



HAL
open science

Orientation professionnelle des jeunes et représentations sociales des métiers

Sabrina Labbé, Bruno Gachassin

► **To cite this version:**

Sabrina Labbé, Bruno Gachassin. Orientation professionnelle des jeunes et représentations sociales des métiers. *Chroniques du travail*, 2012, 2, pp.86-111. hal-00946889

HAL Id: hal-00946889

<https://univ-tlse2.hal.science/hal-00946889>

Submitted on 14 Feb 2014

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.

CHRONIQUES du TRAVAIL

Cahiers de l'Institut Régional du Travail



Les Jeunes et le Travail 2. Métamorphoses du Rapport au Travail

Directeur de la Publication : Mario Correia

Comité de Parrainage : Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Tiennot Grumbach (*avocat*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

Comité de Rédaction : Jean-François Paulin, Olivier Pujolar (*droit*), Jérôme Gautié, Stéphanie Moulet, Michel Rocca (*économie*), Christophe Baret, Ariel Mendez (*gestion*), Mario Correia, Vincent Tiano (*sociologie*)

Rédacteurs en Chef du n°2 : Mario Correia, Henri Eckert

Secrétaire de Rédaction : Christiane Korol

Ont collaboré à ce numéro : Pascal Barbier, Jean-Michel Bonvin, Maël Dif-Pradalier, Barbara Duc, Bruno Gachassin, Adeline Gilson, Irène Jonas, Sabrina Labbé, Nadia Lamamra, Daniel Mercure, Vincent Merle, Yamina Meziani, Stéphanie Moulet, Laurent Mucchielli, Christian Papinot, Pauline Perez, Constance Perrin-Joly, Benoît Pinto, José Rose, Emilie Rosenstein, Bernard Roudet, François Sarfati, Pauline Seiller, Dominique Vial, Mircea Vultur

Nous tenons à remercier les animateurs des débats... Henri Eckert, Jérôme Gautié, Baptiste Giraud, Michel Rocca, Emmanuel Sulzer, Jean-Frédéric Vergnies, Alain Vulbeau

... ainsi que les intervenants : Lilia Benhadji, Muriel Gautier, Françoise Geng, Stéphane Geyer, Gwendal Ropars

COLLOQUE "Les Jeunes et le Travail" - 4 et 5 Octobre 2012

(Marseille, Hémicycle du Conseil Régional PACA)

Comité d'Organisation : Mario Correia (IRT-LEST, Aix-Marseille Université), Céline Gasquet (ORM), Rémy Jean (Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université), Christiane Korol (IRT, Aix-Marseille Université), Samira Mahlaoui (CEREQ), Jocelyne Martinière-Tesson (LEST, Aix-Marseille Université), Ariel Mendez (LEST, Aix-Marseille Université), Stéphanie Moulet (IRT-LEST, Aix-Marseille Université), Isabelle Schockaert (IRT-LEST, Aix-Marseille Université), Véronique Serabian (IRT, Aix-Marseille Université), Delphine Urtasun (IRT, Aix-Marseille Université)

