les contrats aidés permettent aux jeunes de ne pas demeurer trop éloignés du marché du travail et de converser un lien avec l'emploi. Par ailleurs, d'autres travaux (Nicole-Dancourt, 2007 ; Rose, 1998) se sont montrés très critiques vis-à-vis de ces politiques en arguant d'une part que ces dernières offrent des situations instables et débouchent dans la plupart des cas sur des trajectoires instables. D'autre, part ces politiques produiraient de la stigmatisation, de la discrimination, voire de l'exclusion. De la même manière que les travaux d'Issehnane (2009), Giret et Lopez (2005) et Rose (1998), nous avons constaté que nos participants qui ont bénéficié de ces dispositifs sont ceux dont le capital employabilité était le moins avantageux. Dans le même ordre d'idée, plusieurs responsables d'intérim nous ont mentionné que les « vrais » cuisiniers n'ont pas besoin de solliciter les mesures d'aides publiques pour s'insérer et se stabiliser en emploi, étant donné que le secteur de la restauration recherche en permanence les cuisiniers qualifiés et motivés à travailler.

À l'instar de Nicole - Dancourt (2001), Dubar (2000) et Trottier (2000), nous avons constaté que les jeunes cuisiniers font face aux nouvelles exigences du marché du travail. En effet, en plus du diplôme et leurs qualifications, pour se tailler une place enviable sur le marché du travail, les jeunes cuisiniers doivent faire preuve de savoir-être et de leurs compétences

relationnelles (Monchâtre, 2009). Dans le lignée de Vutur (2007), certains employeurs ont soutenu que certaines qualités personnelles telles que l'autonomie, la polyvalence, le dynamisme, la motivation, l'esprit de travail en équipe, l'aptitude à communiquer sont des qualités exigées aux jeunes cuisiniers; sans elles, il serait difficile pour ces derniers d' accéder à un emploi stable de cuisiniers. Dans le même ordre d'idées, certains patrons ont mentionné qu'ils exigent des jeunes cuisiniers d'avoir « le physique de l'emploi », d'être disciplinés, propres et créatif (Monchâtre, 2009). Toutefois, précisons que ces dernières exigences sont propres au secteur de la restauration. Partant de ces considérations, nous nous interrogeons sur le rôle du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle de ces jeunes cuisiniers.

Quelle place occupe le diplôme dans le processus d'insertion professionnelle?

L'un des nos constats dans cette recherche est relatif à la place occupée par le diplôme dans le processus d'insertion professionnelle. En effet, nous avons constaté, comme plusieurs recherches (Gasquet et Roux, 2006 ; Givord, 2005 ; Rose, 2005 ; Vultur, Trottier et Gauthier, 2002 ; Fournier, Béji et Croteau, 2000 ; Trottier, Perron et Diabomba, 1995) que dans un monde en constante évolution, le diplôme devient de plus en plus dévalué, et tributaire des secteurs d'activité. Or, plusieurs jeunes cuisiniers qui comptaient sur leurs diplômes et leurs qualifications pour se stabiliser sur le marché du travail se sont néanmoins retrouvés en difficulté dans leur parcours d'insertion professionnelle. Certains employeurs, et intermédiaires de l'emploi que nous avons rencontrés ont même relégué le diplôme au second plan, après la motivation et les qualités personnelles du jeune candidat. Ce constat s'oppose à qu'ont fait Vultur (*in* Bourdon et Vultur, 2007) qui postulent que les qualités essentielles viennent en second lieu, après les diplômes. Dans la même lignée, plusieurs employeurs ont mentionné qu'ils préfèrent recruter des jeunes cuisiniers n'ayant aucune qualification, mais motivés à travailler. Toutefois, soulignons que le fait d'avoir des diplômes a permis à certains participants d'être en meilleure posture pour occuper des emplois dans certains restaurants de luxe. Dans la même lignée, un patron de restaurant de luxe a mentionné qu'il n'emploie que les jeunes diplômés ayant des compétences requises. Toutefois, il nous semble utile de rappeler une fois de plus que le diplôme ne constitue pas la condition *sine qua non* pour exercer le métier de cuisiner de façon stable; car, de manière courante, des partons et intermédiaires de l'emploi ont recours à des jeunes n'ayant aucune qualification, les forment sur le tas pendant plusieurs années, et finalement, ces derniers acquièrent toutes les qualifications requises pour exercer le métier de cuisinier. Ainsi, quelque soit le niveau de diplôme détenu, si le jeune cuisinier n'est pas suffisamment motivé ou s'il n'adopte pas une attitude positive vis-à-vis du travail, l'utilité

de son diplôme s'en trouvera fortement diminué lors du processus d'insertion professionnelle. Ces résultats s'écartent significativement des recherches de Fournier et coll. (2003) portant sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. En effet, cette recherche effectuée auprès de 150 jeunes diplômés de la région de Québec met en évidence que plus le niveau de scolarité est élevé, plus la chance d'occuper un emploi stable et dans son secteur est importante. Or ce n'est pas le cas concernant le secteur de la restauration ou concernant le métier de cuisinier en particulier, comme nous venons de l'évoquer. Ainsi, on peut se rendre compte que le rôle du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle doit être nuancé, et qu'il varie selon les secteurs d'activité et les employeurs. Par ailleurs, il ne serait pas maladroit d'affirmer que ce processus d'insertion professionnelle dépend aussi de la motivation du jeune diplômé à faire face aux exigences du marché du travail.

Dans un autre ordre d'idées, comme plusieurs auteurs (Lefresnes, 2003 ; Viprey, 2002 ; Rebzani, 2002 ; De Rudder et Vourc'h', 2000), nous avons constaté que les difficultés d'insertion professionnelle de plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés sont liées à la discrimination ethnique et raciale au travail. L'un d'eux a même rapporté que dans certains restaurants où il œuvré, les Blancs étaient séparés des Noirs. Ce témoignage nous semble une illustration d'une pratique de discrimination ethnique et raciale dont nous ne connaissons pas bien évidemment l'étendue. Par ailleurs, à l'instar de Aubert, Tripier et Vourc'h, (1997), nous avons observé que certains employeurs hésitent à embaucher les jeunes issus de l'immigration parce qu'ils subissent d'une part, la pression de leurs salariés qui ne souhaitent pas avoir pour coéquipier un jeune de cette catégorie, et d'autre part, la pression des clients qui ne veulent pas manger des repas cuisinés par un « étranger ». Par ailleurs, certains participants issus de l'immigration sont confrontés au phénomène d'ethnicisation des tâches, tels que relaté par Viprey (2002) et Rebzani (2002). En effet, plusieurs jeunes cuisiniers issus de l'immigration ont mentionné que lorsqu'il fallait exécuter des tâches « indécentes »[145], ce sont les Noirs qui étaient désignés pour le faire, même dans le cas où ces Noirs détenaient plus de qualifications que les Blancs.

Dans la même veine que Tripier, De Rudder et Vourc'h (2000), nous avons constaté que certains participants sont discriminés par rapport à leur commune d'habitation, notamment, ceux des milieux défavorisés ou des quartiers sensibles. Selon certains patrons que nous avons rencontrés, ces jeunes ne sont pas socialement bien munis pour répondre aux règles et exigences

[145] Par tâches indécentes nous entendons les taches dégradantes que personne ne souhaite réaliser.

du marché du travail. Ce constat rejoint ceux déjà faits par Coupié et Gasquet (2009), dans le cadre d'une recherche[146] menée sur une cohorte de jeunes habitant les quartiers sensibles de France, sortis du système scolaire depuis trois ans. En effet, les résultats de cette recherche mettent en évidence que les jeunes qui arrivent sur le marché du travail avec un diplôme du secondaire ou du supérieur ont des trajectoires dominés par le chômage et l'inactivité, contrairement aux jeunes des autres quartiers. Par ailleurs, nous pensons que cet état de fait n'est pas généralisable, du moins, au regard de la situation de nos interviewés, car, plusieurs d'entre eux habitant des quartiers sensibles ou des banlieues sont en situation de stabilité. Dans les secteurs de la restauration en particulier, nous pensons que la motivation et de l'attitude du jeune vis-à-vis de l'emploi jouent un rôle significatif dans son processus d'insertion professionnelle.

Les résultats issus de ce premier groupe de difficultés rejoignent largement ceux des recherches qui ont permis de mettre en évidence les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes en lien avec les facteurs structuraux (Papinot et Vultur, 2010; Bourdon et Vultur, 2010; Fournier et Béji, 2006 ; Lefresne, 2003 ; Vultur, 2003 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-berger, 2000 ; Dubar, 2001 ; Trottier, 2000 ; Fournier et Monette , 2000 ; Rose, 1998). Malgré cela nous pensons que nos résultats apportent une contribution significative, car, en s'appuyant sur un échantillon spécifique, ils permettent de nuancer les propos, notamment en ce qui concerne la place du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle. Plusieurs travaux (Papinot et Vultur, 2010 ; Laflamme, 2000) qui se sont intéressés au rôle du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle se sont limités faire ressortir l'aspect dévalorisant ou dévalorisant du diplôme, sans toutefois préciser d'autres facteurs à prendre en considération, notamment le secteur d'activité, la motivation et le comportement du jeune vis-à-vis du travail.

Du deuxième groupe de difficultés, nous retenons que les jeunes cuisiniers de notre échantillon sont confrontés aux difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration. Il s'agit en l'occurrence de : la saisonnalité des emplois, des horaires de travail difficiles, et d'une rémunération peu attrayante. Tel que mentionné plus haut, **peu de recherches portant sur la thématique des difficultés d'insertion professionnelle se sont intéressées à étudier les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans un secteur d'activité en particulier ou en lien avec un métier spécifique**. En revanche, quelques travaux (Monchâtre, 2010 ; Amira, 2001) ont tenté à leur manière de montrer comment

[146] Voir les recherches du Céreg (Génération 98).

les logiques de fonctionnement dans le secteur de l'Hôtellerie- restauration constituent un facteur de démotivation pour certains jeunes en général, y compris les jeunes diplômés. Par ailleurs, ces recherches n'illustrent pas non plus les stratégies employées par ces jeunes pour faire face à ces difficultés ou contraintes. Il nous paraît également important de rappeler **qu'aucune de ces études n'a été conduite auprès d'un échantillon formé exclusivement de jeunes cuisiniers**. À notre connaissance, les difficultés liées au logiquement de fonctionnement des entreprises s'avèrent à notre avis peu documentées ; pourtant, ces types de difficultés méritent d'être pris en considération. En effet, chaque secteur d'activité est susceptible de générer des contraintes et des difficultés. De plus, tous les jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés ont été confrontés à des difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration, y compris ceux qui occupaient un emploi stable. D'ailleurs, comme mentionnés dans les chapitres précédents, certains participants en situation de stabilité d'emploi ont révélé leur intention de quitter le métier d'ici quelques années, si les conditions de travail ne s'améliorent pas.

Partant de ces considérations il ne serait pas erroné d'affirmer que la documentation scientifique existante ne nous renseigne pas, du moins très peu, sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration en particulier. Ainsi, nous pensons que les résultats de notre recherche contribuent de façon significative, à l'avancement des connaissances en ce qui concerne les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers.

Quant au **troisième grand groupe de difficultés**, l'analyse descriptive des données en met en évidence trois types, à savoir : choix du métier de cuisinier par défaut ou contrainte familiale, origine sociale défavorable et absence de soutien des parents et amis, instabilité familiale origine et absence d'autorité parentale. En effet, si une proportion des jeunes déclare n'avoir connu aucune difficulté liée à leur origine ou à leur environnement familial, en revanche, plusieurs d'entre eux semblent avoir été aux prises avec ce type de difficultés. L'un des constats le plus frappants tient au fait que certains cuisiniers ont révélé qu'ils exercent le métier de cuisiniers par contrainte; ce qui constitue un frein important à leur parcours professionnel, étant donné que ces derniers n'ont aucun intérêt, ni satisfaction dans l'exercice de leur métier. Ce constat rejoint ce que proposent Bujold et Gingras (2000). En effet, selon ces deux auteurs, l'individu est motivé à exercer un emploi lorsqu'il a un intérêt pour cet emploi. Plusieurs études (Vutur et Molgat, 2009 ; Coleman, 1998) qui se sont intéressées au processus d'insertion professionnelle des jeunes présentent généralement la famille comme un facteur important de

ce processus; or, dans notre étude, ce ne fut pas toujours le cas. Nous avons constaté que pour plusieurs jeunes, **la famille constitue plus une contrainte ou une barrière,** notamment lorsqu'elle contraint un jeune à s'orienter vers le métier pour lequel il n'a aucun intérêt. De plus, les difficultés d'insertion professionnelle de plusieurs participants peuvent être liées partiellement , du moins, au fait qu'ils ont été abandonnés suite au divorce de leurs parents, et par conséquent, n'ont pas reçu suffisamment de soutien, ni éducation de base pouvant les aider à s'insérer et se stabiliser en emploi. Ce constat rejoint celui de Lopez et Thomas (2006) qui mentionnent que lorsqu'un jeune cumule trois facteurs de précarité ou plus, il court des risques de rester à l'écart de l'emploi pendant les cinq premières années de la vie active.

Dans un autre ordre d'idées, nous avons aussi vu que dans la lignée de plusieurs auteurs comme Bourdieu et Passeron (1998), Demazière et Dubar (1994), Griffin (1976) que l'origine socio-économique des parents constitue un facteur prépondérant dans le parcours d'insertion professionnelle des jeunes. En effet, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers varient selon qu'ils sont issus d'un milieu socio-économique moyen ou modeste. Ceci étant, les jeunes cuisiniers en situation de stabilité d'emploi sont pour la plupart issus de milieux socio-économiques moyens, et ont bénéficié de l'aide ou du soutien des parents, ce qui, dans certains cas, leur a permis d'améliorer leur capital employabilité ou leur capital humain. Or, ceux issus des milieux modestes ont beaucoup plus de difficulté; cette difficulté se traduit par le fait que leurs parents ne soient pas présents de façon significative, soit, ils ne leur apportent aucun soutien nécessaire en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Une fois de plus, je cite l'exemple du jeune qui a mentionné avoir perdu plusieurs emplois, en raison du fait qu'il ne détient pas de permis de conduire. On peut penser que si ses parents étaient en mesure de le soutenir pour qu'il obtienne son permis de conduire, il aurait eu moins de difficultés. Dans le même sens, Chambaz et Harpin (1995, *in* Lopez et Thomas 2006) postulent que les difficultés matérielles que certains jeunes rencontrent en début de vie active apparaissent pour une partie d'entre eux comme une « pauvreté héritée de leurs parents », c'est-à-dire, une pauvreté qui découle de la situation économique des parents.

Enfin, **concernant le quatrième** groupe de difficultés, l'analyse descriptive met en évidence que difficultés d'insertion professionnelle de certaines jeunes cuisiniers sont également **liées à leurs attitudes et à leur caractéristiques personnelles**. Parmi ces difficultés, on peut citer : le manque de compétences (savoir-faire, savoir-être, les compétences relationnelles), les difficultés scolaires, le choix du métier par défaut, le manque de motivation, le rapport instrumental au travail, et les relations difficiles avec les parents. En ce qui a trait aux **difficultés**

scolaires, ce constat rejoint celui de plusieurs auteurs, tels que (Castel, 2009; Vultur et Molgat, 2009 et 2003 ; Fournier *et coll.*. 2006 et 2002 ; Bourdieu, Chamboderon et Passeron 1983). En effet, dans leurs recherches, ces auteurs mettent en évidence que les jeunes ayant des difficultés scolaires sont ceux qui éprouvent plus de difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Le manque de compétences (savoir-faire, savoir-être, les compétences relationnelles) de certains jeunes est généralement lié à ces difficultés scolaires; or, comme relatent plusieurs auteurs (Conseil permanent de la jeunesse, 2001 ; Dubar, 2001 ; Nicole-Dancourt et Rouleaux-Berger, 2001), détenir les compétences requises devient une condition indispensable pour occuper un emploi de façon de façon durable. Comme nous le mentionnions un peu plus haut, dans le secteur de la restauration, et plus particulièrement en ce qui concerne le métier de cuisinier, détenir certaines qualités personnelles Vultur (*in* Bourdon et Vultur 2007) et compétences telles que les compétences relationnelles, le savoir-faire être, constitue un atout considérable. Dans la même lignée (Monchâtre, 2010 ; Amira, 2001) ont souligné l'importance des compétences relationnelles en restauration; ces compétences permettent en effet de maintenir de bonnes relations avec les clients, les collègues et la hiérarchie; or plusieurs jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés ne font pas preuve de ces compétences; certains avaient des difficultés à se soumettre aux exigences de leur patron, à travailler dans une équipe et aussi à maintenir de bons rapports dans leur environnement de travail. Dans le même ordre d'idées, nous avons constaté **que plusieurs jeunes cuisiniers entretiennent des relations difficiles avec leurs parents,** raison pour laquelle ils ne bénéficient pas de soutien de ces derniers ni de leur réseau d'amitié. Pourtant, comme le soulignent Bujold et Gingras (2000), il est important pour les jeunes de maintenir de bons rapports avec les parents et la famille, afin de bénéficier de certaines ressources susceptibles de faciliter leur processus d'insertion professionnelle. Par ailleurs, nous avons observé que certains jeunes cuisiniers en situation d'instabilité d'emploi ont un réseau un réseau social très limité, ou n'ont que de liens forts avec les jeunes qui sont dans les mêmes situations qu'eux; or en ayant un réseau limité et des liens forts, ceci n'est pas avantageux pour ces derniers; car, le fait de détenir un réseau élargi, et des liens faibles mettent le jeune dans des conditions plus favorables pour accéder à un emploi stable. Ces résultats sont corroborés par ceux Delcroix (2010) et Granovetter (1974). En effet, les recherches de Delcroix (2010) sur les réseaux de sociabilité des jeunes en difficultés confirment la théorie de Granovetter (1974) selon laquelle les liens forts peuvent favoriser l'accès au premier emploi ou aux emplois occupés, mais pas l'accès à un emploi stable. Dans un autre ordre d'idée, nous avons constaté que plusieurs jeunes ne sont pas motivés à exercer le métier de cuisinier parce qu'ils s'y sont orientés par défaut. Cet aspect nous semble novateur, et constitue selon nous une contribution

importante ; car, aucune recherche, si oui, très peu ont fait allusion au choix du métier par défaut comme étant un facteur de démotivation. L'une des rares recherches mentionnées dans ce travail faisant allusion au choix du métier par défaut est celle du ministère de l'emploi (1977) mené auprès de jeunes en formation dans le secteur de la restauration. En revanche, cette recherche ne fournit aucun renseignement concernant la motivation en lien avec le choix du métier.

Un choc entre attentes et réalités ?

À l'instar de Fournier et coll. (2000 p. 25), nous avons observé que certains jeunes cuisiniers ont vécu un choc « entre les attentes et la réalité », lorsqu'ils ont cherché à s'insérer sur le marché du travail. En effet, plusieurs d'entre eux ont rapporté qu'ils ne s'attendaient pas à des conditions de travail aussi difficiles et précaires, que plusieurs ont qualifié d'inacceptables, faisant ainsi référence aux patrons exigeants qui n'apprécient pas leur travail à leur juste valeur. Ainsi, après trois années sur le marché du travail, plusieurs sont démotivés et désintéressés au point de quitter complètement le secteur de la restauration. Dans la lignée de ces résultats, Monchâtre (2009) mentionne que la majorité de jeunes qui s'engagent dans le secteur de la restauration ignore les conditions difficiles, ainsi que les contraintes qui y prévalent; c'est ainsi qu'après quelques années, ils abandonnent et s'orientent vers d'autres secteurs d'activité. Par ailleurs, ce choc entre les attentes et la réalité peut amener plusieurs jeunes à considérer le travail comme un moyen de survie et non conne un moyen de réalisation de soi, développant ainsi un rapport instrumental au travail, comme le constatent également Roulleaux-Berger et Nicole-Drancourt (2001) et Dubar (2000).

La perception des difficultés et contraintes : quelques éléments de divergence et de convergence entre les points de vue des jeunes et des personnes ressources.

Rappelons que pour identifier les différents types de difficultés ci-dessus énumérés, nous avons eu recours à deux types d'échantillons, en l'occurrence les jeunes cuisiniers et les intermédiaires d'emploi. Cette façon de procéder nous a permis de dégager certains points de convergence et de divergence entre ces deux groupes. En ce qui concerne les points de convergence, il a été possible de remarquer les jeunes et les personnes ressource s'accordent pour reconnaître que le fonctionnement et l'organisation du travail dans le secteur de la restauration constituent des sources de contraintes ou de difficultés à l'insertion et à la stabilisation professionnelle des jeunes cuisiniers. Il s'agit ici notamment des conditions de travail difficiles, des horaires de travail en coupure, et une rémunération peu attrayante. Dans le même ordre d'idées, les deux

types de participants s'accordent pour reconnaître que le secteur de la restauration est très exigeant, qui requiert de la motivation et un fort engagement de la part des jeunes cuisiniers. Dans la même veine, il ressort des discours des jeunes cuisiniers et des personnes ressource que certaines difficultés d'insertion professionnelle pourraient être attribuées au code familial, au milieu de vie, ainsi qu'à l' origine sociale. De fait, le revenu familial, les ressources familiales, l'instabilité familiale, le divorce, la famille monoparentale, la maladie, le décès d'un proche, etc.., sont des facteurs qui sont susceptibles d'influencer fortement les parcours d'insertion professionnelle des jeunes. Par ailleurs, nos deux types d'enquêtés reconnaissent aussi que le fait de ne pas disposer d'un réseau de sociabilité significatif peut constituer un facteur handicapant dans le processus d'insertion professionnelle. Enfin, le dernier élément de convergence a trait au choix du métier par contrainte ou par défaut qui peut constituer une source de démotivation, et de difficulté pour certains jeunes.

En ce qui concerne les **points de divergence**, il est intéressant de voir comment les intermédiaires de l'emploi et les jeunes se rejettent mutuellement les responsabilités : pour les patrons et intermédiaires de l'emploi, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes seraient liées au fait que la plupart d'entre eux ne sont pas motivés et adoptent une attitude passive face au travail. Selon eux, les jeunes n'arrivent pas à saisir les opportunités et les ressources mises à leur disposition. L'inconscience et l'immaturité vocationnelle (Bujold et Gingras, 2000) de certains jeunes sont soulignées à plusieurs reprises par les patrons et les intermédiaires de l'emploi. Dans le même ordre d'idée, les personnes ressource nous ont confié que les jeunes cherchent des conditions de travail très peu exigeants et les bons salaires, ce qui est quasiment inexistant dans le secteur de la restauration. Par ailleurs, toujours selon les intermédiaires de l'emploi, des jeunes ayant des difficultés d'insertion ont du mal à se soumettre aux ordres du patron, à bien se tenir dans l'entreprise et aussi à avoir de bonnes relations avec les collègues. De plus, les personnes ressources soulignent que certains jeunes cuisiniers manquent d'autonomie, de compétences et d'habiletés nécessaires pour exercer le métier de cuisinier. En somme, pour plusieurs de ces personnes ressource, les jeunes eux-mêmes seraient les premiers responsables de leurs difficultés d'insertion professionnelle.

De façon très différente, plusieurs jeunes attribuent leurs difficultés d'insertion professionnelle à l'attitude et aux comportements des employeurs vis-à-vis d'eux. En effet, la pression exercée par les patrons, le manque de reconnaissance de leur travail ainsi que les exigences croissantes des patrons constitueraient une source de contraintes et de difficultés pour plusieurs jeunes. Par ailleurs, plusieurs jeunes ont souligné l'abus de certains employeurs

qui rendaient leur maintien en emploi difficile. À titre d'exemple, quelques jeunes cuisiniers ont déclaré que non seulement leurs heures supplémentaires n'étaient pas systématiquement rémunérées, mais aussi, dans la plupart des cas, leurs salaires étaient également insuffisants.

Enfin, d'autres jeunes cuisiniers issus de l'immigration ont révélé être victimes des pratiques discriminatoires de certains employeurs à l'embauche et pendant l'exercice du métier.

1.1.2 Les constats liés aux types de stratégies

Dans la foulée des constats liés aux différents types de stratégies, nous répondons au troisième objectif qui consiste à saisir les stratégies utilisées par les jeunes pour faire face à leur difficulté d'insertion professionnelle.

Comme le mentionnent Fournier et coll. (2000), la manière de réagir aux difficultés générées par le marché du travail dépend en partie des attentes que les diplômés ont formulées au cours de leur parcours scolaire. Ainsi, nous avons constaté que les stratégies utilisées par les jeunes cuisiniers pouvaient être classées selon les **trois groupes** suivants : les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi (1), les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration (2) et les stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail (3) (voir tableaux VII).

Du premier groupe de stratégies[147], soit les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi, nous retenons que certains jeunes cuisiniers souhaitent mettre en œuvre leur capacité d'action pour s'insérer ou se maintenir en emploi. Ce constat rejoint plusieurs recherches (Delacroix, 2013 ; Vultur et Molgat, 2009 ; Fournier et Monette, 2002 ; Amira, 2001 ; Guédron, 2000 ; Demazière et Dubar, 1997 ; Gauthier, 1997b ; Gauthier, 1996). En effet, ces recherches illustrent à leur manière comment ces types de stratégies peuvent déboucher ou non sur des emplois stables. En effet, le fait d'occuper des emplois temporaires ou de maintenir le lien d'emploi oblige à rester actif, « d'avoir une culture du travail et de la conserver » (Guédron, 2000, p. 81 dans Fournier et Monette 2000, p. 81). Ainsi, la quasi-totalité des stratégies qui composent ce grand groupe est largement documentée dans la documentation scientifique; à l'exception de la stratégie qui consiste à s'orienter vers la restauration collective, ce qui constitue une contribution considérable. De plus, en classifiant ces différentes catégories par type, nous pensons que nous apportons une contribution non négligeable à la documentation

[147] Voir chap. 7

scientifique portant sur les types de stratégies employées par les jeunes pour faire face aux difficultés d'insertion professionnelle

En ce qui a trait au **deuxième groupe de stratégies,** à l'instar de plusieurs travaux (Fournier, Pelletier et Beaucher, 2003 ; Vultur, 2003a ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Laflamme, 2000) nous avons constaté que certains jeunes cuisiniers qui ne sont pas motivés ou qui sont désintéressés par le métier de cuisinier souhaitent pour les uns, **retourner aux études** dans le but d'améliorer leur capital employabilité, en vue d'augmenter leurs chances d'accéder à des emplois qui leur conviennent. Dans la lignée de ces auteurs, Vultur (*in* Bourdon et Vultur, 2007) parlent de stratégie de **reclassement et de reconversion** qui consiste pour certains jeunes, à élargir leurs horizons professionnelles en **poursuivant une formation** professionnelle qui permet d'accéder à emploi plus intéressants et qui sont mieux rémunéré. Une autre stratégie utilisée par les jeunes cuisiniers de notre échantillon consiste à travailler à leur propre compte; ce type de stratégie est identique à ce qu'ont trouvé (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001). En effet, ces jeunes cuisiniers qui souhaitent **travailler à leur compte** sont quelque peu surpris et déçus des réalités dans lesquelles ils exercent leur emploi; de plus, plusieurs d'entre eux estiment que leurs compétences sont sous-utilisées, c'est pourquoi, ils préfèrent **se mettre à leur propre compte**. À l'instar de (Gauthier, 1996) nous avons également constaté que certains jeunes cuisiniers en situation d'instabilité d'emploi préfèrent **épargner de l'argent**, en vue de se **lancer en affaire** dans un avenir proche ou lointain.

En terminant, il a été possible d'observer dans le **troisième groupe de stratégies**, un réel désintérêt, pour le métier de la part de certains cuisiniers qui éprouvaient de sérieuses difficultés d'insertion professionnelle. En effet, ces derniers n'utilisent aucune stratégie leur permettant d'occuper ou de se maintenir en emploi; tout au contraire, ils **évitent** de recourir aux ressources institutionnelles pour obtenir de l'aide, et préfèrent rester « trainer » au quartier avec des copains. Ce résultat est corroboré par celui de (Gauthier, 1996). Par ailleurs, de la même manière que (Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2000) nous avons constaté que certains ont **alterné travail instable et économies illicites extra-professionnelle.** Ceci se traduit par le fait que, non seulement ces jeunes n'ont que peu d'intérêt pour le métier qu'ils exercent, mais aussi, il leur semble plus rentable en terme financier, d'alterner travail instable et économie illicite.
Dans la prochaine sous-section, nous réalisons une brève analyse comparative des parcours stables et des parcours instables, en nous appuyant sur deux variables, soit les types de difficulté et les types de stratégie.

1.2 Étude comparative des parcours stables et des parcours instables : observation des différences au niveau des types de difficultés et des stratégies employées

D'entrée de jeu, précisons que cette étude comparative répond au cinquième objectif de notre recherche, qui consiste à comparer les parcours d'insertion des jeunes en situation d'emploi stable et ceux de jeunes en situation d'instabilité d'emploi.

Dans cette sous-section, nous comparons dans un premier temps, les types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers engagés dans les parcours de stabilité, ainsi que ceux des jeunes engagés dans des parcours d'instabilité. Dans un second temps, nous comparons également les types de stratégies employées par les cuisiniers engagés dans ces deux types de parcours. Précisons que dans les parcours d'instabilité, nous distinguons les parcours d'instabilité *créatrice* (Gauthier, 1996*)* et les parcours d'instabilité que nous considérons comme *destructrice.*

Les deux variables[148] (contrainte/difficulté et stratégie) sur lesquelles s'appuie cette comparaison sont opérationnalisées de la manière suivante :

- **Opérationnalisation des deux variables**

1) NATURE DES CONTRAINTES OU DES DIFFICULTÉS

Structurelles : politiques publiques d'insertion professionnelle défavorables, nouvelles exigences et sélectivité accrue à l'embauche, discrimination ethnique à l'embauche

sectorielle et organisationnelle : saisonnalité des emplois, horaires atypiques, conditions de travail difficile, rémunération peu attrayante,

sociales et familiales : choix du métier par contrainte familiale, origine socio-économique défavorable et absence de soutien parental et amical, instabilité familiale et absence d'autorité parentale

Attitudes et caractéristiques personnelles des jeunes : manque de compétence (savoir-faire, savoir-être et compétences relationnelles), difficultés scolaires, choix du métier de cuisinier par défaut, manque de motivation et rapport instrumental au travail, relations difficiles avec les parents.

2) TYPE DE STRATÉGIES

Les stratégies plus ou moins efficaces de maintien et de stabilisation en emploi : cultiver son réseau de contacts et accumuler des expériences pendant les études, se maintenir en emploi

[148] Ces deux variables sont traitées respectivement aux chapitres 6 et 7.

même en cas d'insatisfaction, développer la polyvalence au sein de l'entreprise, utiliser des ressources familiales**,** envoyer des cv tous azimuts ou « faire du porte-à-porte », adopter une attitude d'ouverture**,** développer des stratégies d'endurance et de persévérance, tirer profit des périodes d'inactivité , et enfin, s'orienter vers le secteur de la restauration collective.

Les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration : travailler à son propre compte, retourner aux études pour se reconvertir, désinvestir le secteur de la restauration, épargner / se lancer en affaires.

Les stratégies inefficaces de désinvestissement progressif du marché du travail : évitement et oisiveté, alternance entre travail instable et économies illicites extra-professionnelles.

En présentant cette opérationnalisation, notre but est de faciliter la compréhension de cette étude comparative.

1.2.1 Différences entre les parcours stables et les parcours instables selon les types de difficultés et de contraintes

A l'instar de plusieurs employés du secteur de la restauration, les jeunes cuisiniers engagés dans le **parcours de stabilité** sont confrontés aux **difficultés liées à l'organisation du travail**. Il s'agit en l'occurrence des horaires atypiques, des conditions de travail difficiles, et d'une rémunération peu attrayante. Soulignons toutefois que ces difficultés n'ont que peu d'effets sur la motivation de ces jeunes à exercer leur métier et à faire carrière dans ce secteur. De plus, tel que mentionné précédemment, les jeunes cuisiniers appartenant au parcours de stabilité ont librement fait ce choix de métier et plusieurs d'entre eux ont d'ailleurs déclaré exercer ce métier par passion. En ayant un intérêt pour le métier en lui-même, en plus de leur savoir-faire, ces jeunes sont susceptibles de développer forcément des attitudes et des comportements qui favorisent leur intégration et leur insertion professionnelle. Dans un autre ordre d'idées, certains jeunes cuisiniers appartenant à ce type de parcours ont déclaré avoir connu de légers problèmes **d'instabilité familiale** qui semblent avoir été sans conséquence sur leur parcours d'insertion professionnelle, notamment parce qu'ils ont bénéficié de l'autorité et du soutien de leurs parents, tant sur le plan scolaire que sur le plan professionnel. Au final, on peut conclure que les jeunes engagés dans les parcours stables n'ont pas connu de réelles difficultés au cours de leur parcours professionnel. Leurs conditions d'entrée sur le marché étaient plutôt favorables : ils ont bénéficié de l'assistance et du soutien de leurs parents d'une part, et d'autre part de leurs compétences et de leurs capacités à exercer le métier. Plusieurs auteurs s'accordent pour affirmer qu'il existe un lien entre les conditions d'entrée sur le marché du travail et la suite du parcours professionnel. (Fournier et Monette, 2000 ; Rose, 1998).

À l'opposé des jeunes engagés dans les parcours de stabilité, ceux engagés dans les parcours **d'instabilité** sont confrontés à d'autres types de difficultés, en plus des **difficultés liées à l'organisation du travail.** Toutefois, on remarque une différence selon qu'il s'agit d'un parcours d'instabilité *destructrice* ou d'un parcours d'instabilité *créatrice*. En effet, les jeunes engagés dans les parcours d'instabilité *destructrice* sont confrontés aux quatre types de difficultés que nous avons énumérées précédemment, soit les difficultés d'ordre **structurel, organisationnel, social et familial, et individuel** : plusieurs de ces jeunes font face à des difficultés ordre individuel, telles que le manque de compétences et des capacités requises pour exercer le métier de cuisinier. De plus, ces jeunes ont connu plusieurs sortes de problèmes familiaux tels que le divorce des parents, l'absence de soutien et d'autorité des parents, l'abandon, etc. Toujours dans cette même logique, ces jeunes manifestent des attitudes et des comportements qui s'avèrent défavorables pour leur insertion et intégration professionnelles, en l'occurrence la démotivation, la difficulté à se conformer à certaines règles du travail telles que le respect des horaires et des consignes de la hiérarchie, le refus d'accomplir certains types de tâches, etc.). Enfin, précisons que la plupart des jeunes cuisiniers engagés dans ces types de parcours ont également connu de sérieuses difficultés sur le plan scolaire. Par ailleurs, la différence avec les jeunes engagés dans les parcours d'instabilité *créatrice* réside dans le fait ces derniers ne sont pas confrontés à des difficultés d'ordre structurel, car ils ont les compétences et les aptitudes requises pour exercer leur emploi. De plus, ils sont motivés à exercer leur emploi, et sont certains d'occuper en emploi stable dans un avenir proche.

1.2.2 Différences entre les parcours stables et les parcours instables au niveau des types de stratégies employés

À l'instar des types de difficulté, les stratégies adoptées par les jeunes cuisiniers diffèrent selon le type de parcours dans lequel ils sont engagés : les jeunes engagées dans les parcours de stabilité ont employé **des stratégies de maintien et de stabilisation en emploi**. Étant engagés dans une logique de carrière dans le secteur de la restauration, plusieurs de ces jeunes ont choisit d'envisager avant tout des stratégies qui leur permettent de s'insérer et de se maintenir en emploi. Ainsi par exemple, en commençant à cultiver leurs réseaux très tôt, ces derniers préparaient déjà efficacement leur entrée dans le métier. Par ailleurs, d'autres stratégies tels que la polyvalence, l'envoi de C.V. tous azimuts, la persévérance, l'endurance, le fait de tirer profit des périodes d'inactivité, traduisent également la volonté de se stabiliser dans le métier. Les jeunes engagés dans les parcours moratoires emploient les mêmes stratégies que les jeunes engagés dans les parcours de stabilité, car ils sont avant tout désireux d'occuper un emploi

stable. Malgré l'absence de soutien de leur parents et d'un réseau amical et professionnel solide, ces jeunes développent néanmoins des stratégies qui leur permettent de s'insérer et de se stabiliser en emploi. Par exemple, ils utilisent leurs périodes d'inactivité pour faire des formations ou mener d'autres activités pouvant contribuer à leur stabilisation professionnelle.

Par ailleurs, les jeunes engagés dans les parcours moratoires emploient également les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration, au cas où ils n'arriveraient pas à accéder à un emploi stable qui leur convienne, dans le laps de temps qu'ils se sont fixés. Ainsi par exemple, certains vont retourner aux études, d'autres vont se lancer en affaires, etc.

Pour leur part, les jeunes engagés dans les parcours d'assignation à la précarité mobiliseraient principalement des stratégies visant la sortie l'emploi salarié ou du secteur de la restauration, et les stratégies inefficaces de désinvestissement progressif du marché du travail. Le recours à ces deux types de stratégies peut s'expliquer partiellement du moins, par leur manque d'intérêt, et même de capacités pour exercer ce métier. De plus, ces jeunes semblent en outre avoir perdu l'estime d'eux-mêmes. Découragés, ils ne développent que des stratégies de sortie ou des stratégies favorisant la désaffiliation.

Le tableau ci-dessous présente une synthèse de l'analyse comparative des difficultés et stratégies d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers appartenant au parcours de stabilité et des jeunes cuisiniers engagés dans des parcours d'instabilité.

Tableau XXIV : récapitulatif de l'étude comparative

Type de parcours	Type de contraintes / difficultés	Type de stratégie
Stabilité	• difficultés liées à l'organisation du travail • plus ou moins de difficultés d'ordre familial	• les stratégies plus de stabilisation en emploi
I moratoires	• difficultés liées à l'organisation du travail • difficultés liées à la famille et à l'origine socio-économique • difficultés liées aux attitudes et aux comportements individuelles	• les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi • les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration
Instabilité d'assignation à la précarité	• difficultés d'ordre structurel • difficultés liées à l'organisation du travail • difficultés liées à la famille et à l'origine socio-économique • difficultés liées aux attitudes et aux comportements individuelles	• les stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail • les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration

SECTION 2 : LA CONTRIBUTION DES PERSPECTIVES THÉORIQUES DANS L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Nous faisons ici une brève rétrospective des principales théories qui nous ont servi de cadre de référence, afin de mettre en perspective leur contribution dans l'interprétation des résultats obtenus. Ainsi, nous examinerons tour à tour, la théorie du capital humain, la théorie de la segmentation, la théorie du capital social, et l'approche parcours de vie.

2.1 La contribution de la théorie du capital humain

La théorie du capital humain (Becker, 1964 ; OCDE) nous a été très utile dans cette recherche. En effet, elle nous a aidé à mieux comprendre l'une des principales raisons pour lesquelles certains cuisiniers diplômés sont toujours confrontés à certaines difficultés d'insertion et de stabilisation, trois ans après leur sortie du système scolaire, tandis que d'autres arrivent à mieux « s'en sortir », et à se maintenir en emploi. En effet, à travers cette théorie, nous avons pu remarquer que les jeunes cuisiniers engagés dans le parcours de stabilité n'ont pas seulement misé sur leurs diplômes; ils ont également développé certaines compétences, des habiletés et aptitudes qui leur ont permis de s'insérer et se s'adapter aux conditions de travail difficiles qui prévalent dans le secteur de la restauration. Or certains jeunes engagés dans les parcours d'assignation à la précarité ne possèdent pas, ou de moins très peu de compétences et aptitudes qui auraient contribué à enrichir leur employabilité, et par le fait même, faciliter leur insertion et intégration en emploi.

Ainsi, les résultats obtenus dans cette recherche rejoignent ceux de Maranda et coll. (2002), présentés au chapitre cinq. Rappelons que cette étude menée auprès de jeunes toxicomanes en difficulté d'insertion professionnelle met en évidence que les jeunes engagés dans des « *parcours en stagnation* » sont bloqués en raison d'un manque de qualifications et de compétences, tandis que ceux engagés dans des « *parcours en dents de scie* » n'ont aucune difficulté à se trouver du travail, du fait de leurs compétences et de leur capital humain élevé.

De manière globale, cette théorie nous a permis de mieux comprendre l'importance de l'instruction et de l'investissement de l'individu dans son processus d'insertion professionnelle.

2.2 La contribution de la théorie de la segmentation

Tout comme la théorie du capital humain, la théorie de la segmentation (Piore et Doeringer, 1973) nous a été d'une grande importance dans cette recherche. En effet, cette théorie nous a

permis d'appréhender le poids des contraintes structurelles qui pèsent sur certains jeunes cuisiniers lors de la transition-école-emploi : premièrement, nous avons pu constater une segmentation de l'emploi dans les deux types de restauration. Plusieurs responsables du secteur de la restauration et certains patrons ont mentionné au cours de nos enquêtes qu'il est important pour eux de posséder une main d'œuvre stable sur laquelle ils peuvent se fier, et une main d'œuvre de réserve, en cas de besoin. Ainsi, on peut effectivement constater deux types de marché, donc, un marché primaire et un marché secondaire. Le marché secondaire est beaucoup plus investi par les cuisiniers qui sont relativement plus jeunes (20-24ans) tandis que le marché primaire est plus investi par les moins jeunes (25-40ans). Dans le même ordre d'idées, nous avons constaté que les jeunes cuisiniers qui appartenaient au marché secondaire étaient dans une situation de précarité et d'instabilité d'emploi, non syndiqués, et avec de faibles possibilités d'avancement professionnel, quoique ceci ne soit pas monnaie courante dans le secteur de la restauration. De plus, plusieurs de nos participants issus de l'immigration sont représentés dans ce type de marché. Précisons par ailleurs que ce phénomène est plus visible dans les restaurants de type collectif.

Par contre, en ce qui concerne les conditions de travail de travail, nous avons constaté qu'elles sont les mêmes dans le secteur de la restauration, quelques soit le niveau de qualification ou le type de marché dans lequel les cuisiniers s'inscrivent.

Deuxièmement, il a été possible d'observer à travers cette théorie que certains cuisiniers n'ont que très peu de marges de manœuvre sur le déroulement de leur processus d'insertion professionnelle. Ces derniers font leur entrée dans un marché de travail où les conditions et les règles de jeu sont préétablies; dans ces conditions, un investissement personnel est nécessaire, afin de se trouver une place.

En définitive, nous dirons que dans le secteur de la restauration, la segmentation des emplois est beaucoup plus liée à une logique de rationalisation des emplois qu'aux caractéristiques sociales des jeunes. S'il est prouvé que les jeunes diplômés et les jeunes issus de l'immigration sont plus représentés dans le marché secondaire, il n'en demeure pas moins que même les cuisiniers les moins diplômés et moins âgés sont bien représentés dans le segment secondaire. Comme nous l'avons mentionné à plusieurs reprises dans ce travail, une insertion professionnelle réussie dans le métier de cuisinier nécessite plus que tout autre chose, la motivation et certaines compétences qui ne s'acquièrent pas nécessairement dans le cadre d'une formation scolaire.

2.3 La contribution de la théorie du capital social

La théorie du capital social (Bourdieu, 1980 ; Granovetter, 1974) nous est apparue particulièrement riche dans notre recherche. Comme nous l'avons souligné au chapitre trois de ce travail, elle constitue un point de jonction entre les deux théories abordées précédemment. Premièrement, cette théorie nous a permis de comprendre que les relations sociales (réseaux de sociabilité des parents, amis, associations, etc..) et les liens forts (Granovetter, 1974) jouent un rôle prépondérant dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés. En effet, la plupart des jeunes cuisiniers qui étaient en situation d'instabilité d'emploi sont ceux qui n'ont pas pu, ou ne peuvent bénéficier du réseau de sociabilité de leurs parents ou de leurs amis, pour trouver un emploi, ou pour se stabiliser en emploi. Deuxièmement, à travers cette théorie, il a été possible de constater que l'origine socio-économique des parents est un facteur qui influence considérablement le processus d'insertion professionnelle du jeune. Ainsi, les jeunes cuisiniers issus des milieux socio-économiques modestes éprouvaient plus de difficultés à avoir un emploi stable en raison d'un manque de soutien financier de leurs parents; par exemple lorsque la condition de permis de conduire, ou d'avoir un véhicule s'impose afin de combler un poste stable dans les environs de la ville. Dans ce même ordre d'idées, nous avons pu constater que les jeunes issus d'un milieu familial instable (divorce, maladie, toxicomanie, monoparentalité, etc.) éprouvaient plus de difficulté à accéder à un emploi stable, en raison d'un manque d'éducation dû à l'absence de l'un ou des deux parents, et aussi d'une absence de soutien scolaire. Troisièmement, à travers le concept **d'habitus**, il a été possible de remarquer également que certains jeunes cuisiniers qui éprouvent plus de difficultés à s'insérer et à se stabiliser en emploi proviennent d'un environnement familial hostile à l'école et au travail; ces derniers n'ont que très peu de socialisation à l'emploi; ainsi, l'habitus hérité (Bourdieu, 1980) dans leur environnement favorable n'est pas en adéquation avec les valeurs exigées dans les entreprises en générale, et dans le secteurs de la restauration en particulier. Finalement, l'un des aspects qui nous a le plus marqué dans cette théorie tient au fait qu'elle met en évidence la complexité de l'insertion professionnelle en reconnaissant que les jeunes ne doivent plus se limiter seulement à leurs habiletés personnelles pour réussir à se stabiliser en emploi; les relations sociales et d'autres types de ressources (institutionnelles, familiales etc.) doivent être mises à contribution; ceci constitue l'une des stratégies gagnantes à laquelle plusieurs cuisiniers en situation d'emploi stables ont fait recours. Soulignons enfin qu'à travers cette théorie, il a été possible de cerner **la capacité des jeunes cuisiniers à agir**, plus précisément, à **saisir les opportunités et les ressources** qui les entourent, afin de s'insérer et de stabiliser en emploi.

En somme, nous dirons que cette théorie nous a permis de constater que certaines difficultés d'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers sont à la fois inhérentes aux déterminants structuraux, sociaux, familiaux et individuels.

2.4 La contribution de l'approche parcours de vie

Parmi les quatre principes de l'approche parcours de vie (Lalive d'Épinay, et coll., 2005, p. 200), trois d'entre eux ont été essentiels dans cette recherche. Il s'agit en l'occurrence du premier, deuxième et troisième principe.

Le premier principe (l'histoire de vie des individus est enchâssée dans, et façonnée par les temps historiques et les évènements sociétaires dont les individus font l'expérience au cours de leur expérience) nous a permis de voir l'influence du contexte (Elder, 2000) sur le parcours professionnel des jeunes. En effet, comme nous le soulignions plus haut, les jeunes cuisiniers font leur entrée sur marché du travail dans un contexte marqué par les mutations profondes, et où l'insertion professionnelle porte de plus en plus la marque de l'instabilité et de la précarité. C'est ainsi que plusieurs cuisiniers que nous avons rencontrés étaient en situation d'instabilité d'emploi; pour plusieurs, cette situation d'instabilité découle du fait qu'ils n'ont pas la capacité à s'adapter aux conditions du travail ou à remplir certaines critères liés aux nouveau modes de fonctionnement et aux nouvelles exigences du marché d travail.

Le deuxième principe de cette approche (l'impact d'une succession d'évènements ou de transition sur le développement diffère selon le moment de leur survenue dans le cours de l'existence des individus ») nous a permis de constater que certains événements vécus par nos participants (le divorce, l'abandon, décès, monoparentalité etc..) ont eu des conséquences néfastes sur leur parcours professionnel. En effet, plusieurs cuisiniers que nous avons rencontrés ont connu une instabilité familiale en raison du divorce ou du décès d'un proche, en bas âge. Ceci étant, pour certains participants, ces différents évènements ont constitué, un point tournant (Settersten, 2003) dans leurs parcours socioprofessionnel; dans certains cas ces évènements ont désorienté complètement le parcours du jeune, et dans d'autres cas, ils ont brouillé leurs repères. C'est par exemple le cas d'un participant qui a mentionné que ses parents se sont séparés alors qu'il était âgé de douze ans. Ce jeune nous a confié qu'au départ, il souhaitait être comptable, en espérant pouvoir bénéficier du soutien son père; cependant, l'absence de soutien de son père l'a finalement contraint à s'orienter vers le métier de cuisiniers, qui lui a semblé le seul compromis favorable.

Enfin, le quatrième principe (les individus construisent leur propre parcours de vie à travers des choix et des actions qu'ils entreprennent à l'intérieur des opportunités et des contraintes imposées par l'histoire et les circonstances sociales). Ce dernier principe nous a permis de voir que les jeunes ne sont pas restés passifs face aux différents types de difficultés auxquelles ils sont confrontés. En effet, nous avons pu constater que tous nos participants ont développé des stratégies pour se maintenir en emploi ou pour se réorienter vers d'autres secteurs d'activité. Par ailleurs, ces jeunes cuisiniers ont effectué leurs choix et ont construit leurs stratégies en tenant compte des opportunités et des contraintes provenant de leur propre histoire et de leurs environnement familial et social (Elder, 1998). Le prochain paragraphe dévoile les limites de cette recherche

SECTION 3 : LIMITES DE LA RECHERCHE

Dans cette recherche, nous ne saurions prétendre avoir cerné la globalité des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés, et les stratégies auxquelles ils ont recours, pour y faire face. Ainsi, tel que nous avons mentionné au début de ce chapitre, l'objectif de cette section est de mettre en perspectives, les limites inhérentes à la démarche méthodologique suivie, aux résultats de la recherche, et aux différentes théories mobilisées.

3.1 Les limites inhérentes à la démarche méthodologique

Rappelons que pour collecter nos données, nous avons eu recours à deux méthodes, soit, l'entretien semi-directif (Blanchet et Gotman, 2007) et l'observation (Beau et Weber, 2010 et 2002); l'entretien semi-directif étant la méthode principale. Si ce choix méthodologique nous a permis d'accéder à l'expérience des participants, à approfondir et à mettre en évidence, les différentes difficultés auxquelles font face les jeunes cuisiniers diplômés, ainsi que les stratégies employées pour y faire face, il n'en demeure pas moins que tout ceci se déroule dans un contexte de subjectivité. Ceci étant, il est fort possible que la démarche soit entachée de plusieurs biais inhérents aux caractéristiques personnelles du chercheur et aux interviewés (Neuman, 1991). Par exemple, il n'était pas facile pour nous en tant que chercheure de nous détacher de nos valeurs, de nos idées et de nos sentiments et de demeurer objectif (Poisson, 1991). L'auteur ajoute que l'objectivité demeure une qualité fondamentale de toute recherche scientifique, mais il n'est pas facile de l'atteindre ou de la manifester en sciences humaines, parce qu'il n'est pas facile faire part de ses opinions ou de ses idées, et ainsi de s'ouvrir à celles d'autrui.

Dans un autre ordre d'idées, il n'est pas rare que le chercheur fasse des erreurs non intentionnelles dues à la négligence. Par exemple, le fait d'oublier de poser une question, comprendre ou mal interpréter une réponse, ou laisser échapper des informations émises spontanément par le répondant, et qui sont susceptibles de déformer la réalité étudiée (Poisson, 1991). De la même façon, les participants commettent également des erreurs non intentionnelles telles que les erreurs de compréhension, oublié de répondre à certaines questions, la gêne face à l'enquêteur, etc. Par contre, il arrive couramment que certains participants ne répondent pas adéquatement aux questions qui leur sont posées; certains déforment la réalité en donnant de fausses réponses, tandis que d'autres s'abstiennent.

Pour ce qui est de la méthode de cueillette de données par observation, il est évident que celle-ci est sujette aux biais, car, en réalisant une observation directe, dans un temps

relativement court, les enquêtés ont peut-être dû modifier leurs comportements, étant donné qu'ils étaient informés à l'avance de notre présence. De façon générale, en sciences sociales, le type d'observation qui s'avère plus efficace est l'observation participante; car, elle se réalise dans la durée, et les résultats obtenus sont plus proches de la réalité (Beaud et Weber, 2002).

3.2 Les limites liées aux résultats

Un certain nombre de considérations ne nous permet pas de conclure à une généralisation de ces résultats. De prime abord, le savoir qui est produit dans le cadre de cette recherche est intimement lié à la région de Strasbourg, notre terrain de recherche. Deuxièmement, les résultats produit dans le cadre de cette thèse proviennent d'un échantillon relativement limité (n= 40 soit *échantillon I* = 10 et *échantillon II* = 30). Dans la même veine, il est important de noter que, comme toute recherche qualitative, la généralisation des résultats n'est pas le but visé dans cette étude; par ailleurs, quoique notre échantillon soit limité, nous avons pris des mesure qui selon nous, favorisé une certaine représentativité de la population à l'étude. De plus, le fait d'avoir recours à deux type d'échantillon, et de sélectionner les participants en respectant les proportions dans les types de restauration (restauration collective et restauration traditionnelle) et les statuts d'emploi (emploi stable et instabilité d'emploi), nous a permis de cerner une diversité de difficultés et des stratégies. Ainsi, il ne serait pas erroné d'affirmer que ces résultats permettent néanmoins, une certaine transférabilité dans certains contextes vécus par les jeunes cuisiniers diplômés. Cette transférabilité pourra permettre de confirmer ou de nuancer nos résultats (Boutin, 2006).