Comité Scientifique : Frédérique Alexandre-Bailly (ESCP Europe), Thomas Amossé (Centre d'Etudes de l'Emploi), Christophe Baret (LEST, Aix-Marseille Université), Martine Brasseur (CEDAG, Université Paris Descartes), Sébastien Brunet (Faculté de Droit et de Science Politique, Université de Liège, Belgique IWEPS, Région Wallone, Belgique), Andrea Cammelli (Faculté des Sciences statistiques et Consortium Interuniversitaire AlmaLaurea, Université de Bologne, Italie), Mario Correia (IRT-LEST, Aix-Marseille Université), Henri Eckert (GRESKO, Université de Poitiers), Abraham Franssen (Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, Belgique - Université Catholique de Louvain, Belgique), Jacques Freyssinet (Centre d'Etudes de l'Emploi), Céline Gasquet (ORM), Jérôme Gautié (ISST, Université Paris I), Jean-Luc Guyot (IWEPS, Belgique - Université Catholique de Louvain, Belgique), Rémy Jean (Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université), Stéphane Jugnot (statisticien-économiste), Annie Lamanthe (LEST-Centre régional associé au CEREQ, Aix-Marseille Université), Nicole Maggi-Germain (ISST, Université Paris I - Laboratoire Droit et Changement Social, Université de Nantes), Samira Mahlaoui (CEREQ), Ural Manço (Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, Belgique), Ariel Mendez (LEST, Aix-Marseille Université), téphanie Moulet (IRT-LEST, Aix-Marseille Université), Jean-François Paulin (Université Claude Bernard Lyon 1), Olivier Pujolar (Institut du travail - COMPTRESEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV), Michel Rocca (CREG - Université Pierre Mendès France de Grenoble), José Rose (LEST, Aix-Marseille Université), Yasmine Siblot (ISST, Université Paris I - IDHE), Marcelle Stroobants (Centre METICES, Université Libre de Bruxelles, Belgique), Vincent Tiano (DIRECCTE PACA), Eric Verdier (LEST-CNRS, Aix-Marseille Université), Jean-Frédéric Vergnies (CEREQ), Alain Vulbeau (Université Paris Ouest), Mircea Vultur (Institut national de la recherche scientifique, Observatoire Jeunes et Société, Québec, Canada)

En couverture : « Les Quatre Doigts de la République », photographie de Rémi Belle®

CHRONIQUES DU TRAVAIL

Les Jeunes et le Travail | 2. Métamorphoses du Rapport au Travail

Sommaire du n°2 - Décembre 2012

► Introduction *(M. Correia, H. Eckert)*

1- Des accès à l'emploi et au travail très différents

- 1.1- Jeunesse : une transition difficile entre école et emploi *(V. Merle)*
- 1.2- La transition école-travail comme lieu de socialisation professionnelle ? Le rapport au travail d'apprenti(e)s ayant connu un arrêt prématuré *(N. Lamamra et B. Duc)*
- 1.3- L'activation des "jeunes adultes en difficulté". Le cas du programme FORJAD dans le canton de Vaud *(J.-M. Bonvin, M. Dif-Pradalier et E. Rosenstein)*
- 1.4- Les limites au recrutement des jeunes issus de la diversité dans la Fonction Publique Territoriale. Logiques de composition et réseaux stratégiques *(Y. Meziani)*
- 1.5- Orientation professionnelle des jeunes et représentations sociales des métiers *(S. Labbé et B. Gachassin)*

2- Les valeurs au travail des jeunes selon les populations

- 2.1- Les valeurs des jeunes : la montée de l'individualisation *(B. Roudet)*
- 2.2- Rapport au travail de jeunes diplômés dans des emplois d'exécution *(P. Barbier)*
- 2.3- De "bons opérateurs" ? Le rapport au travail des jeunes ouvriers des chantiers navals de Saint-Nazaire *(P. Seiller)*
- 2.4- La nouvelle génération d'apprentis conseillers financiers de La Poste face au travail *(A. Gilson)*
- 2.5- Comprendre les mobilités de jeunes peu qualifiés *(I. Jonas et F. Sarfati)*

3- Les exclus du travail

- 3.1- Une activité délinquante à défaut d'emploi ? Quelques réflexions sociologiques *(L. Mucchielli)*
- 3.2- Le rapport au travail revisité. Le cas des intermittents du travail *(P. Perez)*

4- Synthèse *(J. Rose)*

► Annexes : Actes du Colloque "Les Jeunes et le Travail" des 4 et 5 octobre 2012

(synthèse D. Vial et S. Moullet)

- Introduction

- 1- Particularité des jeunes en Région PACA et actions locales
- 2- Valeurs des jeunes
- 3- Des jeunesses et des rapports intergénérationnels
- 4- Accès à l'emploi et relations au travail