Enfin, tous les jeunes cuisiniers que nous avons rencontrés ne possédaient pas les mêmes caractéristiques; les uns étaient plus disponibles et plus motivées à répondre à nos questions, et à participer à la recherche, tandis que d'autres étaient plus réservés, et répondaient difficilement aux questions, ce qui peut constituer un biais dans les résultats (Hess, et Vallerand, 2003)

3.3 Les limites liées aux différentes perspectives théoriques mobilisées

Si toutes les théories mobilisées nous ont permis de déceler certains liens étroits avec les résultats obtenus, soulignons par ailleurs que celles-ci comportent plusieurs limites, car, ces différentes théories ne nous ont pas permis de cerner de façon efficace, la globalité du phénomène que nous désirions étudier. Par exemple, en ce qui concerne les difficultés d'insertion professionnelle. Plusieurs jeunes issus de l'immigration ont rapporté qu'ils étaient victimes de la discrimination ethnique et raciale; or, les théories que nous avons mobilisées ne nous permettaient de cerner efficacement ce phénomène.

Conclusion

De manière générale, cette thèse visait à répondre aux questions suivantes : quels sont les facteurs subjectifs et objectifs qui fragilisent ou qui perturbent l'insertion professionnelle des jeunes cuisiniers ? Quelles sont leurs difficultés d'accès à l'emploi stable ? À quels types de stratégies ont-ils recours? De ces questions a découlé notre objectif général de recherche qui consistait à analyser et à mieux comprendre les parcours d'insertion professionnelle de jeunes diplômés de cuisine, et à faire état de leur situation professionnelle trois ans après leur sortie du système scolaire. De manière spécifique, nous avons retenu cinq objectifs qui ont servi de toile de fond à la présentation de ce travail. Il s'agit notamment de : 1) saisir les principaux types de difficultés que ces jeunes rencontrent dans leur parcours d'insertion professionnelle, 2) comprendre le poids des parcours familiaux et scolaires, des logiques sectorielles, et de certaines caractéristiques sociodémographiques dans les difficultés rencontrées, 3) saisir les stratégies utilisées pour pallier ces difficultés , 4) cerner les contraintes et les exigences liées à l'organisation du travail dans le secteur de la restauration en particulier et 5) comparer les parcours d'insertion des jeunes en situation d'emploi stable avec ceux des jeunes en situation d'instabilité d'emploi.

Pour répondre à nos objectifs de recherche, nous avons divisé cette étude en trois grandes parties ; chacune d'entre elle a contribué à sa manière, à approfondir un aspect particulier des questions posées. Ainsi, la première partie nous a permis de construire l'objet de notre recherche. Plus précisément, dans cette partie, nous avons cerné les principales informations qui ont permis d'affiner nos questions et objectifs de recherche, au regard du contexte actuel de l'insertion professionnelle et des connaissances sur le sujet. Il ressort clairement du premier chapitre que les nouvelles formes d'emplois qui dérogent à la norme traditionelle d'emploi ont des impacts considérables sur les parcours d'insertion professionnelle des jeunes. En effet, la discontinuité professionnelle induite par ces formes d'emploi fragilise l'insertion sociale des jeunes (Freiche et Baudelaire, 2000 ; Roulleau-Berger, 1997). Or, une insertion professionnelle réussie est tributaire de l'insertion sociale (Fournier, Beaucher et Viel, 2002, p. 24). Il ressort également de ce chapitre que les processus de précarisation des emplois constituent un frein à la réalisation des projets professionnel de plusieurs jeunes (Castel, 2009 ; Rose, 2001 ; René, 1994). Par ailleurs, le chapitre deux nous a permis de constater que de nombreux travaux ont documenté les facteurs qui jouent un rôle significatif dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Une analyse de la documentation scientifique nous a permis d'identifier deux grands types de facteurs en rapport avec nos objectifs de recherche :

les facteurs structurels et les facteurs liés aux caractéristiques individuelles. Trois facteurs structurels nous sont apparus particulièrement pertinents pour cette recherche. Il s'agit des dispositifs publics français relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes (Issehnane, 2009 ; Charbonneau, 2007 *in* Bourdon et Vultur, 2007 ; Giret et Lopez, 2005 ; Lima, 2005 ; Lefresne, 2003), les mutations des modes de gestion et les nouvelles exigences au travail qui y sont associées (Canals, 2001 ; Dubar, 2001 ; Nicole-Dancourt et Roulleau-Berger, 2001). Et enfin de la discrimination ethnique et raciale à l'embauche (Bertaux, Delcroix et Pfefferkorn, 2013 ; Matas, 2005 et 2006 ; Lefresnes, 2003 ; Viprey, 2002 et 2000 ; Rebzani, 2002 ; DeRudder et Vourc'h', 1995). Dans la même veine, nous avons également analysé la question de l'ethnicisation des tâches et de l'emploi dans les contextes français et québécois (Chicha et charest 2008 ; Rebzani, 2001). En ce qui concerne les facteurs liés aux caractéristiques individuelles, nous avons répertorié et analysé le niveau de formation et la filière scolaire (Lopez et Thomas, 2005 ; Lefresnes, 2003), le sexe (Fournier, 2002 ; Dubar et Demazière, 1994 ; Bengle, 1991) et l'origine sociale (Bourdieu et Passeron, 1970 ; Demazière et Dubar, 1994 ; Griffin, 1976). Par ailleurs, nous avons également examiné le poids de certains évènements précarisant pendant l'enfance sur l'insertion professionnelle, tels que la séparation, le divorce, le décès d'un proche, etc. (Thomas et Lopez, 2006).

Si les écrits recensés dans ce chapitre nous ont permis de réaliser que plusieurs types de facteurs peuvent être à l'origine des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, en revanche, aucun ne s'est intéressé aux facteurs inhérents aux logiques de fonctionnement d'un secteur d'activité en particulier. Ainsi, à la suite des considérations qui précèdent, le troisième chapitre a présenté quelques connaissances théoriques liées au fonctionnement et à l'organisation du travail dans le secteur de la restauration. Ce chapitre a clairement mis en évidence que la restauration est un secteur où prévalent les formes d'emplois atypiques ; ce qui constitue un frein à une insertion professionnelle durable (Monchâtre, 2009 ; Bio Clips, 2003 ; Amira, 2001). De plus, le secteur de la restauration se caractérise par une rémunération peu attrayante, des faibles salaires et une absence, ou très peu d'avantages sociaux, des horaires de travail très contraignants (Monchâtre, 2010 ; Amira, 2001), et des conditions de progression très peu favorables et peu sécurisées (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 2014). Il a été également mis en perspective dans ce chapitre que plusieurs compétences (savoir-faire, savoir-être) et qualités personnelles (Bourdon et Vultur, 2007) sont exigées pour se stabiliser et faire carrière dans le secteur de la restauration. Ceci constitue une contrainte ou une difficulté significative pour plusieurs jeunes. En effet, il semble que plusieurs d'entre eux manquent de discipline et ont des difficultés à se conformer aux exigences des employeurs ou

aux normes de fonctionnement de l'entreprise (Vultur, 2003). Dans la même veine, il a été possible d'observer dans ce chapitre que le maintien dans le métier de cuisinier est grandement facilité lorsque la personne le vit comme une vocation, comme une véritable passion (Monchâtre, 2010). Or, plusieurs jeunes s'y orientent par défaut ou par contrainte familiale. Après quelques années, ils décrochent pour s'orienter vers d'autres secteurs d'activité (Amira, 2001).

Dans la deuxième partie, nous avons présenté les principaux éléments théoriques et méthodologiques sur lesquels s'est fondée cette recherche, afin de répondre efficacement aux objectifs visés. Cette partie est divisée en deux chapitres qui correspondent respectivement au chapitre quatre et cinq de la thèse. Au chapitre quatre, nous avons construit un cadre formé de quatre théories susceptibles de nous éclairer d'avantage sur les types de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés de cuisine lors de leur insertion sur le marché du travail, ainsi que les stratégies utilisées pour y faire face. Ce chapitre se divise en deux grandes sections. Dans la première, nous avons exposé et analysé cinq concepts théoriques qui nous sont apparus très pertinents et qui ont contribué à répondre à nos objectifs de recherche. Il s'agit des concepts d'employabilité (Gazier, 1999 ; Périlleux, 2003), de projet (Boutinet, 2008 ; Hillage et Pollard, 1999), de stratégie (Maranda et coll., 2003 ; Fournier et coll., 2002 ; Guedon, 2000 ; Crozier et Friedberg, 1997 ; Gauthier, 1996), de contrainte Delcroix (2013) et de parcours (Doray *in* Picard et Masdonati, 2012 ; Mérieux, 2009 ; Supiot, 2003 et Morin, 2003). Le but visé par l'analyse de ces concepts était de mettre en évidence le poids des changements structurels ainsi que la responsabilité des jeunes dans leur processus d'insertion professionnelle.

Par ailleurs, dans la deuxième section, nous avons présenté et analysé les quatre théories qui constituent notre modèle. Dans un premier temps, nous nous sommes attardées à la théorie du capital humain élaborée par Becker (1964). Cette théorie met en évidence le rôle de l'instruction et du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. De façon plus générale, cette théorie souligne l'importance des connaissances, des qualifications, des compétences et des caractéristiques individuelles (OCDE, 2001) dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Autrement dit, les difficultés d'insertion professionnelle de certains jeunes pourraient être liées à l'absence de diplômes, au manque de compétence, ou de certaines carences individuelles. Malgré le fait que cette théorie ait apporté une contribution indéniable à notre recherche, nous nous sommes rendu compte qu'elle est limitée à certains égards. Etant complètement centrée sur l'individu, elle occulte le poids des contraintes structurelles.

Ainsi, pour pallier cette insuffisance, nous nous sommes intéressées à la théorie de la segmentation (Piore et Doeringer, 1971). Selon cette théorie, le marché du travail est divisé en deux secteurs, à savoir le secteur primaire et le secteur secondaire. Les emplois du secteur primaire sont qualifiés de « bons » parce qu'ils sont mieux rémunérés et offrent une meilleur protection sociale, ainsi que des conditions de travail favorables. À l'opposé, dans le secteur secondaire, les emplois sont moins bien rémunérés, instables et précaires. De plus, les conditions de travail sont très peu avantageuses. Dans ce secteur, les travailleurs pauvres, les jeunes, les femmes et les personnes issues de l'immigration sont surreprésentés. Ainsi, cette théorie met clairement en évidence le poids des contraintes structurelles sur l'insertion professionnelle des jeunes. La contribution de cette théorie à notre recherche ne souffre aucune contestation. Toutefois, le fait qu'elle n'accorde aucune marge de manœuvre à l'individu ou à son environnement, constitue pour nous une limite majeure. C'est pourquoi nous nous sommes intéressés à une troisième théorie, qui est celle du capital social.

D'après la théorie du capital social (Bourdieu, 1980), pour atteindre les objectifs visés, les acteurs ne doivent pas seulement se servir des moyens matériels et de leurs habiletés personnelles, mais doivent également mettre à contribution les relations sociales dont ils disposent au sein de la famille, des associations, ou du réseau d'amitié ; le tout formant le capital social. Par ailleurs, selon Bourdieu (1980), le fait de disposer d'un capital suppose que l'individu ait mis en œuvre certaines stratégies. Cette théorie nous a paru très pertinente parce qu'elle prend non seulement en compte la contribution de l'individu et sa capacité d'action dans son processus d'insertion professionnelle, mais elle tient également compte de l'apport de l'environnement social et familial. En d'autres termes, les carences personnelles, familiales, et une absence de capital social sont des facteurs défavorables au processus d'insertion professionnelle de certains jeunes diplômés.

Enfin, dans un quatrième temps, nous nous sommes attardés sur l'approche parcours de vie (Lalive d'Epinay et coll., 2005 ; Kohli, 1985). Cette approche est fondée sur quatre principaux postulats ; toutefois, nous nous sommes particulièrement intéressées aux deux premiers car ils nous paraissaient plus pertinents pour notre recherche. Brièvement, selon le premier postulat, « l'histoire de vie des individus est enchâssée dans et façonnée par les temps historiques et les évènements sociétaires dont les individus font l'expérience » (Lalive d'Épinay, et coll., 2005, p. 200). Ainsi, cette approche prend en compte l'influence du contexte historique sur le processus ou les parcours d'insertion professionnelle des jeunes. Par ailleurs, le deuxième principe expose que « l'impact d'une succession d'évènements ou de transition sur le développement diffère selon le moment de leur survenue dans le cours de l'existence des

individus » (Lalive D'Épinay et coll., 2005, p. 200). Autrement dit, certains évènements survenus dans l'enfance sont susceptibles d'influencer fortement le processus professionnel au moment de la transition-école-emploi. C'est notamment le cas des jeunes dont les parents sont divorcés ou se sont séparés lorsqu'ils étaient en bas âge ou qu'ils n'avaient pas encore atteints la maturité. C'est également le cas lorsqu'un individu perd un parent en bas âge.

Cette combinaison des approches constitue l'un des aspects novateurs de notre modèle théorique ; car, à date, aucune recherche, ou du moins très peu, n'a combiné de façon précise un modèle théorique. A l'instar des différents concepts présentés plus haut, la combinaison de plusieurs approches nous a permis de tenir compte à la fois de la responsabilité du jeune cuisinier dans son processus d'insertion professionnelle, ainsi que de celle des structures sociales, des logiques de fonctionnement du secteur de la restauration, et enfin de l'origine socio-économique et de l'environnement familial et amical. Par ailleurs, il ressort également de ce chapitre que les stratégies auxquelles les jeunes ont recours sont de plusieurs ordres, et dépendent des types de ressources dont ces jeunes disposent.

Par la suite, le cinquième chapitre a permis de présenter le cadre méthodologique sur lequel s'est fondée notre démarche empirique. Dans un premier temps, nous avons présenté et justifié, au regard de nos objectifs de notre recherche, le paradigme sur lequel repose notre étude. Ainsi, nous avons choisi le paradigme de recherche qualitatif /interprétatif, tel que suggéré par Pellacia et Mucchielli (2010) et Paillé et Mucchielli (2005 et 2003). Nous avons justifié ce choix par sa capacité à comprendre les interactions humaines et le sens que les individus donnent à leurs actions. Dans cette foulée, les méthodes de cueillette de données ont été exposées. Pour identifier les différents types de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes cuisiniers, ainsi que les différents types de stratégies auxquelles ces derniers ont recours, nous avons mis à contribution deux types de méthodes de recueil de données : l'entretien semi-dirigé (Blanchet et Gotman, 2007 ; Savarese, 2006 ; Savoie-Zajc, 2003 ; Albarelle et coll., 1995) et l'observation (Arborio et Fournier, 2005 ; Beaud et Weber, 2002). L'entretien-semi dirigé nous a permis de comprendre le point de vue des jeunes cuisiniers, de sonder leur vécu, ainsi que la façon dont ils perçoivent les difficultés auxquelles ils sont confrontés. En outre, l'observation nous a permis de vérifier et de compléter certaines données recueillies par entretien semi-directif auprès des participants. L'un des aspects originaux de cette démarche méthodologique est lié au fait que nous avons eu recours à deux types de participants, à savoir les jeunes cuisiniers (échantillon I, groupe expérimental, n= 30) et les personnes ressources (échantillon II, n= 10). Le fait de recourir à deux types de participants nous a permis de cerner les difficultés d'insertion des jeunes cuisiniers selon deux points de vue différents (celui des

jeunes et des personnes ressource) et d'en dégager certains points de divergence et de convergence. Après avoir présenté la méthode de recueil de données, le protocole d'enquête a été exposé. Ainsi, nous avons d'abord présenté les instruments qui nous ont servi à récolter les données ; il s'agit notamment s'agit du guide d'entretien (Kaufman, 2005 ; Savoie-Zajc, 2003 ; Deslauriers, 1991), de la grille d'observation, (Beaud et Weber, 2010 ; 2003 ; 2002) et du journal de terrain (Arborio et Fournier, 2005 ; Beaud et Weber, 2002). Après la validation des instruments de cueillette de données, l'enregistrement et la protection des données ont ensuite été présentés (Beaud et Weber, 2010). Dans la foulée, nous avons présenté les préalables qui ont suivi la préparation des données. Il s'agit notamment des préalables liées à l'heure et la date (Blanchet et Gotman, 2007 ; Beaud et Weber, 2010 et 2002), du lieu de déroulement des entretiens (Beaud et Weber, 2002) et de leur durée (Beaud et Weber, 2002). Enfin, nous avons décrit les conditions dans lesquelles les entretiens ont été réalisés (Blanchet et Gotman, 2010 ; Kaufman, 2005 ; Albarello et coll., 1995). Après la stratégie d'enquête, la stratégie d'analyse (Paillé et Mucchielli, 2003) a été décrite. L'analyse s'est faite en quatre étapes, qui furent 1) le repérage, 2) la thématisation et hiérarchisation des thèmes, 3) le codage, et enfin 4) l'interprétation. Brièvement, à la phase de repérage, après avoir retranscrit les entretiens, nous avons ensuite procédé à une lecture attentive des verbatim afin d'identifier les types de difficultés auxquelles font face les jeunes cuisiniers, ainsi que les types de stratégies auxquels ils ont recours. À la deuxième étape, soit l'étape de thématisation et hiérarchisation des thèmes, nous avons privilégié une thématisation continue. La hiérarchisation des types de difficultés et de stratégies a ensuite été établie. En ce qui a trait au choix du type de codage, nous avons choisi la technique d'intercodage et la triangulation du chercheur. Enfin, à la phase d'interprétation, nous avons relevé les différents types de difficulté et de stratégies. En examinant les différents types de difficultés, nous avons pu réaliser qu'il existe une interinfluence entre elles. Par ailleurs, les particularités qui se sont dégagées lors de cette phase nous ont permis de construire trois types de parcours d'insertion professionnelle que nous avons exposés et analysés au chapitre sept de ce travail.

Dans la troisième partie, l'analyse des entretiens (Paillé et Muchielli, 2003) menés auprès des jeunes cuisiniers a permis d'identifier des types de difficultés et des types de stratégies qui semblent significatifs pour les jeunes cuisiniers rencontrés. Sous l'éclairage des diverses théories mobilisées, ces premiers résultats exposées au chapitre six et sept nous ont permis de répondre aux questions de recherches posées dans cette thèse. Ainsi, le chapitre six présente les types de difficultés, et le chapitre sept rend compte des types de stratégies.

Le chapitre six est divisé en deux grandes sections. Dans la première, nous avons présenté les grands types de difficultés tout en mettant en évidence la manière dont elles s'influencent mutuellement. Nous avons classé en quatre grands types, les difficultés rencontrées par les jeunes cuisiniers lors de leur insertion sur le marché du travail : 1) les difficultés liées aux conditions structurelles du marché du travail, 2) les difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration, 3) les difficultés d'ordre social et familial et 4) les difficultés liées aux attitudes et caractéristiques de jeunes eux-mêmes. Dans la deuxième section de ce chapitre, nous avons décrit les difficultés spécifiques liées à chacun des grands types, tout en faisant ressortir leurs différentes caractéristiques. Dans le prolongement de ces résultats, au chapitre sept, nous avons présenté dans un premier temps, les trois grands types de stratégies auxquelles les jeunes cuisiniers ont recours pour pallier leurs difficultés d'insertion professionnelle. Il s'agit en l'occurrence de : 1) des stratégies de maintien et de stabilisation en emploi, 2) des stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration, et enfin 3) des stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail. A l'instar des grands types de difficultés, nous avons décrit les différentes stratégies rattachées à chacun des grands types de stratégies. Ainsi, le premier grand type de stratégies est constitué de huit stratégies différentes. Les jeunes cuisiniers qui avaient recours aux différents types de stratégies qui constituaient ce grand type sont ceux qui étaient déterminés à faire carrière dans le secteur de la restauration, où à occuper le métier de cuisinier de façon durable. Par ailleurs, le deuxième grand type de stratégies est constitué de trois stratégies. Les jeunes qui était concernés par ces types de stratégies étaient ceux qui étaient plus ou moins certains de faire carrière dans le secteur de la restauration, notamment en raison du décalage qu'ils ont pu constater entre le système scolaire et le climat qui prévaut sur le marché du travail. Enfin, le troisième grand type est constitué de deux stratégies. Les jeunes cuisiniers qui utilisaient ces types de stratégies sont ceux qui n'ont que peu d'intérêt à exercer le métier de cuisiner et même à exercer un emploi salarié en général.

Ensuite, les trois types de parcours qui ont émergé ont été présentés et analysés. Il s'agit des parcours de stabilité (50%), des parcours moratoires (37%) et des parcours d' « assignation à la précarité » (13%). Les jeunes cuisiniers engagés dans les parcours de *stabilité* sont ceux qui ont progressé de manière constante, depuis la sortie du système scolaire, jusqu'à l'atteinte de leur objectif professionnel. Ceux inscrits dans les parcours *moratoire* sont ceux qui ont été en situation d'instabilité professionnelle depuis leur sortie du système scolaire. Ils ont occupé régulièrement des emplois temporaires et ont connu des périodes d'inactivité pour une durée plus ou moins courte (0 à 3 mois). Enfin, les jeunes cuisiniers inscrits dans les parcours

d' *assignation à la précarité* sont ceux qui ont occupé des emplois instables depuis la fin de leurs études et qui sont très incertains face à leur avenir professionnel.

L'identification de ces grands types de difficultés et de stratégies constitue un autre apport considérable de cette recherche ; car, à ce jour, très peu de travaux ont fait ressortir les types de difficultés d'insertion professionnelle et des stratégies d'insertion utilisées pour y faire face, en les classant selon les types ou les catégories bien déterminées. Par ailleurs, en identifiant ces différents types de difficultés et stratégies, nous répondons aux quatre objectifs mentionnés précédemment.

Enfin, dans le chapitre huit, nous avons discuté nos résultats au regard au regard des connaissances existantes sur les difficultés insertion professionnelle des jeunes. Comme pour toute recherche scientifique, les limites de cette recherche ont également été mises en évidence dans ce chapitre.

Ainsi, il a été possible d'observer dans ce travail que les résultats qui ont émergé des premiers groupes de difficultés abondent dans le même sens que ceux des recherches qui se sont intéressées aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, en lien avec les facteurs structurels (Papinot et Vultur, 2010; Bourdon et Vultur, 2010; Fournier et Béji, 2006 ; Lefresne, 2003; Vultur, 2003; Nicole-Drancourt et Roulleau-berger ,2000 Dubar, 2001; Trottier, 2000; Fournier et Monette , 2000; Rose, 1998). Par ailleurs, la documentation scientifique existante nous a renseigné que très peu sur le deuxième groupe de difficulté, soit les difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration. Quant au troisième groupe de difficultés, à l'instar des premiers, nous avons également remarqué que nos résultats rejoignent ceux des recherches menées respectivement par Bujold et Gingras (2000) portant sur la motivation et l'intérêt à exercer un métier, de Vultur et Molgat (2009), de Coleman (1998) portant sur le rôle de la famille dans le processus d'insertion et de stabilisation professionnelle des jeunes, de Demazière et Dubar (1994), et enfin ceux de Bourdieu et passerons (1970) basées sur l'impact de l'origine socioprofessionnelle des parents dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. En ce qui concerne la quatrième groupe de difficultés, nous avons retenu un aspect novateurs qui semble très peu documenté dans les écris scientifiques, et qui constitue une contribution non négligeable. Il s'agit en l'occurrence du choix du métier par défaut comme étant un facteur de démotivation pour plusieurs jeunes diplômés.

En ce qui a trait aux différents types de stratégies utilisées par les jeunes, nous avons pu observer que la quasi-totalité des stratégies utilisées par les jeunes pour pallier leurs difficultés d'insertion professionnelle était répertoriée dans la documentation scientifique existante. Une seule de ces stratégies appartenant au premier groupe est très peu documenté, en l'occurence

celle qui consiste à s'orienter vers la restauration collective; ce qui constitue également un apport considérable.

En définitive, bien que les résultats de cette recherches ne puissent pas être généralisés à l'ensemble des jeunes œuvrant dans le secteur de la restauration, et en particulier aux cuisiniers ayant des difficultés d'insertion professionnelle, nous croyons qu'ils sont susceptibles d'améliorer les pratiques de certains intermédiaires d'emploi et de certaines institutions ayant pour but d'aider les jeunes à s'insérer sur le marché du travail. Nous pensons également que ces résultats sont susceptibles d'attirer l'attention de certains patrons de restaurant sur les difficultés liées à l'organisation du travail. Enfin, en prenant connaissance de ces résultats, les jeunes pourront ajuster leurs attitudes et leurs comportements afin de maximiser leurs chances d'insertion et de stabilisation professionnelle, sachant que le cas du secteur de la restauration est révélateur de beaucoup d'autres cas, malgré que son fonctionnement soit assez particulier.

De nouvelles pistes de recherche

Pour clore cette recherche, nous souhaitons évoquer de nouvelles pistes qui émergent à la suite des résultats, afin de mieux comprendre le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ainsi, nous croyons qu'il serait intéressant de développer davantage cette recherche en partenariat avec un d'autres pays de l'OCDE. Car, une analyse comparative pourrait enrichir davantage les connaissances sur la thématique de l'insertion professionnelle. Plus précisément, il pourrait être intéressant le voir, dépendamment des contextes nationaux, comment les structures sociales peuvent influencer positivement ou négativement les parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

L'autre piste de recherche consisterait à étudier en profondeur, l'impact des logiques sectorielles sur l'insertion et le maintien en emploi des jeunes des jeunes diplômés. Comme nous l'avons déjà souligné précédemment, les recherches qui s'intéressent à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés occultent souvent cet aspect. Or, comme nous l'avons vu dans cette recherche, certains secteurs d'activité peuvent générer plusieurs types de difficultés ou contraintes qui peuvent constituer des obstacles à l'insertion et l'intégration professionnelle des jeunes.

Bibliographie

ABECASIS F. & ROCHE P. (2001), *Précarisation du travail et liens social : Des hommes en trop ?* Paris, L'Harmattan.

AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL (2014), « Faire de l'Europe un lieu de Travail plus sûr, plus saint et productif », [En ligne] https://osha.europa.eu/fr/front-page.

AGLIETTA M. & BRENDE A. (1984), *Les métamorphoses de la société salariale*, Paris, Calman-Levy.

AGOCS, C., & JAIN H. (2001), Sy*stemic Racism in Employment in Canada. Diagnosing systemic Racism in Organizational Culture*. Ottawa, The Canadian Race Relations Foundation.

ALBARELLO L. *et coll.* (1995), *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*. Paris, Armand colin.

ALDEGHI, I. & COHEN-SCALI, V. (2007). « L'apprentissage : une image et des conditions de travail à améliorer », *Credoc. Consommation et Modes de vie*, 199, p. 1-4.

ALWIN, D.F. & THONTON, A. (1984), "Family origins and the schooling process : Early versus late influence of parental characteristics", *American Sociological Review*, 49, p. 784-802.

AMIRA S. (2001), « Mode de gestion de la main-d'œuvre et difficultés de recrutement dans les métiers de l'hôtellerie-restauration », Premières informations et premières synthèses, DARES, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, juillet 2001, n° 30.1.

ANCTIL M. (2006), *La relève dans le secteur des emplois hautement qualifiés : recension des travaux*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique (INRS), Urbanisation, Culture et Société, [en ligne] http://www.inrs-ucs.uquebec.ca/pdf/rap2004_02.pdf

ASSOGBA Y. (2000), *Insertion des Jeunes, Organisation Communautaire et Société : L'Expérience*, Québec, Presse de l'Université de Québec.

ARBORIO A.-M. & FOURNIER P. (2005), *L'enquête et ses méthodes : l'observation directe*. Paris, Armand colin.

ARDOINO J. (1997a), « Contribution de la psychologie sociale et de la psychosociologie à la recherche en sciences de l'éducation », n° 4, Paris, PUF.

ARDOINO J. (1997b), « L'approche multiréférentielle des situations éducatives et formatives », *Pratiques de formation (Analyses)*, n°25/26, avril, p. 15-34.

AUBERT, F., TRIPIER M., & VOURC'H, F. (1997), « La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration : du problème social à l'observation sociologique ». *in* F. Aubert et *al.,* (Éds.), *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi,* Paris, L'Harmattan, p. 245-267.

BABY A. (2005), *Pédagogie des poqués*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, Coll. Éducation/Recherche.

BABY, A. (2002), *Notes pour une écologie de la réussite scolaire au Québec,* Québec, Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec, Le Soleil, 26 novembre 2002, page A 13.

BAJOIT G. (2003), *Le changement social. Approche sociologique des sociétés occidentales contemporaines*, Paris, Armand Colin.

BARBIER J.-C. (2006a), « Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark », *Rapport de recherche*, CEE, Avril 2006.

BARBIER J.-C. (2006b), « La réforme du marché du travail français au miroir de l'Europe : imiter l'Espagne à défaut du Danemark ?», *Esprit*, Mai 2006, p. 17-28.

BARBIER J.-C. (2005), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, 46-2, p. 351-371.

BARBIER J.-C., NADEL H. (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion.

BARDIN L. (1977), *L'analyse du contenu,* Paris, PUF.

BASTENIER A. (2004), *Qu'est-ce une société ethnique ? Ethnicité et racisme dans les sociétés européennes d'immigration*, Paris, PUF.

BATAILLE P. (1999a), *Le Racisme au travail*. Paris, La Découverte.

BATAILLE P. (1999b), « Discriminations racistes à l'embauche. Le pharmacien de Solesmes et les magasins Ikea », *Plein Droit*, *La revue du GISTI*, n°41-42, avril 1999, p. 8-11

BEAUD J.-P. (2009), « L'échantillonnage » in *Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*, Gauthier, B. (dir.), Presses de l'Université du Québec, Sillery, Québec. p.51-84.

BEAUD S. (2002), *80 % au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte.

BEAUD S. (2000), *Histoire du capitalisme. De 1500 à 2000* (5ème édition revue et augmentée), Paris, Seuil, Coll. Points-Économie.

BEAUD S. & PIALOUX M. (2002), « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine. Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière », *Travail, genre et sociétés*, n° 8, p. 73-103.

BEAUD S. & PIALOUX M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*. Paris: Fayard.

BEAUD S. & WEBER F. (2010/2002), *Guide de l'enquête de terrain*. Paris, La découverte, coll. Guides Grands Repères, 4 éd. augmentée, 335 p.

BECK U. (2001), *La Société du risque : Sur la voie d'une autre modernité* [*Risikogesellschaft*], Paris, Aubier, 521 p.

BECK U. (1998), « Le conflit des deux modernités et la question de la disparition des solidarités », *Lien social et Politiques - RIAC*, (39), p. 15-25.

BECK U. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M., Suhrkamp.

BECKERT, G. S. (1993). *Human Capital*: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Ed.). Chicago: University of Chicago Press.

BECKER G.S. (1964), *Human Capital*, NBER New York, Columbia University Press.

BÉDUWÉ C. et GIRET J.-F. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 55-83.

BÉJI K., (2009) *Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Volume 65, 4, 2010, p. 562-583.

BÉJI K. & PELLERIN A. (2010), « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Revue Relations industrielles*, vol. 65, nº 4, 2010, p. 562-583.

BENGLE N. M. (1991a), « De la précarité de l'emploi à la préparation professionnelle des jeunes », *Revues des sciences de l'éducation*, XVII (1).

BENGLE, N.M. (1991b), *L'insertion professionnelle des jeunes: une étude des processus sociopsychologiques dans le secteur des services*, Thèse de doctorat, Sainte-Foy, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.

BERGER P. & LUCKMANN T. (1986/1966), *La Construction sociale de la réalité*, Paris, Éditions Méridiens-Klincksieck.

BERNIER L. (1997), « Les relations sociales », *in* GAUTHIER M. & BERNIER L. (dirs), *Les 15-19 ans. Quel présent ? Vers quel avenir ?*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture et Les Presses de l'Université Laval, p. 39-63.

BERNIER J., VALLEE G. & JOBIN C. (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du travail, 807 p.

BERTAUX D. (2005), *Les récits de vie*, Paris, Armand Colin, coll. 128.

BERTAUX D., DELCROIX C. & PFEFFERKORN (2014), *Précarités : contraintes et résistances*, Paris, L'Harmattan, Série « Logiques sociales », 262 p.

BERTAUX D., DELCROIX C, PFEFFERKORN R. (dir.) (2011), « Migrations, racismes, résistances », *Migrations société*, vol. 23, n° 133, janvier-février 2011, 224 p.

BIDART C. & LAVENU D. (2006), « Transitions vers la vie adulte et origines sociales. Une enquête longitudinale en France », *in* C. Bidart (dir.), *Devenir adulte aujourd'hui : perspectives internationales*, INJEP, L'Harmattan, collection Débats Jeunesse, p.163-180.

BIENALE DE L'EDUCATION ET DE L'EMPLOI (1996). *Les jeunes, l'insertion et l'emploi.* 3e édition, Paris, France

BIHR A. & PFEFFERKORN R. (2008a), *Le système des inégalités*, Paris, Éditions La Découverte.

BIRH A. & PFEFFERKORN R. (2002b), *Hommes-Femmes, quelle égalité ?*, Éditions de l'Atelier, Paris, 2002, 352 p.

BLANCHET A. & GOTMAN A. (2010/2007), *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Colin, coll. 128, 2 éd.

BLONDIN S., LEMIEUX G. (avec la collaboration de FOURNIER L.) (2001), *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main d'œuvre à bas prix, compétente et jetable* ! Québec, Conseil permanent de la jeunesse.

BLOSSFELD H.–P. (1992), « Les trajectoires professionnelles en RFA : études des effets de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie ». *in* COUTROT & DUBAR (éd), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*. Paris, La Documentation française.

BOLTANSKI L. & CHIAPELLO È. (1999), *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Éditions Gallimard.

BOLTANSKI L. (1990), *Amour et la justice comme compétences* Trois essais de sociologie de l'action Paris, Métailié.

BOUDON R. (2009), *La rationalité*, Paris, PUF, coll. Que sais-je ?

BOUDON S. (2001), « Les jeunes de l'école à l'emploi : l'hyperactivité comme adaptation à la précarité au Québec », *in* Roulleau-Berger L. et Gauthier M. (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, p. 73-85.

BOURDON S. & VULTUR M. (dir.) (2007), *Les jeunes et le travail*, Québec, Les Éditions de l'IQRC/PUL, Coll. « Regards sur la jeunesse du monde : série analyses et essais », 308 p.

BOURDIEU P. (1994), *Raisons pratiques. Sur la Théorie de l'action,* Paris, Éditions du Seuil.

BOURDIEU P. (1992), *Les Règles de l'art,* Paris, Éditions du Seuil.

BOURDIEU P. (1980a/1977), *La jeunesse n'est qu'un mot*. Actes de la recherche en sciences sociales.

BOURDIEU P. (1980b), « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, pp. 2-3.

BOURDIEU P., CHAMBODERON J.-C. & PASSERON J.-C. (1983/1968), *Le métier de sociologue*. Paris, Mouton de Gruyter.

BOURDIEU P. & PASSERON J.-C. (1970), *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Éd. de Minuit, 284 p.

BOURDIEU P. & PASSERON J.-C. (1964), *Les héritiers : les étudiants et la culture, Paris*, Les Éditions de Minuit, coll. « Grands documents » (no 18), 183 p.

BOURDON S. (2001), « Les jeunes de l'école à l'emploi : l'hyperactivité comme adaptation à la précarité au Québec ». *in* ROULLEAU-BERGER L. *et coll.*. (2001).

BOURHIS A. et WILS T. (2001), « L'éclatement de l'emploi traditionnel », *Relations industrielles / industrial relations*, vol 56, n°1, 66–91.

BOUTIN G. (2006), *L'entretien de recherche qualitative*. Sainte-Foy, Canada : Presses de l'Université de Québec.

BOUTINET J.-P. (2008/1990), *L'anthropologie du projet*. Paris, PUF coll. Psychologie d'aujourd'hui, 301 p.

BOYER, R. (2004), *Théorie de la régulation : les fondamentaux,* Paris, La Découverte, 120 p.

BOYER R. (1986) «La flexibilité du travail en Europe», Paris, Ed. La Découverte.

BOYER R. (1981), «Les transformations du rapport salarial dans la crise», *Critique de l'économique politique*, 15/16, 1981.

BOYER R. & DURAND J.-P. (2012/2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : du flux tendu à la servitude volontaire*, Paris, Le Seuil.

BOYER R. & DURAND J.-P. (dir.) (1993), *Vers un nouveau modèle productif ?* Éditions Syros.

BOYER R. & DURAND J.-P. (dir.) (1991), *Sortie de Siècle. La France en mutation*, (direction avec F.-X. Merrien), Ed. Vigot.

BRASSARD R. (2005), « L'expérience de l'enfermement carcéral des femmes autochtones au Québec », *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 17, no 2, p. 311-340.

BRESSON M. (2010/2007), *Sociologie de la précarité*, Paris, Armand Colin.

BRESSON Y. (1993), *L'après salariat, une nouvelle approche de l'économie,* Economica, Paris.

BRINBAUM Y. & KIEFFER A. (2009), « Trajectories of Immigrants' Children in Secondary Education in France: Differentiation and Polarization », *Population-E*, INED, vol. 64, n°3, 507-554.

BRINBAUM Y., WERQUIN P. (2004), « *L'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France : des difficultés spécifiques* ? » in Collectif, Marché du travail et Genre. Maghreb-Europe, Mage-Insea-Dulbea.

BROCHIER D. (2010), *La notion de compétence professionnelle : État de la recherche et perspectives*, Séminaire organisé par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la banque, Paris 4, mai 2010.

BROCHIER D. (2009), « Gérer les parcours professionnels dans l'entreprise : l'expérience face au diplôme »*, Éducation Permanente*, 2009, n° 181.

BRUNHES B. (1989), *La flexibilité de la main d'œuvre dans les entreprises : étude comparée de quatre pays européens*, Paris, OCDE.

BUJOLD, C. (1989), *Choix professionnel et choix de carrière: théories et recherches*, Chicoutimi, Gaëtan Morin Éditeur.

BUJOLD C. & GINGRAS M. (2000), *Choix professionnel et développement de carrière*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.

BURNAY N. (2002), *Nouvelles précarités,* Fondation universitaire de Belgique, édition Louvain-la-Neuve.

CADET J.-P. *et coll.* (2006), « Les multiples incidences de la formation initiale en début de carrière », Céreq, Bref, juin 2006, n° 231.

CADET J.-P. *et coll.* (2005), « Organiser des transitions professionnalisantes pour les jeunes : l'exemple des aides-éducateurs », *Formation Emploi*, n° 92, octobre-décembre.

CANADIAN LABOUR FORCE DEVELOPPEMENT BOARD (1994), *Putting the Pieces Together: Toward a Coherent Transition System for Canadas Labour Force*, Ottawa, CLFDB.

CANAL'S V. (1998), « Les formes précaires d'emploi dans les premiers temps de la vie active », *Revue de l'économie méridionale,* 46, p. 107-129.

CANCÉ R. et FRÉCHOU H. (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanenté, *Premières Synthèses*, n° 14.1, 8 p.

CART B. & TOUTIN M.-H. (1998), « La production d'adaptabilité : les modalités de construction de l'expérience professionnelle », *in* F. STANKIEWICZ (dir.), *Travail, compétences et adaptabilité*, Paris, L'Harmattan.

CARNOY M. & CARTER (1975), Théorie du marché du travail et des revenus, *Cahier de L'IREDU,* n°6.

CASPI, A. & coll. (1998), *« Early Failure in the Labor Market : Childhood and Adolescent Predictors of Unemployment in the Transition to Adulthood »*, *American Sociological Review*, 63, p. 424-451.

CASTEL R. (2009), *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.

CASTEL R. (2007), *La discrimination négative*, Paris, La République des idées/Seuil.

CASTEL R. (2004), *Emploi en Europe,* Bruxelles, Commission des Communautés européennes, Direction générale emploi et affaires sociales.

CASTEL R. (2003a/1995), *L'insécurité sociale : qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil.

CASTEL R. (2003b), « Do young people have a specific relationship to work ? » *in* ROULLEAU-BERGER L. (éd.), *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, Brill, Leiden-Boston, p. 304-318.

CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard. Rédition Folio-Gallimard, Paris, 2000.

CASTEL R. (1994), « La dynamique des processus de marginalisation », *Cahiers de recherche sociologique*, no 22, p. 11-27.

CASTELLS M, (1996), *La société en réseaux. L'ère de l'information,* France, Fayard.

CAVALLI A. (2004), « Generations and value orientation », *Social Compass*, vol. 51, no 2.

CEDEFOP (coll.), « Use of Government Integration Measures Made by Young People Leaving Secondary Education », *The Determinants of Transition in Youth, Panorama*, p. 135-155.

CELLIER I. (1995), « Le bénévolat à travers la littérature : un objet à redéfinir », *Anthropologie et société*, 19, p. 95-120.

CERC (2008), *Un devoir national. L'insertion des jeunes sans diplôme, Rapport n° 9 du CERC*, La Documentation Française, 113 p. (http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000377/0000.pdf).

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi, Rapport n° 5 du CERC*, La Documentation Française, 179 p. (http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport5/rapport5cerc.pdf).

CERC (2003), *Éducation et redistribution*. Paris, La Documentation française.

CEREQ (2007), *Quand la carrière commence, les sept premières années de la vie active de la Génération 1998*, Marseille, Cereq, 116 p.

CEREQ (2006), « Les sept premières années de vie active de la « génération 98 ». Entre insertion et début de carrière », *Bref*, n° 234, octobre, 9 p.

CEREQ (2005a), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*, Marseille, Cereq, 88 p.

CEREQ (2005b), « De la thèse à l'emploi ». *Bref*, n°220.

CEREQ (2004), « Génération 2001. S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade ». *Bref*, n°214.

CEREQ (2003), « De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la génération 98 », *NEF*, juin 2003.

CEREQ (2002), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 1998*, Marseille, Céreq, 75 p.

CEREQ (2001), « Trente ans d'analyses des relations entre travail, emploi et formation », *Formation Emploi*, Numéro spécial, octobre-décembre, n° 76, 251 p.

CEREQ (2000). « Emplois-jeunes, quelle professionnalisation ? » *Formation Emploi*, avril-juin, n° 70, p. 1-90.

CHARBONNEAU J. (2007), « L'influence du contexte sociétal sur les trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes adultes », *in* BOURDON S. & VULTUR M. (dirs), *Les jeunes et le travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 53-68.

CHARBONNEAU J. (2004), « Valeurs transmises, valeurs héritées », *in* PRONOVOST G. & ROYER C. (dirs), *Les valeurs des jeunes*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 31-47.

CHAREST D. (1997), *La situation des jeunes non diplômés de l'école secondaire. Sondage sur l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage et des autres jeunes non diplômés de l'école secondaire*, Québec, ministère de l'Éducation, Direction de la recherche.

CHARLOT B. & GLASMAN D. (éd.) (1999), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, Presses Universitaires de France, Collection Éducation et formation.

CHARPAIL C., Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi & MARCHAND O., Insee (2008a), *L'emploi, nouveaux enjeux*.

CHARPAIL C. & MARCHAND O. (2008b), *La flexisécurité en Europe. L'emploi, nouveaux enjeux*, édition 2008.

CHASSARD Y. & BOSCO A. (1998), « *L'émergence du concept d'employabilité* », Droit Social, 11, p. 903-911.

CHANOUX, P. (2009). « La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes, vue sous l'angle de la discrimination », dans EID, Paul (dir.). *Pour une véritable intégration. Droit au travail sans discrimination*, Fides, p. 35-51.

CHAUVEL L. (2006), « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », *Revue de l'OFCE*, janvier 2006.

CHAUVEL L. (1998), *Le Destin des générations*, Paris, Presses universitaires de France.

CHENU F. & LE BOTERF L. (2006), *Les journées de l'ARSI* (Association pour la recherche en sciences infirmières), Conférence, Paris, La Défense.

CHICHA M.-T. & CHAREST E. (2008). *L'intégration des immigrés à Montréal : politiques et enjeux. Choix*, Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), vol. 14, no. 2, p. 1- 64., Montréal, 62 p.

CINGOLANI P. (2005), *La précarité*, Paris, PUF, Coll. *Que sais-je ?*

COHEN D. (dir.) (2007), *Une jeunesse difficile. Portrait économique et social de la jeunesse française*, Éditions Rue d'Ulm, Collection du Cepremap, Paris, École Normale Supérieure.

COIQAUD U. (1998), « Le régime juridique des nouvelles formes de travail », *Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail des politiques stratégiques et partenaires*.

COLEMAN J. S. (1990), *The Foundations of Social Theory*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.

COLEMAN J.-S. (1988), « Social Capital in the Creation of Human Capital », *American Journal of Sociology*, 94, (Suppl.), p. 95-120.

COLEMAN J. S. & HOFFER T. (1987), *Public and Private High Schools. The Impact of Communities*, New York, Basic Books, 254 p.

COMITE AVISEUR DE SOLIDARITE JEUNESSE (2007), *Un bref aperçu du bilan sur la recherche-action Solidarité-Jeunesse,* Québec, Comité aviseur Solidarité Jeunesse.

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES ET DU TOURISME, [En ligne] http://cdeacf.ca/organisation/conseil-canadien-ressources-humaines-tourisme-ccrht.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2014), *Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)*, Base de données nationales.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2007), *Rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamique des parcours professionnelles*, Conseil d'orientation pour l'emploi – Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels, Mai 2007.

CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (2001), *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable* ! Québec, Conseil permanent de la jeunesse.

CONSEIL QUEBECOIS DES RESSOURCES HUMAINES (CQRHT) (2010), *De la passion et du métier*. Comité sectoriel de la main d'œuvre et de l'industrie touristique du Québec. [En ligne] http://www.cqrht.qc.ca/description-de-taches/restauration.

CONH, E. & GESKE, T.G. (1998), *The Economics of Education*, 3rd edition, Oxford, Pergamon Press.

CORCORAN M. & coll. (1992), « The association between men's economic status and their family and community origins », *American Sociological Review*, *63*, p. 424-451.

COUPPIÉ T., DUPRAY A. & MOULLET S. (2011), « Les effets de moyen-terme de la ségrégation professionnelle selon le genre sur le salaire des hommes et des femmes », Béduwé *et coll.*. (éd.), *Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles*, Céreq, 2011, Relief no 34.

COUPPIÉ T. & GASQUET C., (2011), « Les jeunes des ZUS inégalement pénalisés au moment de l'insertion », *Céreq*, 2011, Net.Doc n° 79.

COUPPIÉ T. & GASQUET C., (2009) « Quartiers défavorisés : relégation pour certains jeunes, insertion sociale et professionnelle pour d'autres », *Céreq-Bref*, 2009, n° 261.

COUPPIÉ T. & GASQUET C., (2007), « L'insertion professionnelle des jeunes originaires de ZUS », *Observatoire national des Zones urbaines sensibles : Rapport 2006*, Editions de la DIV, 2007, p. 210-232.

COUPPIÉ T., GASQUET C. & LOPEZ A. (2004), « Évolutions de l'emploi tertiaire de base et positionnement des CAP-BEP tertiaires sur le marché du travail », Céreq, 2004, Relief n° 6.

COUPPIÉ, T. & LOPEZ A. (2003), « Quelle utilité les CAP et les BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui ? », CEREQ-BREF, 196, p. 1-4.

COUPPIÉ T. & MANSUY M. (2004), « L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 147-165.

CROSNOE R. & ELDER G. H, Jr. (2002), « Successful Adaptation in the Later Years: A Life Course Approach to Aging », *Social Psychology Quarterly*, 65, p. 309–328.

CROZIER M. (1986), *État modeste, État moderne, Stratégie pour un autre changement*, Paris, Fayard.

CROZIER M. (1979) *On ne change pas la société par décret*, Paris, Fayard.

CROZIER M. (1977), *L'acteur et le système* (en collaboration avec Erhard Friedberg), Paris, Le Seuil.

D'AMOUR M. (2010), « La responsabilité comme nouvelle figure de domination », *in* MALENFANT R. & BELLEMARE G. (dir), *La domination au travail : des conceptions totalisantes à la diversification des formes de domination*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

D'AMOUR M. (2002), *Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique chez les travailleurs de plus de 45 ans*, Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société.

DAGENIAS, L.F (2000), *Les modes de travail « non conventionnels » : risques et défis d'une tendance lourde*, communication présentée à Agriculture et Agroalimentaire Canada au centre de recherche et de développement sur les aliments à Saint-Hyacinthe, Québec

DAYAN J.-L. (2009), « La « flexicurité » est-elle une réponse à la crise ? », *Note de veille*, n° 130, Centre d'analyse stratégique, avril, p. 1-6.

DEAMARAIS D. & coll. (2000), *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes*. *Un portrait complexe, une responsabilité collective*, Québec, Les Publications du Québec, 192 p.

DE BRANDT J, DEJOURS C. & DUBAR C. (1995), *La France, malade du travail*. Paris, Bayard.

DEROCHERS L. (2000), Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique, Conseil du Statut de la femme, Québec, Québec, Gouvernement du Québec.

DE RUDDER V., POIRET C. & VOURC'H F., (2000), L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve, Puf.

DESCHENAUX F. & LAFLAMME C. (2004), « Participation sociale et mobilité géographique : gage d'une insertion professionnelle de qualité ? », *Lien social et politique-RIAC,* 51, pp. 39-48.

DESCHENAUX F., LAFLAMME C., MOREL M. & BOUCHER N. (2005), *La Participation, la mobilité géographique et l'insertion professionnelle des jeunes estriennes et estriens,* (http://www.forumjeunesseestrie.qc.ca/fichiers/Rapport-FJE.pdf).

DE GAULEJAC V. & LEONETTI I. T. (1994), *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer.

DEJOURS C. (1998), *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.

DELCROIX C. (2013/2001), *Ombres et lumières de la famille Nour. Comment certains résistent face à la précarité*, Payot, Paris, 3ème édition augmentée.

DELCROIX C. (dir.) (2011), Direction du numéro de la revue *Migrations Société* consacré au thème « Racisme et résistance », n°129, janvier-février 2011.

DELCROIX C. (2010), *Éducation(s) et réseaux de sociabilité. Parcours de jeunes en difficulté*, Paris, PETRA.

DELCROIX C. (2009), « Transmission de l'histoire familiale et de la mémoire historique face à la précarité », *Migrations Société*, Vol.21, n°123-124, p. 143-157.

DELCROIX C. (2004a), « Discrédit et action collective. La lutte d'une association de pères musulmans », *in* COSSEE C. *et coll.*. (éd.), *Faire figure d'étranger : regards croisés sur la production de l'altérité*, Paris, Armand Colin, p. 191- 210.

DELCROIX C. (2004b), « Ressources subjectives et construction d'un capital d'expérience biographique : l'exemple des médiatrices socio-culturelles », *in* DARDY C. & FRETIGNE C. (coord.), *L'expérience professionnelle et personnelle en questions*, Paris, L'Harmattan, p.83-116.

DELCROIX C., BERTAUX D. & PFEFFERKORN R. (2013), *Précarités : contraintes et opportunités*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales.

DEMAZIERE D. & DUBAR C. (2007), *Analyser les entretiens biographiques: l'exemple des récits d'insertion*. Saint Nicolas, Les Presses de l'Université Laval.

DEMAZIÈRE. D & DUBAR C. (1997), « E.C. Hughes, initiateur et précurseur critique de la Grounded Theory », *Sociétés contemporaines,* 27, p. 49-55.

DEMAZIERE D. & DUBAR C. (1994), *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveaux scolaires : trajectoires biographiques et contextes structurels*. CEREQ, n° 91.

DESCARRIES F & CORBEIL C. (2003), « Maternité au cœur des débats féministes », *in* F. Descarries et C. Corbeil (dirs.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 23-50.

DESCHENAUX F & LAFLAMME C. (2012), « Réseau social et capital social : une distinction conceptuelle nécessaire illustrée à l'aide d'une enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes Québécois », *SociologieS*, *Débats, La précarité* , mis en ligne le 27 septembre 2010, Consulté le 22 août 2011. [En ligne] http://sociologies.revues.org/index3285.html.

DESLAURIERS J.-P. (1991), *Recherche qualitative : guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill.