► Table des Matières

► Appel à Contribution - Chroniques du Travail n°3 - "Qualité du Travail, Emplois de Qualité"

C H A P I T R E

1

DES ACCÈS À L'EMPLOI ET AU TRAVAIL TRÈS DIFFÉRENTS



1.5 RÉSUMÉ

■ La question du rapport au travail et de l'orientation professionnelle est ici envisagée sous l'angle des représentations sociales des métiers, en lien avec celle plus englobante du travail. Notre hypothèse nous a conduit à interroger 72 jeunes de 3^{ème} DP6 participant à une journée de sensibilisation aux métiers de l'industrie, afin d'analyser leur désintérêt pour ce secteur d'activité. Au-delà de la présence d'éléments négatifs dans les représentations des trois métiers visés (chaudronnier, soudeur et opérateur sur machines à commandes numériques), nos résultats mettent en avant la pauvreté et la faible structuration de ces représentations. Notre participation à cette journée de sensibilisation nous a en outre permis de mettre en évidence des biais de communication ne permettant ni le traitement de l'information, ni l'émergence d'une représentation de ces métiers.



Sabrina LABBÉ (1969)

labbe@univ-tlse2.fr

Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation à l'Université de Toulouse depuis septembre 2007. Membre de l'UMR EFTS (Unité Mixte de Recherche – Education Formation Travail Savoirs) et du groupe de recherche REPERE (Représentations et Engagements Professionnels, leurs Evolutions : Recherche et Expertise)

Thèmes de recherche :

Approche psychosociale des processus de professionnalisation (engagement et implication professionnelle, représentations sociales du travail, des métiers et de l'entreprise, éthique professionnelle et climat social)

<http://efts.univ-tlse2.fr>





Bruno GACHASSIN (1988)

bruno.gachassin@univ-tlse2.fr

Doctorant chargé d'enseignement en 2nde année de thèse au sein de l'UMR EFTS (Unité Mixte de Recherche – Education Formation Travail Savoirs) du département des sciences de l'éducation de l'université de Toulouse

Thèmes de recherche :

Processus de professionnalisation - Genèse et évolution des représentations sociales, et système représentationnel

<http://efts.univ-tlse2.fr>



1.5 ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES MÉTIERS

Sabrina Labbé, Bruno Gachassin

Comment aider les jeunes à dépasser les « *illusions professionnelles* » ? Comment leur faire acquérir une connaissance avertie des métiers et des voies de formation qui y conduisent ? (Danvers, 2007). Notre approche propose de répondre à cette question sous l'angle des représentations sociales. En effet, les jeunes pour qui l'orientation représente un moment décisif, vont opérer leurs choix (quand ils le peuvent) en fonction des informations, connaissances, opinions et croyances qu'ils acquièrent et développent au sein des collectifs qu'ils partagent.

Dans le cadre d'une réponse à appel d'offre du Conseil Régional de Midi-Pyrénées sur des projets de Sciences Humaines et Sociales, nous¹ avons conduit une étude en partenariat avec un groupement d'industriels. Cette recherche intitulée « *de quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre ?* » (Labbé & al., 2009) part du constat de problèmes de recrutement des industriels et d'un désintéressement des jeunes pour les filières de formations professionnelles industrielles.

Alors que ce secteur est pourvoyeur d'emplois et malgré la création de filières spécialement adaptées aux jeunes, le secteur peine encore à recruter. Nous avons alors posé l'hypothèse qu'un déficit en termes d'« image » de ces métiers, traduit théoriquement par l'absence de représentation ou la présence d'éléments négatifs dans ces dernières, pouvait être la cause de cette désaffection.