DESROCHERS L. (2000a). *Travailler autrement : Pour le meilleur ou le pire ? : Les femmes et le travail atypique*. Québec, Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme.

DESROCHERS L. (2000b), *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire* ? *Les femmes et le travail atypique*, Québec, Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme.

DIAMBOMBA M. (1995) La problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques, in *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université. Perspectives théoriques et méthodologiques*, C. Trottier, M. Perron et M. Diambomba (dir.), Québec, Les presses de l'université Laval, pp. 45-71.

DIRECTION DE L'ANIMATION ET DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (2012), *Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période*, DARES Analyses n° 015, Mars 2012.

DOERINGER J. & PIORE P. (1971), *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, New-York, D.C. Heath Lexinghton Editions.

DONZELOT J. (1991), *Face à l'exclusion, le modèle français*. Paris, Esprit.

DORAY P. (1995), *L'insertion professionnelle des universitaires : du point de vue des entreprises*, in Trottier Claude, Diambomba Miala et Perron Madeleine. Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université. Perspectives théoriques et méthodologiques, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, pp. 97-117

DROLET, M. (2005). *Participation aux études postsecondaires au Canada : le rôle du revenu et du niveau de scolarité des parents a-t-il évolué au cours des années 1990 ?,* Ottawa, Statistique Canada.

DUBAR C. (2004/1991), *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles,* 3ème éd. revue, Paris, Armand Colin.

DUBAR C. (2001), « La construction sociale de l'insertion professionnelle en France », *in* L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord,* La Tour d'Aigues, Edition de l'Aube, p. 113-123.

DUBAR C. (1999), « Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion ». *in* CHARLOT B. et GLASMAN D. (éd.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, Presses Universitaires de France, Collection Éducation et formation, 29-37.

DUBAR C. (éd) (1987), *L'autre jeunesse, jeunes stagiaires sans diplôme*. Lille, Presses universitaires de Lille. Demazière, D., Dubar, C., (1997). Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion.
Paris : Nathan

DUBAR C. & DEMAZIERE D. (1994), « L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveaux scolaires : trajectoires biographiques et contextes structurels », CEREQ, n° 91.

DUBE V. & DIONNE C. (2005), « Toujours à la recherche d'un emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, 6 (5), p. 10–15.

DUBE A. & MERCURE D. (1997), *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Les Publications du Québec, 189 p.

DUBET F. (2002), *Le déclin des institutions*, Paris, Seuil. DUBET F. 1991 Les lycéens, Paris, Seuil

DUBET F. (1994) *Sociologie de l'expérience*, Seuil.

DUBET F. (1987), *La galère : jeunes en survie*, Paris, Fayard.

DUCHESNE S. & HAEGEL F (2005), *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris, Armand Colin, Collectif Sociologie 128.

DUPAQUIER & coll. (1986), *L'insertion professionnelle, in l'introuvable relation formation-emploi : Un état de recherche en France*, Paris : La documentation Française, sous la direction de L. Tanguy, p. 35-88

DURKHEIM É. (1986), *Les règles de méthode sociologique*, Paris, PUF.

DURKHEIM É. (1963), *L'éducation morale*. Nouvelle éd. Paris, PUF.

EBERSOLD S. (2004), « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 154, p. 94-102.

ECKERT H. (2011), « Les diplômes et leur valeur », *in La société des diplômes*, coord. par Millet M. et Moreau G., *La Dispute*, coll. Etats des lieux, p. 51-66

ECKERT H (2010), « *Précarité » dites-vous* ? », *SociologieS, Débats, La précarité*, mis en ligne le 27 septembre 2010, Consulté le 22 août 2011, [En ligne] http://sociologies.revues.org/index3285.html.

ECKERT H. (2009), « Etudier, travailler… Les jeunes entre désir d'autonomie et contrainte sociale », *Sociologies et société*, Université de Montréal, Québec, Canada, 2009, vol. 41-1.

ECKERT H. (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, Éditions La Dispute.

ECKERT H. (2000), « Analyser les mouvements d'accès et de retrait d'emploi au cours de la période d'insertion professionnelle », *Formation emploi,* 73, p. 95-113.

ECKERT H, (S.D) Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail. De l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile, avec Sylvie Monchatre, in Relations au travail, relations de travail, coord. par Aballéa M. et Lallemand M., Octarès, Toulouse.

ECKERT H. & MORA V. (2010), « Des trajectoires aux régimes d'insertion des jeunes en France », dans PAPINOT C. & VULTUR M. (dir.), *Les Jeunesses au travail. Regards croisés France-Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval.

ECKERT H. & MORA V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et emploi*, n°113.

ELDER G .H. (1998), « The life course and human development », *in* Lerner R.M. (ed.), *Handbook of child psychology. Volume 1 : Theoretical models of human development,* New York, Wiley & Sons, p. 939-991.

ELDER, G.H., CONGER, R.D. & PARK, R.D. (2000), *Children of the land. Adversity and success in rural America*. Chicago: Univ. of Chicago Press

ELDER, G. H., KIRPATRICK & CROSNOE R. (2003), « The Emergence and Development of Life Course Theory », *in* Mortimer J. T. et Shanahan M. J. (ed.), *Handbook of the Life Course,* New York, NY, Kluwer Academic Publishers, p. 3-19.

ELLEFSEN B. & HAMEL J. (2000), « *Citoyenneté, jeunesse et exclusion* », Lien social et Politiques à l'heure de la précarité, Lien social et politique, no 43, printemps 2000, p. 133-142.

ENCYCLOPÉDIE (2006), *Un modèle du lecteur électronique* », Paris, Hermès.

ESPING-ANDERSEN G. & PALLIER B. (2008), *Trois leçons sur l'État-providence*. Paris, Seuil (Coll. la République des idées).

FAVENNEC-HERY F. (1998), « Les 35 heures et le travail à temps partiel », *Droit social*, avril, p. 382-387.

FAVENNEC-HERY F. (1994), « Le travail à temps partiel », *Droit social*, février, p. 165-175.

FELOUZIS G., LIOT F. & PERROTON J. (2005), *L'Apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges*, Paris, Éditions du Seuil.

FERRÉOL G. (2007), *Dictionnaire de sociologie*, 3ème édition, Paris, Armand Colin, 168 p.

FINNIE R., LASCELLE E & A. SWEETMAN A. (2005), « Who Goes? The Direct and Indirect Effects of Family Background on Access to Postsecondary Education », *in* C. M. Beach, R. M. Boadway et R. M. McInnis (dir.), *Highier Education in Canada*. Kingston, John Deuts Institute for Study of Economic Policy, Queen's University, p. 295-338.

FINNIE R., IRVINE I. & SCEVIOUR R. (2004), « La dynamique de l'aide sociale au Canada : le rôle des attributs individuels et des variables économiques et politiques », *Statistique Canada, Direction des études analytiques*, Document de recherche 11F0019MIF, no 231.

FINOT A. (2000), *Développer l'employabilité*, Paris, Insep Consulting éditions, 101 p.

FLEURY D. (2009), « Allongement de la jeunesse et précarisation de l'emploi : un lien de causalité ? », *Canadian Journal of Sociology*, 34 (2).

FLEURY D. (2007), « Étude de la pauvreté et de la pauvreté au travail chez les immigrants récents au Canada », *Ressources humaines et Développement social Canada*, SP-680-05-07-F, Ottawa.

FORTE M. & MONCHATRE S. (2012), « Recruter dans l'hôtellerie-Restauration : comment attirer ? », *in* Fondeur Y., de Larquier G. (coord.), *Pratiques de recrutement et sélectivité du marché du travail*, Rapport de recherche, n° 72, CEE, convention Dares/Halde, p. 59-99.

FORTIN M.-F. (2010), *Fondements et étapes du processus de recherche* (2e éd.). Montréal, Chenelière Éducation.

FORTIN S. & RENAUD J. (2004), « Stratégies d'établissement en contexte montréalais : une diversité de modalités ? » *in* Renaud J., Leloup X., Germain A., *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Les Presses de l'Université Laval, p. 31-59.

FORTIN S (2002), *Trajectoires migratoires et espaces de sociabilité : stratégies de migrants de France à Montréal*, Thèse de doctorat en anthropologie, Université de Montréal, 335 p.

FOURASTIÉ J. (1979), *Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Éditions Fayard.

FOURCADE B. (1992), « L'évolution des situations d'emplois particulières de 1945 à 1990 ». *Travail et Emploi*, n°52, p 4-18.

FOURNIER G. (2002), « L'insertion socioprofessionnelle : vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes », *Revue internationale de Carriérologie*, 8(3), p. 365-387.

FOURNIER G., BEAUCHER C. & VIEL D. (2002), « Précarité d'emplois et insertion socioprofessionnelle : une étape difficile pour les nouveaux diplômés », *Pratiques psychologiques*, 4, p. 21-34.

FOURNIER G., BEJI K. & CROTEAU L. (2002), « Évolution de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés », *in* TREMBLAY D.-G. et DAGENAIS L.-F. (éd.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 47-69.

FOURNIER G., BOIVIN M.-D. & VIEL D. (1998), « L'individu au cœur des pratiques éducatives d'aide à l'insertion socioprofessionnelle », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 5, no 1, p. 19-41.

FOURNIER G. & BOURASSA B. (2004), *La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux. Entretien du CRIEVAT-Laval avec Serge Paugam*, Québec, Presses de l'Université Laval.

FOURNIER G. & BOURASSA B. (2003), « Étude exploratoire de la précarité d'emploi de québécois de 18 à 30 ans », *Psychologie du travail et des organisations*, 9(3-4), p. 87-106.

FOURNIER G. & BOURASSA B. (2001), *Disparition ou transformation des formes d'emploi ? Entretien du CRIEVAT-Laval avec José Rose*, Québec, Presses de l'Université Laval.

FOURNIER G. & BOURASSA B. (2000a), « Le travail des 18 à 30 ans : vers une nouvelle norme », *in* FOURNIER G. et BOURASSA B. (éd.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme…*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, p. 3-31.

FOURNIER G. & BOURASSA B. (2000b), *Disparition ou transformation des formes d'emploi* : Entretien du CRIEVAT avec José Rose. Québec, Presses de l'Université Laval.

FOURNIER G. & BOURASSA B. & BEJI K. (2003), *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec: Presses de l'Université Laval

FOURNIER G., BOURASSA B. & GAUTHIER C. (dir.) (2013), *Les dynamiques d'insertion et d'intégration en emploi dans tous leurs états : événements-clés et enjeux particuliers du cheminement professionnel*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, Collection « Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain ».

FOURNIER G. & BUJOLD C. (2005), « Nonstandard Career Trajectories and their Various Forms », *Journal of Career Assessment*, 13, p. 415–438.

FOURNIER G., et CROTEAUL. (1999). *Perceptions et attentes vis-à-vis du travail chez un Échantillon de jeunes adultes récemment diplômés*. Psychologie du Travail et des Organisations, 3(3-4), 98-108

FOURNIER G. & GAUDRON J.-P. (2006a), « Significations du travail et rôles de vie : perspectives dialectiques et stratégiques », *Revue internationale de Carriéologie*, 10(3), p.377-392.

FOURNIER G. & GAUDRON J.-P. (2006b) (dir.) (2002). *Numéro spécial Précarités. Pratiques psychologiques*, 4(3).

FOURNIER G. & GAUDRON J.-P. (2002), « Précarités », *Revue Pratiques psychologiques*. Sous l'égide de la Société française de psychologie, 4(3), 139 pages.

FOURNIER, G. & JEANRIE, C. (1999), "Validation of a five-level locus of control scale", *Journal of Career Assessement*, 7(1), p. 63-89.

FOURNIER G., MONETTE M., PELLETIER R. & TARDIF P. (2000), « Les diplômés et l'insertion socioprofessionnelle. Résignation déguisée ou adaptation saine à un marché du travail insensé ». In : FOURNIER G. et MONETTE M. (éd.), *L'insertion socioprofessionnelle, un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 1-35.

FOURNIER G., PELLETIER R. & BEAUCHER C. (2003), « Types et itinéraires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés : caractéristiques et profil sociodémographiques », *Canadian Journal Higher Education*, 32(3), p. 49-83.

FRANCO A. (2003), *Les diplômes et les formations aux métiers du tourisme,* Mission parlementaire auprès de Léon Bertrand, Secrétaire d'État au Tourisme, mai 2003.

FRASER N. (2005), *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*, Paris, Éditions la Découverte.

FRECHE J-M. & LE BEAULAIRE M. (2000), *L'entreprise flexible et l'avenir du lien salarial*, Montréal et Paris, L'Harmattan.

FRECHET G., BUJOLD J. (1992) *Les transitions sur le marché du travail*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

FRICKEY A. & PRIMON J-L., (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi, n°79, La documentation Française*. (Avec la collaboration de N. MARCHAL).

FRIEDMAN M. (2002/1962), « Introduction » &« Monopoly and the Social Responsibility of Business and Labor », *Capitalism and Freedom*, The University of Chicago Press, Chicago, p. 1-6, 119-120, 123-125.

FURSTENBERG F. F. & HUGHES M. E. (1995), « Social capital and successful development among at-risk youth », *Journal of Marriage and the Family*, 57, 3, p. 580-592.

GADE, P. A. (1991). *Military service and life-course perspective: A turning point for military personnel research*. Military Psychology, 3, 4, 187-199

GALLAND O. (2007/1991) (4e édition), *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, collection U.

GALLAND O. (2005), « Les jeunes Européens sont-ils individualistes ? », *Les jeunes Européens et leurs valeurs*, Galland O. & Roudet B. (dir), Paris, La Découverte, p. 39-64.

GALLAND O. (2001), « Adolescence, post-adolescence, jeunesse : retour sur quelques interprétations », *Revue française de sociologie*, 42, 4 : 611-640.

GALLAND O. (1996), « L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques », *Sociologie et société*, vol.28, n 1, p. 37-46.

GALLAND O. (1984a), *Les jeunes*, Paris, Éditions La Découverte.

GALLAND O. (1984b), « Précarité et entrées dans la vie ». *Revue française de sociologie*, XXV.

GARONNA P. & RYAN P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, n° 25, janvier-mars, p. 78-90.

GASQUET C., & ROUX V. (2006), « Les sept premières années de vie active des jeunes non diplômés : la place des mesures publiques pour l'emploi », *Economie et statistique*, 400(1), 17-43.

GAUDET S. (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 et d'anthropologie*, vol. 42, n 1, 25-50.

GAUTHIER M. (2011), « La précarité au Québec : un concept parmi d'autres pour parler des jeunes », *SociologieS*, *Débats, La précarité*, mis en ligne le 11 avril 2011, Consulté le 25 août 2011, [En ligne] http://sociologies.revues.org/.

GAUTHIER M. (2004), « La relève et le choc des valeurs ». Communication présentée au congrès de la Fédération des commissions scolaires, Québec, 14 mai 2004, http://www.obsjeunes.qc.ca/F/veille/axes/culture/valeurs/gauthier.htm.

GAUTHIER M. (2003), « Qui s'instruit s'enrichit ? Re-examining standards and barriers in education in Quebec », *in* Rouleau-Berger L. (ed.), *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe* , Brill, Leiden-Boston, p. 72-88.

GAUTHIER M. (2002a), « L'hypersensibilité des jeunes aux changements du monde du travail : inconvénient ou atout ? », *Bulletin d'information de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française*, vol. 24, no 1 (mai), p. 6-8.

GAUTHIER M. (2002b), « Le rapport au travail des jeunes contemporains », Conférence présentée à la réunion de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI), Montréal, 12 novembre 2002.

GAUTHIER M. (2000a), « Valeurs et croyances : les jeunes à la recherche d'authenticité », dans M. Gauthier *et coll.*. (dir.), *Être jeunes en l'an 2000*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 83-87.

GAUTHIER M. (2000b), « L'insertion professionnelle des jeunes au cœur d'une nouvelle définition du centre et de la marge », in FOURNIER G. & BOURASSA B. (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme…*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, p. 59-82.

GAUTHIER M. (1997), « Les jeunes et le travail : un terrain mouvant », dans DUPUIS J-P & KUZMINSKI A. (dir.), *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, p. 245-286.

GAUTHIER M. (1996), Précaires un jour...? ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains. *Sociologie et Sociétés*, vol. 18, no 1, 135-146.

GAUTHIER M. (1994), *Une société sans les jeunes?*, Québec, IQRC.

GAUTHIER, M. & BUJOLD J. (1995), *Les jeunes et le départ des régions : revue des travaux*, Ste-Foy, INRS Culture et Société, 70 p.

GAUTHIER M. & CHARBONNEAU J. (en coll. avec CÔTE M., GAUTHIER L., BROUILLETTE A.-A. et VULTUR M.) (2000), « L'insertion professionnelle des jeunes : regards sur la possibilité d'une utilisation créatrice de la précarité d'emploi ». *in* FOURNIER G. MONETTE M. (éds.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard.* Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 77-90.

GAUTHIER M. & CHARBONNEAU J. (en coll. avec CÔTE M., GAUTHIER L., BROUILLETTE A.-A. et VULTUR M.) (2003), *Jeunes et fécondité : les facteurs en cause. Revue de la littérature et synthèse critique*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique - Urbanisation, Culture et Société, (http://www.obsjeunes.qc.ca/pdf/Jeunes%20et%20fecondite.pdf).

GAUTHIER C., FOURNIER G. & ZIMMERMANN H. (2013), « Le travail atypique persistant des salariés de 45 ans et plus : des expériences plurielles, des choix de vie singuliers ». *in* Fournier G. et Maranda M.-F. (dir). *Psychopathologie du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique ?*, Québec, Presses de l'Université Laval.

GAUTHIER M. & GUILLAUME J.-F. (dir.) (1999), *Définir la jeunesse ? D'un bout à l'autre du monde*, Québec, Presse de l'Université Laval.

GAUTHIER M., HAMEL J., MOGAT M., TROTTIER C., TURCOTTE C. & VULTUR M. (2004), *L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires ou collégiales en 1996-1997. Étude rétrospective*, Québec, Observatoire Jeunes et Société, INRS-Urbanisation, Culture et Société, 263 p.

GAUTHIER, M., MOLGAT. M & SAINT-LAURENT M. (1999), *Lien social et pauvreté : repérage et profil des jeunes précaires qui vivent seuls en milieu Urbain*, INRS-Culture et Société.

GAUTHIER M. & VULTUR M. (2006), « *Les valeurs des jeunes et leur impact sur les stratégies d'insertion professionnelles* », *in* J.-P. DUPUIS (dir.), *Sociologie de l'entreprise*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.

GAUTIÉ J. (2006), « Flexibilité et/ou sécurité : la France à la recherche d'un modèle », *Cahiers Français*, n° 330, La Documentation Française.

GAUTIÉ J. (1995), *Chômage des jeunes et politiques actives de l'emploi : du diagnostic à l'évaluation*. Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Université de Paris I.

GAZIER B. (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et emploi*, n° 113, janvier-mars, p. 117-128.

GAZIER B. (2003), *Tous "Sublimes". Vers un nouveau plein-emploi*, Editions Flammarion, Mars, Coll. "Essais", 374 p.

GAZIER B. (2001). « Employability: The Complexity of a Policy Notion ». *in* WEIRNERT P. *et coll..*, *Employability: From Theory to Practice*. Edison: Transaction Publishers.

GAZIER B. (1999), « Assurance chômage, employabilité et marché transitionnel du travail », *Cahier de la maison des sciences économiques* n 9903.

GAZIER B. (1998), « Ce que sont les marché transitionnels », in *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, J.C. Barbier et J. Gautié (dir), PUF, p. 339-355

GAZIER B. & AUER P. (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, 193 p.

GENDRON B. & HAMEL J. (2004), « Travail, valeurs et être jeune : quel rapport? », *in* Pronovost G. et Royer C. (dir.), *Les valeurs des jeunes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p.131-150.

GERME J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, p. 129-146.

GIOTA J. (2006), « Why am I in school ? Relationships between adolescents' goal orientation, academic achie-vement and self-evaluation ». S*candinavian journal of educational research*, vol. 50, n°4, p. 441-461.

GINGRAS M. (2007), « La contribution de l'approche orientante au développement des compétences », *Cahiers Pédagogiques*, n° 449.

GIRET J.-F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés ». *in* GIRET J.-F., LOPEZ A. & ROSE J. (dir.) (2005), p. 279-288.

GIRET J.-F. (2000), « Le rôle du diplôme dans les premières années de la vie active », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29, 2, p. 243-260.

GIRET J-F., KARAA A. & PLASSARD J-M. (1996), *«* Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires », *Formation Emploi*, Paris, 54, avril-juin, p. 15-33.

GIRET J.-F., LOPEZ A. (2005), « Les politiques publiques au cœur des trajectoires des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 101, Janvier-Mars 2005, p. 31-43.

GIRET J.-F., LOPEZ A. & ROSE J. (dir.) (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, Collection « Recherches », Paris, La Découverte, Céreq, 389 p.

GIRET J.-F., MOLINARI-PERRIER M. & MOULLET S. (2001), *2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail*. Enquête Génération 2001, NEF, n° 21, mars, 37 p.

GIVORD P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Economie et Statistiques,* n° 388-389.

GLASS J. & CAMARIG V. (1992), « Gender, Parenthood, and Job-family Compatibility », *American Journal of Sociology*, 98, 1, p. 131-151.

GLAYMAN, D. (2007), *L'Intérim*, Paris, La Découverte.

GOFFMANN E. (1986/1968), *Stigmates*, Paris, Éditions de Minuit.

GOGULIN P. & KRAUSS. E (1992), *Projet professionnel et projet de vie*. Edition Sociale Française.

GOHIER C. (2004), « La formation des maîtres et l'orientation des conduites humaines, un art entre éthique et déontologie »*, in* C. GOHIER (dir.), *Enseigner et former à l'éthique*.

GOMEZ P.Y. (1994), *Qualité et théorie des conventions*, Paris, Economica.

GORZ A. (1997), *Misère du présent, richesse du possible*, Paris, Galillés.

GOYETTE M. (2006a), *Réseaux sociaux, soutiens et supports dans le passage à la vie adulte : le cas de jeunes ayant connu un placement*. Thèse de doctorat, École de service social, Université Laval, Québec.

GOYETTE M. (2006b), « Préparation à la vie autonome et insertion professionnelle des jeunes pris en charge par l'État : quelles interventions? », Sociétés et Jeunesse en difficulté, no 2, automne [en ligne].

GRANOVETTER M. S. (1985), « Economic action and social structure : The problem of embeddedness », *American journal of Sociology*, 91 : 481-510. DOI:10.1086/228311

GRANOVETTER M. S. (1974), *Getting a job*, Cambridge, Harvard University Press.

GRANOVETTER M. S. (1973), « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, 78, 1361-1380.

GRELL P. & WERY A. (1993), *Héros obscurs de la précarité. Récits de pratiques et stratégies de connaissance,* Paris, L'Harmattan, 1993.

GOUVERNEMENT DU CANADA. Emploi et immigration Canada (1993). Classification nationale des professions : description des professions, Ottawa, Groupe communication Canada.

GUÉDON M.-C. (2000), « L'insertion professionnelle des jeunes : regards sur la possibilité d'une utilisation créatrice de la précarité d'emploi », *in* FOURNIER G. & MONETTE M. (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 77-90.

GUEGNARD C. *et coll.*. (2004), *À la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration*, Céreq, Relief.

HAMEL J. (2012), « *L'anthropologie économique est-elle en harmonie avec la sociologie de l'économie ? », in* B. Lévesque et J.-L. Laville (dirs.), *Le renouveau de la sociologie de l'économie*, Paris, Desclée de Brouwer.

HAMEL J. (2007), « Le rapport au travail et la "génération numérique" », *in* BOURDON S. & VULTUR M. (dir.), *Les Jeunes et le travail*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 69-89.

HAMEL J. (2000), « "Je ne travaille pas, j'ai trop d'ouvrage". Pour de nombreux jeunes, le boulot ne sert qu'à payer le loyer et la croûte », *in* Gauthier M. *et coll.*. (dir.), *Être jeunes en l'an 2000* , Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 16-20.

HAMEL J. & ELLEEFSEN B. (2003), « Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. CXV, p. 259-268.

HARRISON R. (1995), *The collected papers of Roger Harrison*, London, McGrawHill.

HATEGEKIMANA R. & ROGER A. (2002), « Encourager les salariés à développer leur employabilité : une réponse à des préoccupations stratégiques des entreprises», *Actes du XIIIème congrès de l'AGRH*, Tome 2, p. 205-218.

HAVET. N (2006), *La valorisation salariale et professionnelle de la formation en entreprise diffère-t-elle selon le sexe* ? L'exemple canadien, Economie et Prévision, vol.175-176, n_4-5, p.147-161. (AERES ; CNRS, cat. 3)

HEINZ W. R. (2000), « Le modèle allemand d'apprentissage est en crise », *Revue de l'OFCE*, 72, janvier 2000, p. 193-202.

HEINZ W.R. & NAGEL U. (1995), Changement social et modernisation des transitions école-travail, *in* Jobert A., Marry C., Tanguy L. (dir.), *Education et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*.

HELLY D. (2001), « Communauté et citoyenneté. Les années 1990 : enracinement local, responsabilité sociale », *Anthropologie et sociétés,* 25, p. 11-29.

HENRIET B. (1981), *Les emplois précaires : évaluations, interprétations et implications*, Paris, CRESST, 203 p.

HERZBERG F. (1971), *Le travail et la nature de l'homme*. Paris, Entreprise Moderne d'Édition.

HERZBERG F., MAUSNER B. & SNYDERMAN BLOCH B. (1959), *The Motivation to Work*, New York, Wiley.

HESS U.S. & VALLERAND R.J. (2003). « Les méthodes quantitative et qualitative de recherche en psychologie », dans *Méthodes de recherche en psychologie*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur.

HILLAGE J. & POLLARD E. (1999), « Employability: developing a framework for policy analysis », RR85, DfEE publications London.

HUBERMAN A. M. & M. B. Miles (2003), *Analyse des données qualitatives* (2ème éd.), Bruxelles, Éditions De Boeck.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE) (2014*), Le contrat aidé.* [En ligne] http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-aide.htm.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE) (2012a), *Regards sur la parité,* INSEE, Édition 2012.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE) (2012b), *France Portrait social*, INSEE, Édition 2012.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE) (2011a), *Formations et Emploi*, [En ligne] http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=form-emploi.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE) (2011b*), Formes particulières d'emploi : développement et diversification,* Direccte Bourgogne et Insee Bourgogne, hors série à Informations Travail Emploi, février 2011.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE) (2010), *Les formes particulières d'emploi en France, un état des lieux,* Document de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne, 2010.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE) (2009), *Les formes d'emploi et durée du travail*. [En ligne] http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=T11F044

INSEE [Institut national de la statistique et des études économiques], DARES [Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistique] (2001), *Intérim et CDD : Parcours, usages et enjeux.* Paris, Éditions Liaisons.

INSEE [Institut national de la statistique et des études économiques], et DARES [Ministère du travail et des affaires sociales] (1995). Direction de l'animation de la recherche, des études et statistiques. Liaisons sociales. *Le travail à durée limité.* Paris, Ed. Liaisons.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ). (2012), *La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec : regard sur l'évolution de la situation des hommes et des femmes,* Québec.

INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2011a), Compilations spéciales à partir des données de *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, 17 mai [En ligne] http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/con_mar/con_mar_3.htm.

INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), (2011b), *État du marché du travail au Québec,* Bilan de l'année 2010.

INSTITUT STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2011c), *Revue chronologique de la population active,* Adapté de Statistique Canada, 71F0004XVB, 2010, Direction du travail et de la rémunération, 16 mars.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ). (2010a), *Annuaire québécois des statistiques sur le travail* (AQST), *Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2009,* vol. 6, no 1.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ) (2010b), *Enquête sur la population active,* Direction des statistiques du travail et de la rémunération, 19 mars.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ). (2009), *Annuaire québécois des statistiques sur le travail* (AQST), *Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008,* vol. 5, no 1.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ) (2008), *Annuaire québécois des statistiques sur le travail* (AQST), *Portrait des principaux indicateurs du marché du travail*, vol. 4, no 2, 246 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ) (2007), *Réalité des jeunes sur le marché du travail en 2005.*

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ) (2006), *Recueil statistique sur la pauvreté et les inégalités socioéconomiques au Québec,* Québec, 7 février, 135p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (ISQ) (2005), *Annuaire québécois des statistiques sur le travail (*AQST). *Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail* (2e éd. rév. sous la dir. de L. Cloutier et A.-M. Fadel), vol. 1, no 2, 214 p.

ISSEHNANE S. (2009), « Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ? », *Formation, compétences et organisation du travail*, 40.

JACKSON A. (2002), *'Is work working for workers of colour*?' Canadian Labour Congress.

JOBERT A., MARY C. & TANGUY L. (éd) (1995), *Éducation et travail en Grande Bretagne, Allemagne et Italie*. Paris, Armand Colin.

JONNAERT P. (1993), *De l'intention au projet : concevoir un projet de formation*, Bruxelles, De Boeck-Wesmäel.

KAUFMANN, J.-C. (2005), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan, 127 p.

KARSENTI T. & SAVOIE-JAJC L (2000), *Introduction à la recherche en éducation. Sherbrooke*, Québec, Éditions du CRP.

KAUFMANN, J-C (2002), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan Université.

KIEFFER, A. (1986), « Le rôle de la formation initiale dans l'entrée au travail des ouvriers et des employés 1954-1977 », *Formation Emploi,* 14, p. 79-92 [En ligne] http://portail.cereq.fr/FEM/FEM146.pdf.

KIRKPATRICK-JOHNSON M. & ELDER G. H. Jr. (2002), « Educational pathways and work trajectories », *Sociological Perspectives*, vol. 45, no 2, p. 113-138.

KLEBANER P., MARTIN G., OFFREDI C. (1988), « Au-delà du revenu minimum », *Futuribles*, 126, p. 3-14.

KOHLI M. (2002), *« Le paradigme du parcours de vie : bilan, enjeux et nouveaux horizons ». Présentation dans le cadre du Séminaire résidentiel du DEA romand de sociologie, Le parcours de vie : entre individualisation et régulations. Bulle (Suisse): 3 mai 2002.*

KOHLI M. (1987), « Retirement and the moral economy : an historical interpretation of the German case », *Journal of Aging Studies*, n° 1, p. 125-144.

KOHLI M. (1986), *« The world we forgot: A historical review of the life course ». In* V.W. Marshall (Ed.), *Later life. The social psychology of aging,* Beverly Hills, Sage, p. 271-303.

KOHLI M. & REIN M. (1991): "The changing balance of work and retirement", *in* Kohli M., Rein M., Guillemard A.-M., van Gunsteren H. (eds.), *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 1-35.

KORNIG C. & MICHON F. (2010), *Les formes d'emploi particulières en France,* Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne, 2010, 82.

KRAUS K. (2007), „*Beruflichkeit, Employability und Kompetenz. Konzepte erwerbspädagogischer Pädagogik in der Diskussion", in* P. Dehnbostel, U. Elsholz & J. Gillen (Hg.), *Kompetenzerwerb in der Arbeit*.

KRAUS K. (2006a), *Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*, Wiesbaden, VS-Verlag.

KRAUSS (2006b), « Les sept premières années de vie active de la Génération 98. Entre insertion et débuts de carrière », *in* COUPPIE T. *et coll..*, *Bref* n° 234, octobre 2006.

KRINGS F. & OLIVARES J. (2007), "At the doorstep to employment: Discrimination against immigrants as a function of applicant ethnicity, job type, and raters' prejudice", *International Journal of Psychology, 42,* p. 406-417.

KRUMM D. (2001), *Psychology at Work, an Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, New York, Worth Publishers.

LAFLAMME C. (2000), « La poursuite des études. Une question de pouvoir du diplôme et de marginalisation », dans G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme…* , Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 119-138.

LAFLAMME C. (1996), « Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. XXII, no 1, p. 47-72.

LAFLAMME C. (1993), « Réflexions sur une problématique de l'insertion professionnelle des jeunes », *in* Laflamme C. (dir.), *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle*, Sherbrooke, Editions du CRP, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, p. 89-118.

LAFLAMME C. (1991), « The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, p. 288-299.

LAFORE R. (1998), « Les nouveaux modèles de régulation juridique : l'exemple des politiques d'insertion », *in* AUVERGNONG P. *et coll.*. (coord.), *L'État à l'épreuve du social*, Paris, Ed. Syllepse, p. 40-53.

LALIVE D'ÉPINAY C. (2005), « De l'étude des personnes âgées au paradigme du parcours de vie », *in* Mercure D. (dir.), *L'analyse du social : les modes d'explication*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 141–167.

LALIVE D'ÉPINAY C. (1994), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », *in* De Coster M. & F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail.* Bruxelles, Éditions De Boeck, p. 55-82.

LALIVE D'ÉPINAY C. *et coll.*. (2005), « Le parcours de vie : émergence d'un paradigme interdisciplinaire », *in* Guillaume J.-F. (Ed.)*, Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, Liège. Les Editions de l'Université de Liège, p. 187-210.

LALIVE D'ÉPINAY C. & SPINI D. (eds.) (2007), *Les années fragiles. La vie au-delà de quatre-vingts ans.* Québec, Les Presses de l'Université Laval.

LAHIRE B. (1998), *L'Homme pluriel*. Les ressorts de l'action, Paris, Nathan. Traduit en Espagne, au Brésil, au Portugal, en Roumanie, au Royaume-Uni et au Japon.

LA RUE A. *et coll.*. (1999). « Intermittence en emploi et construction de la compétence professionnelle », *Cahiers de recherche en éducation*, vol. 6, no 3, p. 351-372.

LAVILLE J-L. (1996), *Économie et solidarité* : linéaments d'une problématique, in Réconcilier l'économique et le social. Vers une économie plurielle, Paris, OCDE, 1996

LE BOTERF G. (1999), *De la compétence à la navigation professionnelle*, *de l'Organisation*, 2ème éd., Paris, 302 p.

L'ÉCUYER, R, (1990), *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : Méthode GPS et Concept de Soi*, Québec, Les presses de l'Université du Québec.

LE DANTEC É. (1998), « Précarité et syndicalisme : un difficile apprentissage collectif de la mobilisation et de la revendication », *Revue de l'économie méridionale*, 46, p. 139-151.

LEDRUT R. (1966), *Sociologie du chômage*, Paris, PUF.

LEE, S., & BRINTON M. C. (1996), « Elite Education and Social Capital: The Case of South Korea », *Sociology of Education*, 62, 2, p. 177-192.

LEFRESNE F. (2003), *Les Jeunes et l'emploi*, Paris, Éditions La Découverte, Coll. Repères, 123 p.

LEFRESNE F. & TUSCHSIZER C. (2004), « Dynamique d'insertion et politiques de l'emploi : une comparaison de six pays européens (Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) », Contribution au Colloque du Matisse *L'accès inégal à l'emploi et à la protection sociale*, 16-17 septembre.

LEFRESNE F. & TUSCHSIZER C. (2001), « Stratégie d'activation par les activités occasionnelles et normes d'emploi : la situation française confrontée aux expériences belge, néerlandaise, danoise et anglaise », *Travail et Emploi*, n° 87, juillet 2001.

LEHOUX, P. POLAND, B., & DAUDELIN, G. (2006), "Focus group research and the patient's view", *Social Science & Medicine*, 63(8), 2091-2104.

LE LAY S., « Précarisation salariale et souffrance sociale : une transformation de la gouvernementalité des classes populaires », Revue *¿ Interrogations ?*, no 4, Formes et figures de la précarité, juin 2007 [en ligne], http://www.revue-interrogations.org/Precarisation-salariale-et (Consulté le 8 octobre 2014).

L'EMPLOI AU NIVEAU DES MENAGES (2006), *1982-2002 : mesurer la polarisation de l'emploi entre les ménages*, n° 2006-20.

LEVIN J.M. (1989), *Reaction to opinion deviance in small groups* . in P. P. Paulus, Psychology of group influence, 2nd edition, Hillsdale, NJ, Erlbaum

LIMA L. (2005a), « De la construction d'une génération sacrifiée à la formation d'une « classe d'âge » : la requalification du problème social de la jeunesse au Québec entre 1983 et 2000 », *Sociologie et sociétés*.

LIMA L. (2005b), « La construction sociétale de l'offre de travail des jeunes en France et au Québec », *Sociologia del lavoro*.

LIMA L. (2004), *L'État social et les jeunes : une comparaison France-Québec des systèmes d'assistance-jeunesse*, Thèse de doctorat, Université d'Aix-Marseille II.

LIN N. (2000), *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge, Cambridge University press.

LINHART R. (1978), « Procès de travail et division de la classe ouvrière », *La division du travail* (Actes du colloque tenu à Dourdan en mars 1977 par le Groupe de sociologie du travail, le Groupe lyonnais de sociologie industrielle et le Centre de recherche en sciences sociales du travail), Paris, Galilée.

LIPIETZ A. (1996), *La société en sablier*. Paris, Éditions La Découverte, 333 p.

LIZE L. (2000), « Stratégie des entreprises qui recrutent par l'ANPE », *in Efficacité versus équité en économie sociale*, Paris, L'Harmattan.

LOCKE E.A. (1991), « The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core ». *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, p. 288-299.

LOPEZ A & THOMAS G. (2006), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », *Données sociales. La société française*, p. 293-130.

LOWE G. S. & KRAHN H. (2000), « Work aspirations and attitudes in an era of labour market restructuring: a comparison of two canadian youth cohorts ». *Work, Employment and Society*, 14/1, p. 1-22.

MACCOBY M. (1990), *Travailler, pourquoi? Une nouvelle théorie de la motivation*, Paris, InterÉditions.

MACÉ E. (1998), « Les jeunes et les métiers de la sécurité : Cibles, instruments ou acteurs », *Ville-Ecole-Intégration*, 113, p. 62-71.

MALENFANT, R. & coll. (2002a), « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale », *Nouvelles pratiques sociale,* 15, (1), p. 111-130.

MALENFANT R. & coll. (2002b), *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*, *Recension des écrits*, Équipe RIPOST, Québec, CLSC Haute-Ville–Des-Rivières.

MALENFANT R, & coll. (1999), *Travailler un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*, Équipe RIPOST, Québec, CLSC Haute-Ville–Des-Rivières, 97 p.

MALENFANT R. & BELLEMARE G. (dir) (2010), *La domination au travail : des conceptions totalisantes à la diversification des formes de domination*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 210 p.

MARANDA, M.-F. & LECLERC C. (2002), « Vie universitaire : passion et performance instrumentées », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 30, no 3, p. 373-392.

MARANDA, M.-F. & LECLERC C. (2000), « Les jeunes et le discours morose sur l'emploi : perspective de la psychodynamique du travail », dans FOURNIER G. & MONETTE M. (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 107-124.

MARANDA M.-F., NEGURA L. &, DE MONTIGNY M.-J. (2003), « L'intégration en emploi des toxicomanes : représentations sociales de cadres responsables de l'embauche du personnel », *Déviance et société*, 27(3), p. 269-284.

MARRY C. (1983), « Origine et réseau d'insertion des jeunes ouvriers », *Formation-Emploi*, Oct.-Dec., p. 3-15.

MARSDEN D. (1989), « Marchés du travail, Limites sociales des nouvelles théories », *Economica*, no 52, p. 57-70.

MARSDEN P. & HURLBERT Jeanne S. (1988), "Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension", *Social Forces*, 66, p. 1038-1059.

MARTUCELLI (2004), *Les trois voies de l'individu sociologique*, Les espaces Temps, Net.

MASDONATI, J. (2007), *La transition entre école et monde du travail: Préparer les jeunes à l'entrée en formation professionnelle*, Bern, Peter Lang, Collection Exploration, vol. 137.

MASDONATI, J. (2006), « La transition entre école et monde du travail: Modélisation, intervention, évaluation », *Cycle des conférences de l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPFP)*, Lausanne, Suisse.

MASLOW A. H. (1943), « A theory of human motivation ». *Psychological Review*, 50, p. 370-396.

MATAS J. (2006) « Mutations de la société et éléments pour l'évaluation des pratiques du travail social », *in Repenser la protection de l'Enfance*, Canteleu, Ed. ANPASE, p.77-91.

MATAS J. (2005), « Nouvelles figures de la discrimination dans le monde du travail », Communication au *Symposium France-Japon, Deux sociétés salariales en transition. La montée des incertitudes professionnelles*, Université Toyo, Tokyo.

MATTE D. (2000), *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec, Ministère du travail.

MATTE D. *et coll.* (1998), « L'Évolution de l'emploi atypique au Québec », Le marché du travail, vol. 19, no 5, mai 1998.

MAUGER G. (2001), « Disqualification sociale, chômage, précarité et montée des illégalismes », *Regards sociologiques*, 21, 2001, p. 79-86.

MAUGER G. (1996) « Les ouvriers : un monde défait », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, décembre 1996, p. 38-43.

MAUGER G. (1994), *Les jeunes. Un bilan des recherches en France*. Paris, La Documentation française.

MAYER R. & Coll. (2000) *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Paris, Montréal, Gaëtan Morin., 409 p. (BSPO HV 11M 235881).

MARUANI M. & REYNAUD E. (2000) *Sociologie de l'emploi*. Paris, La découverte.

McMUNN A. N., NAZROO J. Y., MARMOT M. G., BOREHAM R., GOODMAN R. (2001), "Children's emotional and behavioural well-being and the family environment : findings from the Health Survey for England", *Social Science & Medicine*, 53, p. 423-440.

MÉDA D. (2011), « Les jeunes ont-ils un rapport au travail spécifique ? ». *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*. M. Vultur et D. Mercure (dir), Québec, PUL, p. 177-198.

MÉDA D. (2010a), « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, n° 1, mars 2010.

MÉDA D. (2010b/1998), *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Éditions Alto-Aubier, Coll. Champs-Flammarion.

MÉDA D. (2001), « Les formes d'intégration professionnelle », *Sciences Humaines*, no 114 (mars), p. 22-27.

MÉDA D. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses Universitaires de France.

MÉDA D. (1997) « La fin de la valeur travail ? ». *in* BOISARD P. *et coll.*. (éds.), *Le Travail, quel avenir ?*, Paris, Gallimard, p. 213-241.

MEHAUT P., ROSE J., MONACO A. & DE CHASSEY F. (éd) (1987), *La transition professionnelle ; les jeunes 16-18 ans*, Paris, L'Harmattan.

MERCURE D. (2007), « Les jeunes et le travail : un fait social total », *in* Bourdon S. & M. Vultur (dir.), *Les Jeunes et le travail*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 285-293.

MERCURE D. (2001a), « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », *Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain*. Publication du Conseil de la Famille et de l'Enfance (CFE), Québec, 74-86.

MERCURE D. (2001b), « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible », *in* Bernier J. *et coll.*., (dir). *L'incessante évolution des formes d'emploi et la stagnation des lois du travail*, Québec, PUL, p. 5-20.

MERCURE D. & SPURK J. (dir.) (2003), *Le Travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

MERCURE D. & VULTUR M. (2010), *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec, Presses de l'Université Laval, Coll. Sociologie contemporaine, 290 p.

MERIEUX A. (2009), *L'individualisation des parcours de formation professionnelle en Rhône-Alpes.* Publié par le Conseil économique, social et environnemental de Rhône-Alpes.

MERIOT S.-A. (2002), *Le cuisinier nostalgique entre restauration et cantine*, Paris, CNRS Éditions.

MÉTIERS-HÔTELS-RESTO. [En ligne] http://www.ecole-dosnon.com/www-metiers-hotel-resto-fr. (consulté le 10 Novembre 2013).

MICHON F. & RAMAUX C. (1992), « Cdd et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et emploi*, n° 52.

MILES, M. B. & HUBERMAN A. M. (2003), *Analyse des données qualitatives (2ème édition)*, De Boeck.

MINCER, J. (1989*a*), "*Human Capital Responses to Technological Change in the Labour Market*", NBER Working Paper No. 3207.

MINCER, J. (1989*b*), "*Job Training: Costs, Returns and Wage Profiles*", NBER Working Paper No. 3208.

MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DES PECHERIES ET DE L'ALIMENTATION DE QUÉBEC (2003), *Le consommateur québécois et ses dépenses alimentaires,* Bio Clips +, [En ligne], http://www.agr.gouv.qc.ca./ae/publicat/promo/p promo/html.

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE (1997), *Le rapport annuel 1997-1998,* Les publications du Québec.

MILES M. B., & HUBERMAN A. M. (2003), *Analyse des données qualitatives* (2e éd.). Paris: De Boeck Université.

MOLGAT, M. (2007a), « Do Transitions and Social Structures Matter? How 'Emerging Adults' Define Themselves as Adults », *Journal of Youth Studies*, 10, 5, p. 495-516.

MOLGAT, M (2007b), « Les formes de soutien parental à l'insertion professionnelle. Le cas des jeunes ayant abandonné leurs études secondaires ou collégiales », *in* S. BOURDON et M. VULTUR (dirs), *Les jeunes et le travail*, Québec, Les Éditions de l'IQRC et Les Presses de l'Université Laval (Regards sur la jeunesse du monde), p. 89-111.

MOLGAT M. (2007c) « Capital social et ambivalence intergénérationnelle. Le soutien parental aux jeunes qui ont quitté les études secondaires sans diplôme », *Enfances, familles, générations*, n° 7, automne 2007 [En ligne] http://www.erudit.org/revue/efg/2007/v/n7/017791ar).

MOLGAT, M. & VULTUR M. (2009), « L'insertion professionnelle des jeunes québécois diplômés et non diplômés de l'école secondaire. Quel rôle joue la famille ? », *Recherches sociographiques*, vol. 50, no 1, p. 41-66.

MONCHATRE S. (2011a), « Compétences juvéniles et usages des générations », *Chronique du travail*, n°1, p. 209-219.

MONCHATRE S. (2011b), Ce que l'évaluation fait au travail. Normalisation du client et mobilisation différentielle des collectifs dans les chaînes hôtelières. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°189, pp. 42-57.

MONCHATRE S (2009), Les carrières ouvrières à l'épreuve de la polyvalence. Une analyse de la situation française, *Revue Multidisciplinaire sur l'emploi*, le syndicalisme et le travail (REMEST), vol. 2, n°4, pp. 104-124 (avec Henri Eckert).

MONCHATRE S. (2010), *Êtes-vous qualifié pour servir* ?, Paris, La Dispute.

MONCHATRE S. (2007), « L'insertion dans l'hôtellerie-restauration : entre vocations et transitions », *in* DUPRAY A. (coord.), *Douze ans de vie active et quelles carrières ?*, Céreq, Relief n° 21, p. 11-85

MONCHATRE S. & FORTE M. (2013), « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? » LA REVUE DE L'IRES, N° 76 - 2013/1.

MONCEL N (2004), *Differentiations in stuctures of employees resources: a comparison of eight European countries*, CEPS/INSTEAD, 2004, *Iriss Working paper* n°02-2004, 26 p.

MONETTE M. & FOURNIER G. (2000), « Soutien social et adaptation à la transition entre les études et le marché du travail », *in* G. Fournier et M. Monette (dir.), L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?, Québec : Les Presses de l'Université Laval, p. 57-76.

MONTLIBERT C. de, *Introduction au raisonnement sociologique*, Paris, PUF.

MORIN, M.L. (2003a), « Le risque de l'emploi ». *La revue de la CFDT*. N° 3, p. 19.

MORIN, M.L (2003b), « Compétences, mobilité et formation professionnelle, repères juridiques. Pour une réforme ». *Travail et emploi*. no 95, p. 27-40.

MORIN P. (1994), *La grande mutation du travail et de l'emploi : emploi juste à temps et travail éclaté dans la société postindustrielle*. Paris, Éd. d'Organisation.

NAUZE F-E. & et TOMASINI M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique,* n° 354, p. 21-43, Insee.

NEUMAN, R. (1991). *The future of the mass audience*. Cambridge: Cambridge University Press.

NICOLE- DRANCOURT C. (2007), « Life Course and Life Cycle Perspectives: A Rampart against Discrimination? », *Retraite et société*, 2, 51.

NICOLE DRANCOURT C. (2001), *Le Labyrinthe de l'insertion*. Paris, La Documentation française, 407 p.

NICOLE-DRANCOURT N. (1997), « Accéder à un emploi », *Projets*, 251, p. 20-30.

NICOLE-DRANCOURT C. (1994), « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue Française de sociologie*, 35, p. 37-66.

NICOLE-DRANCOURT, C. (1992). « L'idée de précarité revisitée », Travail et emploi, vol. 2, no 52, 57-70.

NICOLE DRANCOURT C. (1990), *Le Labyrinthe de l'insertion*. Paris, La Documentation française, 407 p.

NICOLE DRANCOURT C. & ROULLEAU-BERGER L. (2007), *L'insertion des jeunes en France*. Paris, Que sais-je ?

NICOLE DRANCOURT C. & ROULLEAU-BERGER L. (2001), *Les jeunes et le travail. 1950-2000*, Paris, Puf.

NICOLE-DRANCOURT C. & ROULLEAU-BERGER L. (1995), *L'insertion des jeunes en France*, Paris, Presses Universitaires de France.

NOIRIEL, G. (2009), *Histoire, théâtre et politique*. Marseille, Agone, collection "Contre-feux". 190 p.

NOIRIEL, G. (1984), *Longwy, immigrés et prolétaires (1880-1980),* PUF, Paris.

NOIRIEL G. (1992) *Le Creuset français. Histoire de l'immigration (XIXe-XXe siècle)*, Paris, Seuil, collection "L'Univers Historique", 1988 (Réédité en collection « Points-histoire », Paris, Seuil.

NOLAN J (2002), « The Intensification of Everyday Life ». B. Burchell, D. Ladipo et F. Wilkinson, (dir.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London, Taylor & Francis Group, p. 92–111.

NOUVEAU PETIT ROBERT (2001), Paris, Dictionnaires Le Robert.

OBERTI M. (2005), "*Social and school differentiation in Paris suburbs*", Paper presented at the Intervention Group, Northwestern University, Chicago, April, 22.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (2006). *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris, OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (2001a), *Du bien être des Nations : le rôle du capital humain et social,* Paris, OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (2001b), *Perspectives de l'emploi,* Paris*,* OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (2001c), *Policies for Information, Guidance and Counselling services*, National Questionnaire.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (1996), *Transition de la formation initiale à la vie active. Examen thématique : domaine, objectifs, cadre analytique et procédures de mise en oeuvre*. Paris, OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (1995), *Perspectives de l'emploi,* Paris*,* OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) (1984), *L'emploi des jeunes en France : les stratégies récentes*, Paris, OCDE.

OFFREDI C. (1988), « La précarité des années quatre-vingt ou un phénomène social en gestation dans la société », *Revue internationale d'action communautaire*, 19/59, p. 21-32.

OUELLET F. & SAINT-JACQUES M.-C. (2000), Les techniques d'échantillonnage, dans *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Mayer et coll., (chap. 3, pp. 71-89), Boucherville : Gaëtan Morin Éditeurs.

OZTURCK (2006), « Les stratégies d'insertion des « jeunes turcs » de France » *Revue Européenne des Migrations Internationales*. Vol 22, no 3.

PAGER D.WESTERN B & BONIKOWSKI (2009) « Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment », *American Sociological Review*, no 74, p. 777-799.

PAILLÉ P. (2004), « Qualitative par théorisation (méthode d'analyse de contenu) » et « Qualitative (analyse) », *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales,* Mucchielli A. (éd.), deuxième édition, Paris, Armand Colin.

PAILLE P. (1996 [2004 et 2009]), « *Qualitative (analyse)* », *in* Mucchielli A. (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Éditions Armand Colin, p. 180-182.

PAILLÉ, P. & MUCHIELLI, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris, A. Colin.

PAPINOT C. (2011), « La motivation, nouvelle inflexion rhétorique dans la mobilisation de la main-d'œuvre ? L'exemple du marché du travail intérimaire en France », *Revue internationale de sociologie*, vol. 21, n° 2, p. 301-314.

PAPINOT C. & VULTUR M. (dir.) (2010), *Les jeunesses au travail. Regards croisés France-Québec*. Québec, Presses de l'Université Laval, Coll. « Regards sur la jeunesse du monde : série diagnostics », 336 p.

PAQUET, M. (1995), *Le Fleuve et la cité. Représentation de l'immigration et esquisse d'une action de l'État québécois* 1945-1968, Ste-foy, Université Laval, Thèse de doctorat, Département d'histoire, Faculté des lettres, p.155-183.

PAUGAM S. (2008), *Le lien social*, PUF, collection « QSJ ».

PAUGAM S. (2007a/2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle,* Paris, PUF.

PAUGAM S. (2007b) *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales, Paris*, PUF, collection « Le lien social »

PAUGAM S. (2007c), « Introduction », *in* E. Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, PUF.

PAUGAM S. (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, coll. Le Lien Social.

PAUGAM S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses Universitaires de France.