Dans cette étude, nous avons mené à titre exploratoire², une enquête auprès de jeunes en classe de 3^{ème} DP6 (Découverte Professionnelle 6h). Pour ce faire, nous avons participé à une journée de sensibilisation aux métiers de l'industrie leur étant destinée. Par l'intermédiaire d'un questionnaire, nous avons tout d'abord souhaité recueillir leurs choix professionnels (afin de vérifier si les métiers de l'industrie étaient à ce point délaissés). Nous avons ensuite recueilli les éléments de représentation de trois métiers ciblés afin de comprendre cette éventuelle désaffection.

Après avoir présenté nos adossements théoriques concernant les représentations

1. La composante REPERE du CREFI-T a mené collectivement cette recherche avec M. Bataille, C. Mias, M. Lac, P. Ratinaud, A. Piasser, P. Bouyssières, V. Vidaller, S. Netto, V. Crépin, M. Capet et S. Labbé.

2. Pour connaître l'intégralité de l'étude se référer à Labbé & al. (2009).

sociales et posé une synthèse d'études relatives à l'image du travail et du secteur de l'industrie, nous exposerons la méthodologie mise en œuvre pour recueillir les représentations de trois métiers ciblés ainsi que les analyses qui en ont découlé. Au final, nous proposerons, sur la base d'observations menées lors de la journée de sensibilisation aux métiers de l'industrie, une analyse réflexive sur l'opportunité d'utiliser les représentations sociales pour élaborer des communications dans le cadre de sensibilisations aux choix professionnels.

I- Approche de la question sous l'angle des représentations sociales

Notre ancrage théorique dans les Sciences de l'Éducation est la psychologie sociale, aussi nous proposons d'envisager notre questionnement sous un angle particulier, les *représentations sociales*.

Parce qu'elles sont produites par l'individu mais déterminées par les valeurs et modes de pensées des groupes auxquels il appartient, les représentations se situent à l'interface des dimensions psychologiques et sociales (Jodelet, 1989). Selon Moscovici (1961), les représentations sociales sont des « *univers d'opinions* » (p.66) propres à une culture, une classe sociale ou un groupe et relatifs à des objets de l'environnement social. Leur mode de fonctionnement se réfère à un « *système d'interprétation de la réalité* » (Moliner, Rateau & Cohen-Scali, 2002). Par un processus de catégorisation, les représentations sociales, construites à partir d'idées, d'images, d'informations, d'opinions, d'attitudes, permettent une reconstruction simplifiée et « naïve » du réel que nous

utilisons spontanément pour faciliter la compréhension de notre quotidien. Cette approche nous paraît pertinente dans la mesure où « *les jeunes communiquent entre eux au sujet de leur avenir professionnel et ils échangent des informations au sujet du marché du travail. Ils reçoivent aussi des adultes de leur entourage : des parents, des enseignants ou d'autres personnes de référence (...). Autrement dit, les jeunes se retrouvent dans un bain d'informations qui participent à la construction de leur vision du monde du travail* » (Négura & Samson, 2008, p.131).

Notre intérêt pour cette approche est lié au fait que les représentations sociales offrent la possibilité d'anticiper les comportements, et dans notre cas, d'expliquer les processus qui orienteront les choix professionnels des répondants. Comme le soulignent Guichard et Huteau (2006, p.97) « *les principales représentations qui agissent sur les conduites d'orientation peuvent être qualifiées de sociales car elles portent sur des objets sociaux, elles se construisent au cours des interactions sociales, elles remplissent une fonction sociale. Les objets principaux de représentations influençant les processus d'orientation sont le monde social, les formations et les métiers* ».

Abric (1994a) attribue quatre fonctions fondamentales aux représentations sociales :

- une **fonction de savoir** : les représentations sociales sont une manière de penser et de comprendre le monde et la vie quotidienne qu'elles permettent ensuite d'expliquer ;

- une **fonction justificatrice** : elles permettent d'expliquer et de justifier les comportements et les opinions ;
- une **fonction identitaire** : elles permettent la construction d'une identité individuelle par un positionnement qui est fonction des groupes sociaux d'appartenance et de non-appartenance ;
- une **fonction d'orientation** : elles guident les comportements et les conduites car elles sont porteuses de sens. Elles produisent alors « *un système d'anticipation et d'attente* » (Abric, 1994a, p.17) en opérant une sélection et un filtrage des informations, et en proposant des interprétations pour rendre la réalité conforme à la représentation. Enfin, Abric (1994a) précise qu'« *elles définissent ce qui est licite, tolérable ou inacceptable dans un contexte social donné* » (p.17). Elles ont donc un aspect prescriptif.

Deux processus complémentaires permettent leur formation (Moscovici, 1961). D'une part, l'objectivation consiste en une simplification des objets et vise la concrétisation d'informations abstraites (mots, idées, concepts, etc.) par leur mise en « images ». Par ce processus, « *les connaissances relatives à l'objet de représentation n'apparaissent plus comme des concepts, des constructions intellectuelles destinées à rendre compte de cet objet, mais bien comme des éléments tangibles de la réalité* » (Moliner, 2001, p.19). Pour déterminer leurs choix professionnels, les jeunes auront à produire des images de métiers qui leur sont encore abstraits pour la plupart et les actions de sensibilisation autour des métiers participent

pleinement, selon nous, à ce processus d'objectivation.

D'autre part, le processus d'ancrage assure, quant à lui, l'enracinement social de la représentation par son intégration dans un ensemble de connaissances familiales préexistantes. L'inscription de l'objet dans un cadre « déjà-là », déjà opérant, facilite alors la compréhension de l'objet nouveau par sa mise en lien avec des objets connus. C'est ainsi que nous considérons l'étude des représentations des métiers comme devant prendre en compte un ensemble de cognitions « déjà-là » telles que, par exemple, les représentations du travail et de l'industrie en général. (Labbé & al. 2009 ; Labbé, Lac, Fougères & Mias, 2012),

Nos travaux ont privilégié l'approche structurale des représentations sociales (Abric, 1976). Celle-ci suppose qu'une représentation sociale s'organise de façon hiérarchisée autour d'un noyau central. Ce dernier regroupe quelques éléments fondamentaux et non-négociables (dits « centraux »), communs à l'ensemble des membres d'un groupe social, qui donnent à la représentation sa signification et sa cohérence. Ces éléments sont essentiellement liés aux conditions historiques, sociologiques et idéologiques. Ils résultent de la mémoire collective du groupe ainsi que des valeurs et des normes auxquelles celui-ci se réfère (Abric, 1994a). Ils constituent en outre la zone la plus stable de la représentation et permettent généralement sa préservation dans des contextes mouvants et évolutifs. La zone périphérique, autour du noyau central, maintient

un lien avec la réalité par une plus grande adaptation de ses éléments aux contextes immédiats. Ses éléments conditionnels font davantage référence aux expériences individuelles des membres du groupe. Ils donnent aux représentations leur caractère « *à la fois stable et mouvant, rigide et souple* » (Abric, 1994a, p.29).

Les éléments susceptibles d'être centraux peuvent notamment être repérés par une analyse de similitude (Flament, 1981), même si un test postérieur, tel celui d'Indépendance au Contexte (Lo Monaco G., Lheureux F., & Halimi- Falkowicz S., 2008), est nécessaire pour confirmer cette caractéristique. C'est par ce type d'analyse que nous tenterons ici d'entrevoir les éléments de représentation de trois métiers de l'industrie afin de déceler une éventuelle cause de désaffection pour les métiers de l'industrie chez les jeunes à travers les représentations qu'ils en ont.

Mais alors, comment expliquer une éventuelle désaffection des jeunes pour les métiers de l'industrie ? Puisque les éléments s'inscrivent dans un système cognitif préexistant, il nous est apparu opportun d'explorer des objets gravitant autour des métiers que nous avons souhaité étudier. Ainsi, que pensent-ils du travail en général, quelles sont leurs attitudes vis-à-vis de l'entreprise et du secteur industriel ?