PAUGAM Serge (éd) (1996), *L'exclusion, Etats des savoirs*. Paris, La Découverte.

PAUGAM S. (1991) *La Disqualification sociale* : *essai sur la nouvelle pauvreté* PUF, nouvelle édition « quadrige ».

PELLETIER R. (2001), *La précarité au travail et en emploi : Relevé de la documentation scientifique*, document inédit, Québec, Université Laval.

PERILLEUX T. (2003), « La subjectivation du travail », *Déviance et Société,* 27, 3, p. 243-255.

PEPIN, Y. (2000), *Intervention psychosociale* (recueil de textes), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.

PETIT LAROUSSE ILLUSTRÉ *1999* (1998), Paris, Larousse / Bordas, 1784 p.

PICARD, F. & MASDONATI, J. (2012), *Introduction. Les parcours d'orientation des jeunes : des problèmes relevant de l'institution scolaire*? *in* F. Picard & J. Masdonati (éds.), *Les parcours d'orientation des jeunes: Dynamiques institutionnelles et identitaires,* Québec, Presses de l'Université Laval, p. 1-12.

PICHÉ V. (1989), « L'immigration haïtienne au Québec : modalités d'insertion. », *L'insertion urbaine des migrants en Afrique*, P. A., e. S. C. (éds), Paris, ORSTOM, p. 201-221.

PIGOU A.-C. (1933), *The Theory of Unemployment*, Routledge.

PIOTET F. (2007), *Emploi et travail. Le grand écart*. Paris : Armand Colin.

PITROU A. (1978a), *Vivre sans famille ? Les solidarités familiales dans le monde d'aujourd'hui,* Toulouse, Privat.

PITROU A. (1978b), *La vie précaire. Des familles face à leurs difficultés*, Paris : Caisse nationale des allocations familiales (Études).

POLANYI K. (1972), *La grande transformation*, Paris, Gallimard-NRF.

PÔLE EMPLOI (2010), *L'hôtellerie-Restauration, un secteur qui change*. [En ligne] http://www.pole-emploi.fr/actualites/l-hotellerie-restauration-un-secteur-qui-change--@/suarticle.jspz?id=104914.

POISSON Y. (1991). *La recherche qualitative en éducation.* Québec : Presses de L'université du Québec.

POTOCKI MALICET D. (1997), *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation,* Editions Anthropos, Ethno-sociologie, octobre, 112 p.

PRONOVOST G. (2007), *Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXI*e *siècle*. Montréal, IREP, 8 (1).

PRONOVOST G. (2003), « Parcours différents, valeurs semblables », entrevue réalisée par Julie Trahan, *Revue Notre-Dame RND* , Février, vol. 101, no 2, p. 16-28.

PRONOVOST G. & ROYER C. (dir.) (2004), *Les valeurs des jeunes* , Ste-Foy, Les Presses de l'Université du Québec.

PUTMAN R.D. (1996), *La société civile en déclin : pourquoi ? et après ?* Ottawa : Centre canadien
de gestion.

PUTMAN R.D (1995), Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy,,* Vol.1, no 6(1) 65-78.

PUTNAM R D. (2000)*, Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon and Schuster.

RAYNAUD D (1995), « Compte-rendu de A. Sauvageot, Voirs et savoirs. Esquisse d'une sociologie du regard », *Iris* (Grenoble), 1995, 15, p. 233-234.

REA A. & TRIPIER M. (2008), *Sociologie de l'immigration*. Paris, La Découverte.

REBZANI M. (2002), *Des jeunes dans la discrimination*, Paris, PUF, 191 p.

RENAUT A. (1989), *L'ère de l'individu*, Paris, Gallimard.

RENE J-F (1994), « La jeunesse en mutation d'un temps social à un espace précaire ». *Sociologies et Sociétés*, 5 (1), p. 153-171.

RENE, J.-F., GOYETTE M., BELLOT C., DALLAIRE N. & PANET-RAYMOND J. (2001), « L'insertion socioprofessionnelle des jeunes : le prisme du partenariat comme catalyseur de la responsabilité », *Lien social et Politiques*, 46, 125-140.

REVEL D. (2001), *La précarité au masculin et au féminin*, Paris, Harmattan.

RIFKIN J. (1995), *The End of Work*, New York, G.P. Putman's Sons, 350 p.

ROBERGE A. (1997), « Le travail salarié pendant les études », *in* GAUTHIER M. & BERNIER L. *et coll.., Les 15-19 ans : quel présent ? Vers quel avenir ?*, Québec, IQRC-PUL.

ROCHER G. (1981), « Pour une théorie psychosociologique des aspirations ». *in* BEDARD R. *et coll.*. (éds.), *Le projet A.S.O.P.E : son orientation, sa méthodologie, sa portée sociale et ses réalisations*. Les Cahiers d'A.S.O.P.E, vol. VII, Québec : Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval; Montréal : Département de sociologie, Université de Montréal, p. 40-83.

RODGERS G. & RODGERS J. (eds.) (1989), *Precarious jobs in labour market regulation, the growth of atypical employment in Western Europe*, International Labour Office (International Institute of Labour Studies), Brussels, Free University of Brussels.

ROHI D. (2001), « La précarisation par le travail : comment gérer une carrière usante et dangereuse », *in* BERTAUX D. (Dir), *Entre intégration et exclusion. Une étude comparative des dynamiques locales de précarisation et de résistance à l'exclusion*, Recherche financée par l'Union européenne, programme TSER, 1998-2001.

ROSANVALLON P. (1995), *La Nouvelle Question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Le Seuil.

ROSE J. (2006), « Diplômes et certifications – les termes du débat, les lignes d'un programme de recherches », *in* Maillard F. (dir.), *Les diplômes de l'Éducation nationale dans l'univers des certifications professionnelles, nouvelles normes et nouveaux enjeux*, CPC Documents n° 3.

ROSE J. (2005), « D'une génération à l'autre. Les effets de la formation initiale sur l'insertion », Céreq, *Bref,* Céreq, n° 222, septembre.

ROSE J. (2000), « Les jeunes et l'emploi. Questions conceptuelles et méthodologiques ». In : FOURNIER G. et BOURASSA B. (éds.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme….* Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, p. 83-116.

ROSE J. (1999), « Peut-on parler de stratégie d'insertion des jeunes? », dans GAUTHIER M. & GUILLAUME J.-F. (dir.), *Définir la jeunesse? D'un bout à l'autre du monde*, Les Éditions de l'IQRC, Collection Culture et Société, p. 161-178.

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

ROSE J. (1996), « L'organisation des transitions professionnelles : entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, n° 1, p. 63-80.

ROSE J. (1986), *En quête d'emploi*, Paris, Economica.

ROSENVALLON P. (1995), *La Nouvelle Question sociale. Repenser l'Etat-providence*. Paris, Seuil.

ROULLEAU-BERGER L. (2003), « Introduction ». In : ROULLEAU-BERGER L. (ed.), *Youth and Work in the Post-Industrial city of North America and Europe*. Brill, Leiden-Boston, p. 1-8.

ROULLEAU-BERGER L. (2001), « Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord : entre affiliations, désaffiliations et résistances », *in* ROULLEAU-

BERGER L. & GAUTHIER M. (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord,* France, Éditions de l'Aube, p. 5-10.

ROULLEAU-BERGER L (1997), « Les mondes de la petite production urbaine », *in Les aléas du lien social,* Paris, La documentation française, 1997.

ROULLEAU-BERGER L. (1991), *La ville intervalle. Jeunes entre centre et banlieue*, Paris, Méridiens.

ROY, J. (2006), *Regard sur les logiques sociales et la réussite scolaire des cégépiens*, Québec, PUL-IQRC, 116 p.

ROY, R. (1988). « L'orientation est-elle un facteur déterminant dans l'insertion socioprofessionnelle? », Conférence présentée au colloque de l'O.P.C.C.O.Q., Québec.

ROY J. (en coll. avec GAUTHIER M., GIROUS L. et MAINGUY N.) (2003), *Des logiques sociales qui conditionnent la réussite, étude exploratoire auprès des étudiants du Cégep de Sainte-Foy*. Cégep Sainte-Foy, Québec.

RYU, S. & MORTIMER J. (1996), « The Occupational Linkage Hypothesis Applied to Occupational Value Formation in Adolescence », *in* J. Mortimer et M. D. Finch (dir.), *Adolescents, Works, and Family : An Intergenerational Development Analysis*. London, SAGE Publications (International Educational Publisher), p. 167-187.

SAPIN, M., SPINI, D. & WIDMER E. (2007), *Les parcours de vie: de l'adolescence au grand âge.* Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.

SARTIN, P. (1977), *Jeunes au travail. Jeunes sans travail*. Paris, Les Éditions d'organisation.

SAVARESE E. (2006), *Méthode des sciences sociales*, Paris, édition Ellipses.

SAVOIE-ZAJC L (1996b), Triangulation (technique de validation par). Dans A. Mucchielli (Dir.) : *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris, France : Armand Colin.

SAVOIE-ZAJC L (1996C), Validation des méthodes qualitatives. Dans A. Mucchielli (Dir.) : *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris, France : Armand Colin

SAVOIE-ZAJC L (2004), « Triangulation (technique de validation par) », *in* A. Mucchielli (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines,* Paris, Armand Colin, p. 289-290.

SAVOIE-ZAJC L. (2003), « L'entrevue semi-dirigée », *in* Gauthier B. (dir.), *Recherche sociale, de la problématique à la collecte de donnée*s, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 293-316.

SAYAD A. (1991), *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Bruxelles, De Boeck.

SCHEHR S. (2000), « Processus de singularisation et forme de socialisation de la jeunesse », *Lien Social et Politiques*, n°43.

SCHNAPPER D. (1998), *La relation à l'autre*, Paris, Gallimard.

SCHNAPPER D. (1997), *Contre la fin du travail*. Paris, Textuel.

SCHNAPPER D. (1996), « Intégration et exclusion dans les sociétés modernes », *in* Paugam S. (dir), *L'exclusion - l'état des savoirs*, Paris, La découverte.

SCHNAPPER D. (1994a), *La communauté des citoyens. Sur l'idée moderne de nation*, Paris, Gallimard.

SCHNAPPER, D. (1994b/1981). *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 2e éd. revue et augmentée, 273 p.

SCHNAPPER D. (1991), *La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990*, Paris, Gallimard.

SCHNAPPER D. (1989), « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, 30-1, p. 3-29.

SCHWARTZ O. (1993), «L'empirisme irréductible », postface à l'édition française de ANDERONS N., LeHobo, Paris, Nathan, p. 265-308.

SCHWARTZ O. (1990), *Le monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF.

SCHWARTZ B. (1981), *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes*, Paris, La Documentation française, 154 p.

SENNETT R. (2000), *Le travail sans qualités : les conséquences humaines de la flexibilité.* Paris, Albin Michel. (Original anglais de 1998)

SENNETT R. (1999/1998), *The corrosion of character,* New York, WW Norton Press.

SERVICE CANADA (2012), *Perspectives sectorielles 2012-2014*, [En ligne] http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/perspectives_sectorielles/ps_Estrie.pdf

SERVICE CANADA (2002), Perspectives sectorielles [En ligne] http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/perspectives_sectorielles/ps_Estrie.pdf

SETTERTEN, R. (2003), « Propositions and Controversies in Life-Course Scholarship », *in* Settersten, R. A. Jr. (dir.), *Invitation to the Life Course. Toward New Understandings of Later Life*, Amityville, NY, Baywood Publishing Company, p. 15-45.

SIMMEL G. (1988), *Philosophie de la modernité 1 : la femme, la ville, l'individualisme*, Paris, Payot.

SIMMEL, G. (1987), *Philosophie de l'argent*, Paris, Presses universitaires de France, 662 p.

SINGLY F. de (2000), « Penser autrement la jeunesse », *Lien social et politiques — RIAC*, n° 43, p. 9-21.

SMITH, A. (1933 [1777]), *Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London, Dent.

SMOLAR R. (2008), *L'insertion professionnelle des jeunes une urgence* ? Paris, L'Harmattan.

STATISTIQUE CANADA (2003), « *Enquête nationale auprès des jeunes diplômés : profil des jeunes diplômés canadiens*», Le Quotidien. [En ligne] http://www.statcan.ca/Daily/Francais/030224/q030224b.htm (consulté le 12 septembre 2014).

STATISTIQUE CANADA (1997) « Les jeunes et le marché du travail », *Le point sur la population active*. Printemps de 1997.

SUNTER, D. (2001), «Démographie et marché du travail », *Perspective*, Ottawa, Statistique Canada, no 75-001-XPF, p. 30-43.

SUPIOT A (2003), « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit Social*, 1er janvier 2003, p. 59-71.

SUPPIOT A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion.

SYLVAIN L., LAFORCE L. & TROTTIER C. (1985), *Les cheminements scolaires des francophones, des anglophones et des allophones du Québec au cours des années 70*. Québec, Éditeur officiel du Québec.

SWELL, W. H., & SHAH V. P. (1968), « Social Class, Parental Encouragement, and Educational Aspirations », *American Journal of Sociology*, 73, p. 559-572.

SWELL, W. H., & SHAH V. P. (1967), « Socioeconomic Status, Intelligence, and the Attainment of Higher Education », *Sociology of Education*, 40, 1, p. 1-23.

TANGUY L. (éd) (1986), *L'introuvable relation formation-emploi*, Paris, La documentation française.

TREMBLAY B. (2008), *Conceptions de l'éducation et de l'être humain d'enseignants et enseignantes du système scolaire québécois,* Mémoire de maîtrise inédit, Université Laval.

TREMBLAY D.-G. (2012), « Conciliation travail famille », HEC Montréal, vol. 37, p. 33-33. (http://www.cairn.info/revue-gestion-2012-4-page-33.htm)

TREMBLAY, D.-G. (1995) *Travail et emploi : nouvelles réalités, nouvelles problématiques.* Québec, Service de la recherche et de l'évaluation, Musée de la civilisation.

TREMBLAY, D.-G. & DAGENAIS L. F. (dirs.) (2002), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail,* Sainte Foy, Presses de l'Université du Québec.

TRIPIER M. (1990), *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, L'Harmattan.

TRIPIER M., DE RUDDER V. & VOURCH'H, F. (1995). « Les syndicats face aux nouvelles discriminations », *Hommes & Migrations*, *1187*, p. 12-22.

TROTTIER C. (2000), « Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation : vers l'émergence de nouvelles normes ? ». FOURNIER G. et BOURASSA B. (éds.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme….* Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, p. 35-57.

TROTTIER C. (1995), « Emergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle, in *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université - Perspectives théoriques et méthodologiques*, Sous la direction de Trottier C., Perron M. & Diambomba M., Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 15-39.

TROTTIER C., DIAMBOMBA M. & PERRON M. (éds.) (1995), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université : perspectives théoriques et méthodologiques*. Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.

TROTTIER C. & M. GAUTHIER (2007), « Le cheminement scolaire et l'insertion professionnelle de jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires au Québec », *in* S. Bourdon & M. Vultur (dir), *Les Jeunes et le travail*, Québec, Presses de l'Université Laval.

TROTTIER C., LAFORCE L. & CLOUTIER R., (1999), « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université ». In : CHARLOT B. et GLASMAN D. (éds.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, Presses Universitaires de France, Collection Éducation et formation, 309-341.

TROTTIER C., LAFORCE L. & CLOUTIER R. (1997), « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Formation Emploi*, Numéro spécial Enseignement supérieur et trajectoires étudiantes, avril-juin 1997, Vol. LVIII, p. 61-78.

TROTTIER C., LAFORCE L., CLOUTIER R., PERRON M. & DIAMBOMBA M. (1999), « Planifier ou explorer? Les projets de formation et les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés universitaires québécois », *in* DEGENNE A. *et coll.*. (dir.), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*. Céreq, Clermon-Fernand, no 142, mai, p. 360-374.

TROTTIER C., PERRON M. & DIAMBOMBA M. (1995), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université, Perspectives théoriques et méthodologiques*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 1-14.

TROTTIER C., VULTUR M. & GAUTHIER M. (2002), « Vocational integration and relationship to work among Quebec youths without high school diploma », *in* L. Roulleau-Berger (dir.), *Youth and Work in the Post-Industrial Cities of North America and Europe*, New York, Brill Academic Publishers.

TOURAINE A. (1992), *Critique de la modernité*, Paris, Ed. Fayard, 462 p.

TOURAINE A. (1988), *Quel emploi pour les jeunes ? Vers des stratégies novatrices*, UNESCO, 1988

TOURAINE A. (1978), *La voix du regard*, Paris, Seuil.

VAN DER MAREN J.-M (1995), *Méthodes de recherche pour l'éducation*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 502 p.

VAN ZANTEN A. (2001), *L'école de la périphérie*, Paris, PUF, 424 p.

VENDRAMIN P. (2008), « Le rapport au travail des jeunes », *Wallonie*, Revue du CESRW, numéro spécial, mars 2008.

VENDRAMIN P. (2004), *Le travail au singulier - Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Louvain-la-Neuve, Académia Bruylant - Paris, Éditions L'Harmattan.

VERDIER É. (2001), « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? », *Formation Emploi*, n° 76, octobre-décembre, p. 11-34.

VERGNE F. (2001), *De l'école à l'emploi : attentes et représentations. Regards sur la transition professionnelle*, Paris, Éditions Nouveaux Regards/Syllapse.

VERNIÈRES M. (1997), « La notion d'insertion professionnelle », *in* Vernieres M. (ed.), *L'insertion professionnelle, Analyse et Débats, Editions Economica*, p. 9-22.

VERNIÈRES M. (1993), *Formation, emploi, enjeu économique et social*, Paris, Éditions Cujas.

VIMONT C. (1995), *Le diplôme et l'emploi. Enjeu économique, ambition culturelle, défi social*, Paris, Économica.

VINCENS J. (1998) : « L'insertion professionnelle des jeunes : quelques références théoriques », *Formation Emploi*, n° 61, p. 59-72.

VINCENS J. (1996), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, no 60, p. 21-34.

VINCENS J. (1989), « Réflexion sur l'insertion dans la vie active », in *Actes du colloque sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement post-secondaire au Maghreb*, Toulouse, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi.

VINCENS J. (1981a), « L'insertion dans la vie active. L'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études post-secondaires », *Dossiers de l'institut des sciences du travail*, n° 8, Université catholique de Louvain, p. 9-80.

VINCENS J. (1981b), « Problématique générale de l'insertion professionnelle », in *Actes du colloque sur l'insertion professionnelle des jeunes ? La sortie des études postsecondaires*, Toulouse, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi.

VINET A. (2004a), *Travail, organisation et santé : le défi de la productivité dans le respect des personnes*, Québec, PUL.

VINET A. (2004b), « Le respect de la santé comme condition de la productivité durable », Colloque international du CRIMT, Québec, 21 juin 2004.

VINET A. (2004c), « La santé mentale au travail : une urgence syndicale », Congrès de la FISA, Granby, 10 juin 2004.

VINEY X. (2003), « Le retournement de conjoncture en2001-2002 : que sont devenues les "difficultés de recrutement" ? », Premières informations et premières synthèses, no 19.2, DARES, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, mars 2003.

VINEY X. (2002), « Les difficultés de recrutement à l'été 2001 », *Premières informations/Premières synthèses*, n° 23-2, Dares, juin.

VIPREY M. (2002a), « Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée », *Revue de l'IRES*, n° 39, 2002/2.

VIPREY M. (2002b), *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*. Étude. Section des Affaires Sociales, Conseil Économique et Social.

VOSKO & Coll. (2003), « Le travail précaire: une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective,* Vol. 15-4, p. 40-50.

VULTUR M. (2010a), « La précarité, un concept fantôme dans la réalité mouvante du monde du travail », *Sociologies, Débats, La précarité*, Septembre, mis en ligne le 27 septembre 2010, Consulté le 22 août 2011, [En ligne] http://sociologies.revues.org/index3285.html.

VULTUR M. (2010b) « Les diplômés universitaires et le marché du travail : données et analyses à partir de l'exemple canadien et québécois », *in* ANDEA P. & KILYENI S. (ed.), *Lifelong Learning : Support for Economic Growth*, Editura Orizonturi Universitaires, Timisoara, p. 291-299.

VULTUR M. (2003), L'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés». Analyse du programme d'intervention de *La Réplique Observatoire Jeunes et Société.*

VULTUR M. & TROTTIER C. (2010), «Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes Québecois, diplômés de l'école secondaire ». *in* VULTUR M. & PAPINOT C. (éd.) *Les jeunesses au travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 257-280.

VULTUR M. (2009), « Les difficultés de recrutement : quelques éléments d'analyse sur la perception du phénomène par les DRH des entreprises de la région du Québec », *Interventions économiques*, no 40, p. 3-17.

VULTUR M. (2007a), « Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada : quelques éléments d'analyse », *Cahiers de recherche sur l'éducation et les savoirs*, no 6, p. 235-254.

VULTUR M. (2007b), « Formes d'entrée sur le marché du travail et trajectoires professionnelles des jeunes faiblement scolarisés », *Éducation et francophonie*, vol. XXXV, no 1, p. 120-139.

VULTUR M. (2007c), « La structuration de l'insertion professionnelle des jeunes par les modes de recrutement des entreprises ». *in* VULTUR M. & BOURDON S. (éds), *Les jeunes et le travail*, Québec, Les Éditions de l'IQRC/Presses de l'Université Laval, p. 129-155.

VULTUR M. (2003a), « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Québec. Évolution et situation actuelle ». In : GAUTHIER M. (éd.), *Regard sur la jeunesse au Québec*. Québec, Éditions de l'IQRC, Presses de l'Université Laval, 57-71.

VULTUR M. (2003b). « La insercion social y profesional de los jovenes en Québec. Evolucion y situacion actual ». *in* J. A. Pérez Islas *et coll.*.(éd.), *Nuevas Miradas sobre los Jóvenes en México y Québec*, Mexico, Instituto Mexicano de la Juventud, p. 255-269.

VULTUR M. & MERCURE D. (dir.) (2011a), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*. Québec, Presses de l'Université Laval, Coll. « Sociologie contemporaine », 297 p.VULTUR M. (2003a), « Le chômage des jeunes au Québec et au Canada. Tendances et caractéristiques », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 58, no 2, p. 232-257.

VULTUR M., & MERCURE D. (2011b), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*. Québec, Presses de l'Université Laval.

VULTUR M., TROTTIER C. & GAUTHIER M. (2002), « Les jeunes Québécois sans diplôme : perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail ». *in* TREMBLAY D. et DAGENAIS L.-F. (éds.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*. Presses de l'Université du Québec, p. 71-94.

WADDOUPS J. & ASSANE D. (1993), « Mobility and Gender in a Segmented Labor Market : A Closer Look », *American Journal of Economics and Sociology*, 52, 4, p. 399-411.

WEBER M. (1989), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Éditions Pocket.

WEBER, M. (1971), *Économie et société*. Traduit de l'allemand par Julien Freud, Paris, Plon.

WEIL P. (1991), *La France et ses étrangers*, Paris, Folio.

WERQUIN, P. (1997), « 1986-1996, dix ans d'intervention publique sur le marché du travail des jeunes », *Économie et Statistiques*, 304-305, p. 121-136.

WIEVIORKA M. (1992), *La France Raciste*, Paris, Le Seuil.

ZAJDELA, H. (2001), « Faut-il avoir peur des trappes à chômage ? », *Revue du MAUSS*, 18, p. 94-104.

ZARIFIAN P. (2004), *Le modèle de la compétence*, Rueil, éditions Liaisons.

ZEMKE R., RAINES C. & FILIPCZAK (2000), *Generation at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, New York, Amacom.

ZOLL R. (2001), « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne », *in* ROULLEAU-BERGER L. & GAUTHIER M., *Les Jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube, p. 261-272.

ZOLL R. (1992), *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Paris, Éditions Kimé.