II- Du Travail aux Métiers : un objet à définir

Les études sur l'image du travail ne sont pas récentes, nous pensons notamment aux travaux des sociologues français

menés dans les années 70 au Centre d'études de l'emploi (Rousselet, Balazs & Mathey, 1975) ; nous y reviendrons.

Si l'on porte un regard sur les études relatives au travail, plusieurs focales peuvent être repérées. Certains auteurs abordent cet objet sous l'angle des *valeurs* associées au travail (Lévy-Leboyer, 1984 ; Wilpert, 1987 ; Sue, 1991 ; Perret & Roustang, 1993 ; De Coster, 1994 ; Lalive d'Épinay, 1994 ; Riffault, 1994 et 1995 ; Méda, 1995 ; Flament, 1994 et 1996 ; Joulain, 1995 et 1998 ; Brechon, 2003 ; Vidaller, 2005, 2006 et 2007). D'autres s'intéressent plus particulièrement à sa *centralité* (en termes d'importance que l'individu accorde au travail dans sa vie) (Mow, 1987 ; England, 1991). A la lecture des différents résultats un certain consensus semble se dessiner. On s'accorde à dire que les valeurs ou la centralité du travail changent, « *le contenu de la notion de travail se transforme* » (Riffault, 1994, p.95). Quelles que soient les conclusions qu'ils dégagent de leurs différents travaux, les auteurs s'accordent pour conclure à une modification de ces valeurs ou pour lutter contre les allants de soi postulant pour une désaffection du travail en général chez les jeunes (Flamant, 2005 ; Méda & Vendramin, 2010 ; Vendramin & Cultiaux, 2008 ; Delay, 2008 ; Pralong, 2010). Une enquête d'Aldeghi et Cohen Scali (2005) pour le CREDOC portant sur un public très proche du nôtre présente les éléments suivants :

Ainsi, pour certains « *les zones de frictions entre générations ne concernent pas le travail en tant que tel mais plutôt l'emploi* » (Vendramin & Cultiaux, 2008, p.10).

Tableau 1 • Opinion sur le travail en général d'élèves de 3^{ème} s'orientant vers un CAP-BEP³

ITEMS	% de réponses "plutôt d'accord"
Les principales motivations dans la vie viennent du travail	75
Mieux vaut avoir un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs	28
Le salaire est un élément important dans le choix d'un travail	72
Mieux vaut avoir la sécurité de l'emploi et un petit salaire plutôt que l'inverse	61
On est efficace quand on travaille en équipe	79
<i>Effectif total de répondants</i>	<i>204</i>

Source : Aldeghi & Cohen-Scali, 2005

D'autres critères que l'âge seraient à prendre en compte pour envisager les différences attitudinales quant au travail : le niveau d'instruction par exemple allant dans le sens d'une relativisation de l'importance de la place accordée pour le travail avec l'augmentation du niveau d'études (Tchernia, 2005 ; Galland & Roudet, 2005 ; Delay, 2008). Les jeunes générations ont globalement un niveau d'études plus élevé que les anciennes, il est alors aisé de comprendre le biais d'interprétation. Mais « *que les jeunes refusent, davantage encore que leurs aînés, de laisser la sphère professionnelle envahir ou compromettre leur vie personnelle, ne les empêche pas, au contraire, de nourrir des attentes très élevées à l'égard du travail en particulier en matière de réalisation et de développement personnel* » (Delay, 2008, p.20).