Liste des abréviations

1- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique)
2- CCRHT (conseil canadien des ressources humaines et du tourisme)
3- INSEE (Institut Nationale de la Statistique et des Études Économiques)
4- CQRTH (Conseil Québécois des Ressources Humaines en Tourisme)
5- CAJ (Comité-aviseur jeune)
6- (CDD) (Contrat à durée indéterminée)
7- CDI (Contrat à durée déterminée)
8- CFDT (La confédération française démocratique du travail)
9- CEE (Centre d'entrepreneuriat et d'essaimage)
10- CQP (certificat de qualification professionnelle)
11- CAP Certificat d'aptitude professionnelle)
12- BEP (Brevet d'études professionnelles)
13- CES (Contrat emploi solidarité)
14- CNE (Contrat nouvel embauche)
15- CSEQ (Conseil supérieur de l'éducation du Québec)
16- ASS (allocation de solidarité spécifique)
17- RMI (Revenus minimum d'insertion)
18- CEREG (Centre d'études et de recherches sur les qualifications)
19- CIE (contrats initiative emploi)
20- CPJ (Conseil permanent de la jeunesse)
21- (CI-RMA (contrats d'insertion-revenu minimum d'activité)
22- AAH ('allocation aux adultes handicapés)
23- TIC (technologies de l'information et de la communication)
24- ISQ (Institut statistique de Québec)
25- AQST (Annuaires Québécoise des Statistiques sur le travail)
26- DSQ (données sociales du Québec)
27- MICC (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles)
28- MHR (Métiers-Hôtel-Resto)
29- MC mentions complémentaires
30- BP (les brevets professionnels)
31- (UMIH) Commission Européenne, l'Union des métiers et des industries de l'Hôtellerie
32- OREF (l'Observatoire Régionale emploi formation)
33- MST (maladies sexuellement transmissibles)

ANNEXES

Annexe I : Liste récapitulatif des enquêtés et fiches signalétiques

Nom de l'enquêté	Type de restauration et statut d'emploi	Données sociographiques
1) Antoine	CDI, restauration collective	**Age** : 26 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employés **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** **Lieu de résidence des parents** : Neuhof **Niveau d'étude des parents :** non défini
2) Ismaël	Intérimaire	**Age** : 21 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française d'origine Maghrébine **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : BEP **Profession des parents** : femme au foyer et père ouvrier **Commune d'habitation**: Hautepierre **Situation matrimoniale des parents :** Divorcés **Lieu de résidence des parents** : Père au Maroc, et mère dans la communauté urbaine de Strasbourg **Niveau d'étude des parents :** niveau collégial (non précisé)
3) Charles	CDD	**Age** : 25 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : BTS **Profession des parents** : employé **Commune d'habitation**: Neudorf **Situation matrimoniale des parents :** Mariés **Lieu de résidence des parents** : Hors CUS **Niveau d'étude des parents :** Supérieur

4) Henry	CDD restauration traditionnelle	**Age** : 24 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employé **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** Séparés **Lieu de résidence des parents** : Hautepierre **Niveau d'étude des parents : (**Non défini**)**
5) Éric	CDD restauration collective	**Age** : 25 ans **Lieu de naissance** : Cameroun **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employés/cadre **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** Séparés **Lieu de résidence des parents** : Hautepierre **Niveau d'étude des parents :** Père, niveau supérieur, et mère, non défini
6) Mohamed	CDD restauration traditionnelle	**Age** : 25 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française d'origine Marocaine **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : Bac Pro **Profession des parents** : employé **Commune d'habitation**: Meinau **Situation matrimoniale des parents :** Mariés **Lieu de résidence des parents** : Meinau **Niveau d'étude des parents :** secondaire (non précisé)
7) Abdel,	Intérimaire	**Age** : 21 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française d'origine Algérienne **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : Ouvrier et aide à domicile **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** **Lieu de résidence des parents** : **Niveau d'étude des parents :**
8) Samir	CDD restauration traditionnelle	**Age** : 25 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française d'origine Mauritanienne

		Situation matrimoniale : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : cadre, et mère au foyer **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** **Lieu de résidence des parents** : **Niveau d'étude des parents :**
9) Nicolas	CDD restauration collective	**Age** : 23 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employé **Commune d'habitation**: Bischheim **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : Bischeim **Niveau d'étude des parents :** secondaire (non défini)
10) Marco	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 24 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : Bac pro **Profession des parents** : commençants retraités **Commune d'habitation**: Esplanade **Situation matrimoniale des parents :** Mariés **Lieu de résidence des parents** : CUS **Niveau d'étude des parents :** universitaire
11) Kévin	CDI à temps partiel, restauration traditionnelle	**Age** : 26 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : père employé, et mère décédée **Commune d'habitation**: Cronenbourg **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : Kronenbourg **Niveau d'étude des parents :** Père, universitaire, et mèren non défini
12) Raoul	Intérimaire	**Age** : 25 ans **Lieu de naissance** : Congo **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : Bac Pro **Profession des parents** : employés

		Commune d'habitation: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : CUS **Niveau d'étude des parents :** supérieur
13) Roger	CDI Restauration traditionnelle	**Age** : 26 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalité** : Française **Situation matrimoniale** : marié, un enfant **Niveau d'étude** : Bac **Profession des parents** : agriculteurs **Commune d'habitation**: CUS **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : CUS **Niveau d'étude des parents :** secondaire
14) Patrick	CDD restauration collective	**Age** : 24 ans **Lieu de naissance** : Mayotte **Nationalité** : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : BEP **Profession des parents** : mère au foyer, profession du père ouvrier. **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** séparés **Lieu de résidence des parents** : Hautepierre **Niveau d'étude des parents :** secondaire
15) Yohan	intérimaire	**Age** : 20 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalité** : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : BEP **Profession des parents** : employé et mère au foyer **Commune d'habitation**: Montagne verte **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : Hautepierre **Niveau d'étude des parents :** secondaire
16) Michel	intérimaire	**Age** : 20 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalité** : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employés (non défini) **Commune d'habitation**: Meinau **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : Meinau **Niveau d'étude des parents :** non défini

17) Merlin	intérimaire	**Age** : 20 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : ouvriers **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** séparés **Lieu de résidence des parents** : CUS **Niveau d'étude des parents :** secondaire
18) Marion	intérimaire	**Age** : 23 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : Ouvrier et mère au foyer **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** divorcés **Lieu de résidence des parents** : Elsau **Niveau d'étude des parents :** non défini
19) Pierre	CDI Restauration traditionnelle	**Age** : 21 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : père, cuisinier, mère, non défini. **Commune d'habitation**: Hœnheim **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : Hœnheim **Niveau d'étude des parents :** non défini
20) Bertrand	CDD restauration traditionnelle	**Age** : 21 ans **Lieu de naissance** : Burkina **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : père employé et mère femme au foyer **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** séparés **Lieu de résidence des parents** : Neuhof **Niveau d'étude des parents :** secondaire
21) David	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 27 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : marié, un enfant

		Niveau d'étude : Bac Pro **Profession des parents** : Cadre et mère au foyer **Commune d'habitation**: CUS **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : CUS **Niveau d'étude des parents :** supérieur
22) Martin	CDI restauration collective	**Age : 29 ans** **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : marié, deux enfants **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employés **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : CUS **Niveau d'étude des parents : (**non défini**)**
23) Nicolas	CDD restauration collective	**Age** : 23 ans **Lieu de naissance** : Française **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : BAC Pro **Profession des parents** : ouvriers et mère au foyer **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** **Lieu de résidence des parents** : Elsau **Niveau d'étude des parents :** secondaire
24) Abdoul	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 27 ans **Lieu de naissance** : Mauritanie **Nationalit**é : Mauritanienne **Situation matrimoniale** : marié, deux enfants **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employés en Mauritanie **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : **Niveau d'étude des parents :**
25) Robert	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 26 ans **Lieu de naissance** : Français ? **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employé **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** séparés **Lieu de résidence des parents** : **Niveau d'étude des parents :**

26) Pascal	CDI restauration collective	**Age** : 26 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employé de Banque et aide à domicile **Commune d'habitation**: Montagne verte **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : CUS **Niveau d'étude des parents :** non défini
27) Boubacar	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 27 ans **Lieu de naissance** : Burkina **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : marié **Niveau d'étude** : CAP **Profession des parents** : employés **Commune d'habitation**: Hautepierre **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : Bourkina **Niveau d'étude des parents :** non défini
28) Ocar	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 23 ans **Lieu de naissance** : Cap vert **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : BTS **Profession des parents** : employés **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** non défini **Lieu de résidence des parents** : Cap vert **Niveau d'étude des parents :** non défini
29) Saib	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 26 ans **Lieu de naissance** : Maroc **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : marié, un enfant **Niveau d'étude** : BTS **Profession des parents** : Ouvrier **Commune d'habitation**: Elsau **Situation matrimoniale des parents :** non défini **Lieu de résidence des parents** : Maroc **Niveau d'étude des parents :** non défini
30) Jonathan	CDI restauration traditionnelle	**Age** : 21 ans **Lieu de naissance** : France **Nationalit**é : Française **Situation matrimoniale** : célibataire **Niveau d'étude** : Bac pro

		Profession des parents : employés **Commune d'habitation**: Montagne verte **Situation matrimoniale des parents :** mariés **Lieu de résidence des parents** : **Niveau d'étude des parents :**

Annexe 2 : Guide d'entretien auprès des jeunes

Objectifs de la recherche : mieux comprendre les difficultés et les contraintes que rencontrent certains jeunes diplômés Français et Québécois, œuvrant depuis trois ans dans le secteur de la restauration. D'autres parts, il est question pour nous de dégager les différents types de parcours, et analyser les différents facteurs individuels, structurels, et sectoriels, qui expliquent les difficultés d'insertion professionnelle chez ces jeunes.

Dans cette recherche, notre attention sera portée aussi bien sur les éléments individuels, familiaux, scolaires et professionnels, que sur les logiques liées au fonctionnement du secteur de la restauration.

1ère Partie : Sociographie et renseignements généraux

(*Entourer la bonne réponse***)**

1- SOCIOGRAPHIE

1-1 L'ENQUÊTE

1- Age
   a) 18-20 ans
   b) 20-25 ans
   c) 26-30 ans

2- Sexe
   a) Masculin
   b) Féminin

3- État civil
   a) Célibataire
   b) Conjoint de fait
   c) Marié

4- Lieu de naissance …….....

5- Quel rang occupez-vous dans la fratrie ?.....

6- Combien de frères et sœurs avez-vous ?.....

……

7- Pratiquez-vous une religion ? Si oui, laquelle ?.....

……

8- Avez-vous des enfants à charges ?

a) Oui, combien ?.....

b) Non

9 - Votre conjoint est-il en emploi ?

a) Oui, dans quel domaine ?.....

b) Non, pour quelles raisons ?.....

c) Sans Object…….....

1-2 *LES PARENTS*

1- Quelle est la profession de votre père ? Et celle de votre mère ?.....

……

2- Quelle est la commune d'habitation de vos parents ? (préciser en cas de non-cohabitation des parents)…….

……

3- La situation matrimoniale des parents : est-ce que vos parents vivent-ils encore ensemble ? ……

……

4- Quel est le niveau d'études de votre père ? De votre mère ?.....
……

5- Quelle est la religion de vos parents ? s'il y a lieu……

……

LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

2-1 Questions relatives à la recherche d'emploi et au soutien des proches

1- Depuis combien d'années êtes- vous sur le marché du travail ? (y compris les périodes de non-emploi et de formation)……

2- Au cours des trois dernières années, avez-vous eu recours au soutien financier de votre famille ou à des amis pour vous aider dans vos démarches d'insertion professionnelle, et aussi pour solliciter un soutien financier. ?.....

……

……

3- Jusqu'à quel point considérez-vous votre situation comme précaire ? (cette question s'adresse à ceux qui sont en situation d'emploi précaire)

a. Très précaire

b. Moyennement précaire

c. Pas du tout précaire

2-2 Questions relatives aux études et aux qualifications

1- Dans quel domaine avez-vous obtenu votre diplôme ?.....
……
……

2- Pourquoi le secteur de la restauration ? Qu'est-ce qui vous a motivé à aller vers ce secteur ? Avez-vous subi l'influence des proches ?

3- Possédez-vous d'autres formations pour lesquelles vous n'avez pas de diplôme, mais qui vous ont permis d'améliorer vos compétences professionnelles ? Si oui, dans quel domaine ?.....
.....
.....

4- Suivez-vous actuellement un programme de formation pouvant conduire à d'autres diplômes ?.....
.....
.....

5- Avez-vous l'impression d'avoir utilisé vos compétences comme vous le souhaiter, au cours des trois derniers mois ?.....

……
……

6- Jusqu'à quel point êtes-vous certains d'avoir un emploi stable au cours des 6 prochains mois ? (Cette question s'adresse à ceux qui sont en situation d'emploi précaire). (***entourer la bonne réponse***)

   a. pas du tout certain

   b. assez certain

   c. absolument certain

7- Jusqu'à quel point l'obtention d'un emploi permanent est-elle importante pour vous ? (***entourer la bonne réponse***)

   a. pas du tout important

   b. peu important

   c. assez importante

8- Actuellement, vous considérez-vous comme précaire ou au travail ? si Oui, pourquoi ?.....

…….

…….

Si non, pourquoi ? ……

……

……...

2-3 Questions relatives aux aptitudes et à la capacité à occuper un emploi, et à se maintenir sur le marché du travail

1- jusqu'à quel point êtes-vous motivé pour travailler dans le secteur de la restauration ?

   a. Pas du tout motivé
   b. Moyennement motivé
   c. Plutôt motivé
   d. Très motivé

2- Sur une échelle de 10, à quel point êtes-vous habile et autonome à votre poste ? expliquez.....

……

……..

3- Est-ce que vous pensez avoir des capacités physiques pour occuper ce poste ?.....

……

……

4- Sur une échelle de 10, à quel point croyez-vous en vos capacités ?.....

……

5- Est-ce que vous êtes assez mobile ? ……

……

6- Avez-vous un permis de conduire, et un moyen de locomotion ?.....

……

.

2ème Partie : Entretien semi-directif

Après avoir complété les renseignements généraux, nous analysons les parcours familial, scolaire et professionnel en suivant trois grands moments.

« Parles-moi de ton parcours, en suivant trois grands moments : ton passé, ton présent et ton avenir »

Objectifs : Comprendre le déroulement des différents parcours de l'acteur à travers les grandes étapes de sa vie.

Ton passé : « parles moi de ton parcours de vie jusqu'à maintenant : tes origines, ta famille, des expériences passées significatives, expériences professionnelles, réseau d'amitié, groupe d'appartenance, etc……. »

Ton présent : « parles moi de ta vie au présent, à travers tes différentes activités quotidiennes et groupes d'appartenance. »

Ton avenir : « Comment vois-tu ton avenir ? Quels sont les différents projets ? Quelles stratégies envisages-tu pour l'avenir ?

Après cette étape, nous reviendrons spécifiquement sur chaque parcours en utilisant tes techniques de relance.

Il arrive que l'intervieweur soit confronté à une difficulté liée au fait que les jeunes ne disent pas grand-chose. C'est dans cette optique que nous avons fait des suggestions de question. Ces questions ne seront bien évidemment pas toutes utilisées ; serviront à nourrir et à orienter nos échanges.

Les différents parcours à exploiter à travers l'entretien

1) le parcours scolaire

Ce premier champ nous permet de caractériser le parcours scolaire de chaque enquêté

- Parler-nous brièvement de votre parcours scolaire (Difficultés, choses plus ou moins agréables)

- Quand et comment a eu lieu la fin de vos études, les intérêts scolaires et les projets à venir.

- Quel niveau d'étude as-tu atteint ?

- Est-ce que tu as eu le soutien de tes parents pendant tes études ?

- Domaine d'étude en rapport avec l'emploi occupé ?

2) Parcours familiale

Ce champ vise à comprendre les évolutions dans le milieu familial tout au long du cycle de vie

- Avec qui as-tu habité pendant ton enfance ?

- Pouvez-vous me parler de tes relations avec tes frères et sœurs ? et les autres membres de la famille ?

- Comment s'est passé la sortie de la maison familiale ?

- As-tu connu des problèmes ou situations importantes ayant impacté le parcours (le mariage, divorce des parents, changement de situation familiale, relations avec les parents, décès d'un proche, etc.., difficultés économiques.

- Comment ces problèmes ont été vécus ? Et quel a été l'impact sur les autres sphères de ta vie ?
- Quels sont tes projets pour l'avenir, tes attentes.

3) Parcours professionnel et stratégies

Dans cette rubrique, nous cherchons à comprendre comment s'est développée la vie active des travailleurs. Ici, l'enquêté devra décrire sommairement les évènements qui ont jalonné sa vie professionnelle, et ce qui s'est passé depuis qu'il est sur le marché du travail.

- Quand et comment elle a débuté (à quel âge et dans quelles circonstances ?

- Situer les évènements importants comme période de chômage ou absence de travail en leur associant une interprétation des causes et une explication, connaitre les projets professionnels et les stratégies des travailleurs

- Parlez-moi des circonstances ou des qui vous ont conduit à une situation de précarité d'emploi ; (Pour les jeunes en situation de précarité)

- Parlez-moi de vos qualifications et de vos expériences et de vos compétences dans le domaine de la restauration

- Que ressentez-vous par rapport à la situation d'emploi ?

- Les stratégies à mettre en place (ou les stratégies que vous avez mises en place, si le jeune occupe un emploi stable) en vue de se stabiliser ?

4) Milieu social et soutien

Dans cette rubrique, nous essayons d'aborder les informations diffuses qui ne peuvent être enregistrées dans les autres champs, nous cherchons à voir si l'individu est soutenu par ses proches, dans son parcours professionnel. Connaitre les autres qui sont significatifs pour le sujet, les groupes auxquels ils appartiennent, les relations qui les unis, les activités culturelles, comment l'individu occupe son temps de loisirs, qu'est-ce qu'ils cherchent dans ces activités. La mobilité géographique de son parcours (Pays ou étranger), les différentes régions où il a habité.

- Quel rôle important ont joué vos parents et les autres (amis, famille, réseau d'amitié) dans ton parcours professionnel ?

- Avez-vous eu recours aux ressources et aux réseaux de vos parents ?

- Quels sont les différentes régions que vous avec habité ?

- Parlez-moi u peu de votre réseau d'amitié

5) Rapport au travail, relations avec la hiérarchie et satisfaction au travail

Cette rubrique vise à comprendre le comportement de l'enquêté dans son milieu de travail et identifier aussi les difficultés ou contraintes liées à l'organisation et au secteur d'activité.

- Quel type de contrat avez-vous ? (CDD, CDI, intérim, CES, etc.…)

- Par quels moyens avez-vous trouvé cet emploi ? (Candidature spontanées, agence de travail intérimaire, annonce, Pôle emploi, (en France), Emploi Québec (au Québec), et autres (à préciser).

- Combien d'emplois avez-vous déjà occupé depuis que vous avez quitté le système scolaire ?

- Quels sont les raisons qui expliquent ces différents changements ?

- Vous considérez-vous inséré au plan professionnelle ? Pourquoi ?

- Quelle importance générale attribuez-vous au travail ? Quel rôle le travail joue t-il dans votre vie, comparativement aux autres sphères de vie (amis, famille, loisirs, vie sociales, activité non rémunérés, etc.…)

- Est-ce que le travail est important pour vous ? Pourquoi ?

- Comment sont vos relations avec le patron ? Et avec les collègues ?

- Êtes-vous satisfaits de votre poste et des tâches que vous effectuez ?

- Quelles sont les exigences du poste que vous occupez ? (qualifications, expérience, formation etc…...)

- Comptez-vous faire carrière dans ce secteur d'activité ? Si oui, quelles sont vos motivations ? Si non, pourquoi ? Quels sont alors vos projets professionnels ?

- Projets en attendant que vos projets professionnels se réalisent s'il arrivait que vous perdiez votre travail ?

- Est-ce que tous les employés sont traités de la même façon par le patron ?
  Connaissance de la convention collective ?

- Possibilité de formation et de promotion dans l'entreprise ?

- Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail ?

- Est-ce que la réalité du travail répond à vos attentes, par rapport à ce que vous imaginiez quand vous étiez encore à l'école ?

- Êtes-vous satisfaits de votre salaire ?

- Avez-vous déjà remarqué une différence de traitement entre les employés ? Si oui, argumentez

Annexe 3 : Guide d'entretien auprès des personnes ressources (patrons et intermédiaires d'emploi)

La même grille d'entretien est utilisée pour ces deux catégories de personnes ressources. Cependant, les questions sont ajustées, selon qu'il s'agit d'un patron ou d'un intermédiaires de l'emploi.

Cette série de question vise à aborder les informations diffuses qui peuvent nous permettre d'identifier à la fois les difficultés liés au fonctionnement du secteur d'activité, et les difficultés liées aux caractéristiques individuelles. Les discours de ces « personnes ressources » sont d'une importance non négligeable, dans l'analyse des trajectoires professionnelles de jeunes.

1) Nombre de salariés fixes dans l'entreprise
2) Période de besoin
3) Type de contrat offert
4) moyens de recrutement des candidats (ANPE, intérim, mission locale, etc.)
5) Nature des contrats proposés aux nouvelles recrues
6) Profil des candidats recherchés
7) Les attentes
8) Mission principale pour les salariés temporaires ?
9) Les bases salariales
10) Critères de répartition des tâches
11) Critère d'accès à une formation professionnelle
12) Difficultés rencontrés avec les jeunes (charge de travail, horaire, salaire, etc.…)
13) Condition de renouvellement des contrats
14) Age moyens des salariés permanents, leur qualifications et niveau d'étude

15) Rapports entretenus avec le travail ? (exemple ? Est-ce qu'ils aiment bien ce qu'ils font ? Est-ce que qu'ils sont motivés ? etc.)

16) De nos jours on dit qu'il y a une pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la restauration et paradoxalement, les patrons ont beaucoup de mal à recruter ; comment expliquez-vous ce phénomène ?

17) Conditions de renouvellement du contrat des jeunes, ou conditions d'accès à un emploi stable.

Annexe 4 : Grille d'observation

Cette même grille a servi de grille d'approche et de grille systématique

---

Date de la séance d'observation : _____/ _____/ _____

Emplacement ou adresse du site : _____

_____

Durée de l'observation : _____

Moment de la journée **:** ☐ matin ☐ après-midi ☐ soir

Jour de la semaine **:**

☐ Lundi ☐ Mardi ☐ Mercredi ☐ Jeudi ☐ Vendredi

☐ Samedi ☐ Dimanche

SITUATIONS OBSERVÉES
Les personnes.
Les objets
Caractéristiques de l'environnement de travail
Matériel de cuisine
Actes et interactions verbales et non verbale
Ambiance et conditions de travail
Les rapports entres les cuisiniers et la hiérarchie
Les espaces de travail, les sons, les bruits, les odeurs, la température
AUTRES SITUATIONS OBSERVÉES :
Le service de midi
Le comportement des clients
L'ambiance et le rythme de travail

NOTES D'OBSERVATION DES DIFFÉRENTES SITUATIONS OBSERVÉES

Description de chaque situation observée.

Expliquer en quoi les situations observées peuvent constituer une contrainte ou une difficulté pour les cuisiniers.

Annexe 5 : Recrutement de participants – Contenu de la communication

CONTENU DE LA COMMUNICATION

Objet : Recrutement de participants à une recherche sur le parcours professionnelle des jeunes diplômés de la restauration (Cuisiniers).

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la réalisation d'une recherche qui a pour but de mieux comprendre principales difficultés rencontrées dans le parcours d'insertion professionnelle de jeunes diplômés de cuisine, âgés de moins de 30 ans, nous recherchons des personnes pour participer à des entrevues semi-dirigés.

Nous sollicitons votre collaboration pour mettre à la disposition d'anciens diplômés, des dépliants de recrutement et de présentation de cette recherche ainsi que pour afficher, si possible, notre annonce.

Pour connaître plus précisément ce qui est attendu des participants, les critères de sélection de ceux-ci et les modalités de cette recherche, nous vous invitons à vous référer au dépliant et à l'affiche ci-annexée.

Cette recherche est réalisée dans le cadre du projet de thèse de doctorat d'Adelle Simo, Sous la direction de Catherine Delcroix (professeur au département de Sociologie à Université de Strasbourg en France, Chercheure et directrice du Centre d'Études et de Recherche sur l'Intervention Sociale – CERIS), Membre du Laboratoire Culture et Sociétés en Europe (CNRS).

Pour confirmer votre intérêt à rendre disponible l'information à propos de cette recherche dans votre milieu de travail ou pour avoir plus d'information, veuillez communiquer avec **Adelle Simo** par courriel à l'adresse suivante : simoadelle@yahoo.fr

En vous remerciant de votre attention, veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

_____

Responsable de la recherche
Adelle Simo

Pièces jointes : Dépliants de présentation de la recherche et de recrutement de participants
Annonce de recrutement de participants à la recherche

Annexe 6 : Recrutement de participants – Annonce

RECHERCHE DE PARTICIPANTS

Jeunes dipômés du secteur de la restauration (cuisiniers)

Objectif de la recherche

Cette recherche a pour but de mieux comprendre les principales difficultés rencontrées dans le parcours d'insertion professionnelle de jeunes diplômés de cuisine, trois ans après leur sortie du système scolaire.

Critères d'admissibilité pour participer

Pour participer à cette recherche, vous devez remplir les conditions suivantes :

- Avoir entre 18 et 30 ans
- Être du genre masculin
- Avoir un diplôme ou une formation de cuisinier ou être dans le secteur de la restauration depuis au moins 2 ans
- Être en emploi, ou avoir déjà occupé un emploi stable ou un emploi temporaire dans le secteur de la restauration.

Rôle des personnes participantes

Contribuer à cette recherche implique une participation à une rencontre d'une durée approximative de 2 heures. Il s'agit d'un entretien individuel semi-dirigé, entièrement libre et confidentiel, qui peut s'avérer un moment d'échange très stimulant et très réflexif, sur les moments importants de votre parcours professionnel.

Responsable de l'étude

Cette recherche menée par Adelle Simo, dans le cadre du projet de thèse de doctorat, en codirection entre l'Université de Strasbourg en France, et l'Université Laval au Québec, est supervisée par Geneviève Fournier, (professeure au département des fondements et pratiques en éducation de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, chercheure et directrice du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT)) et Catherine Delcroix (professeur au département de Sociologie à Université de Strasbourg en France, Chercheure et directrice du Centre d'Études et de Recherche sur l'Intervention Sociale – CERIS.) Membre du Laboratoire Culture et Sociétés en Europe (CNRS)

Pour participer ou pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez contacter la responsable de la recherche par courriel ou par téléphone.

Adelle Simo
Adelle.simo.1@ulaval.ca
simoadelle@yahoo.fr

Nous vous remercions à l'avance de l'intérêt porté à cette recherche et nous souhaitons avoir le plaisir de vous rencontrer!

Adelle SIMO

Les parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés à l'épreuve de la précarité professionnelle : le cas des jeunes cuisiniers en France

Résumé

Cette recherche présente les résultats d'une étude menée auprès de jeunes diplômés en cuisine. Si la restauration est un secteur qui présente un fort taux de roulement, paradoxalement, il s'agit également de l'un des secteurs d'activité où le manque de main d'œuvre est le plus criant. D'une manière générale, cette thèse vise à rendre compte des différents types de difficultés et de contraintes qui perturbent l'insertion et la stabilisation des jeunes diplômés de cuisine (cuisiniers), et faire l'état de leur situation professionnelle, trois ans après leur sortie du système scolaire.

Les résultats de cette recherche mettent en évidence quatre principaux types de difficultés rencontrées par les jeunes cuisiniers, à savoir : les difficultés liées aux conditions structurelles du marché du travail, les difficultés liées aux logiques de fonctionnement du secteur de la restauration, les difficultés d'ordre social et familial et les difficultés liées aux attitudes et caractéristiques de jeunes eux-mêmes. Pour faire face à ces différents types de difficultés, les jeunes cuisiniers ont recours aux trois grands types de stratégies suivants à savoir : les stratégies de maintien et de stabilisation en emploi, les stratégies visant la sortie de l'emploi salarié ou du secteur de la restauration, et enfin les stratégies de désinvestissement progressif du marché du travail.

MOTS-CLÉS : *Précarité – Jeunes – Insertion professionnelle – Emploi – Travail*

Résumé en anglais

This research presents the results of a study conducted with young graduates of the restaurant industry (young cooks). If restoration is an area that has a high turnover rate, paradoxically, it is also one of the sectors where the lack of workforce is the highest. In general, this thesis aims to reflect the different types of difficulties and constraints that interfere with the integration and stabilization of young kitchen graduates (cooks) and to shed light on their professional situation, three years after leaving the school system.

The results of this research highlight four main types of difficulties faced by young chefs, namely the difficulties associated with structural conditions in the labor market, the difficulties associated with the operating logic of the restaurant industry, the social and family difficulties and difficulties related to attitudes and characteristics of young people themselves. To cope with these types of difficulties, young cooks use three types of strategies: strategies for maintaining and stabilizing their employment, strategies to get out of the employment or the restaurant industry, and finally strategies of gradual divestment from the labor market.

KEY WORDS : *Precarity – Young people – Professional insertion – Employment – Work*