L'étude des représentations sociales se penche souvent sur les aspects mémoriels

présents dans tout objet, certains éléments en effet gardent des traces d'une mémoire collective parfois tenace (Guimelli, 1994 ; Rouquette, 1997 ; Hass, 1999). L'étymologie du mot **travail** peut nous renseigner sur les connotations négatives encore présentes, que l'on peut percevoir dans l'usage du terme. En effet, la racine latine *tripalium* désignait l'instrument de torture à trois pieux donné à des machines vouées à assujettir les animaux. De cet aspect historique reste encore un sentiment d'assujettissement que l'on retrouve dans certains synonymes tels que « *besogner* », « *trimer* », « *marnier* », « *bucher* », etc. (Mias, 1998). Mais une autre connotation, plus positive cette fois, peut aussi être sous entendue dans l'objet travail. Ici aussi, cette dernière peut se comprendre par l'aspect historique du terme : en effet, si les individus assujettis par le travail trouvaient une place dans la société autrement que par

3. Guide de lecture : 75% des élèves de 3^{ème} sont plutôt d'accord avec la phrase « Les principales motivations dans la vie viennent du travail ». Remarque : Pour chaque phrase, les effectifs de réponses sont calculés sur les jeunes ayant répondu à la question. La part des non-réponses varie entre 0 et 4% selon les questions.

le travail (culture, religion, politique...), une nouvelle conception du travail est apparue par sa capacité à libérer les hommes des « tutelles traditionnelles » et à les émanciper pour lever les obstacles au développement économique et social (Labbé & al., 2009). Ainsi, en son sein même, l'objet « travail » semble renfermer un potentiel de connotations paradoxales, voire contradictoires, cohabitant étrangement dans les imaginaires collectifs.

L'approche psychosociale de cet objet sous l'angle des représentations sociales date des années 80 avec, dans un premier temps, la mise en évidence d'un élément central et très partagé : le fait que le travail est un moyen de *gagner sa vie* (Beroud, Clémence & Meyer, 1985). D'autres travaux montrent par la suite que dans l'imagerie populaire, les activités d'exécutions sont plus représentatives du travail que les activités libérales ou de gestion (Salmaso & Pombeni, 1986). Flament, en 1994, met enfin en évidence le caractère central (dans le cadre d'une approche structurale des représentations sociales) de la *rémunération* et l'apparition d'un élément dit périphérique « *la notion de plaisir* ». En 1996, ses travaux s'intéressent plus spécifiquement aux jeunes : ces derniers y associent des éléments périphériques comme la *contrainte* et le *financement des loisirs*.

C'est aussi à travers l'étude des **métiers** que l'on peut sans doute entrevoir des tensions liées à l'avenir professionnel des jeunes. Dès 1975, les travaux sur l'image du travail chez les jeunes montrent une interaction avec le milieu social dont

ils sont issus. Ainsi, pour les jeunes de milieux favorisés, le travail est-il perçu comme une contrainte dont le salaire est le seul élément attractif alors que, dans les milieux plus favorisés, avoir un métier attractif est considéré comme facteur de réussite (Rousselet, Balazs & Mathey, 1975). En 2009 et 2010, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) a réalisé une enquête auprès de 500 jeunes (échantillon représentatif de la population en France métropolitaine, âge de 14 à 17 ans). La première année, « *l'enquête avait montré que, si les adolescents se déclaraient très concernés par le travail de leur parents (...), deux sur trois le déclaraient stressant, fatiguant, voire très dur* » (Observatoire de la Parentalité en Entreprise, 2010, p. 4). La seconde année l'enquête s'est attachée à recueillir les anticipations professionnelles des jeunes. Ainsi, si ces derniers portent toujours un regard anxieux sur le métier de leurs parents, ils déclarent cependant à 91%, souhaiter que le travail ait une place importante dans leur vie. Ils en attendent épanouissement, reconnaissance et accomplissement de soi. Leurs aspirations se tournent alors vers les secteurs de croissance (des métiers créatifs, ludiques et à la pointe de l'innovation).

L'industrie, domaine d'excellence français et favorisant l'innovation, pourrait répondre, en bien des points, aux attentes des jeunes. Cependant, une étude menée par l'institut W.E.I. (2007) sur la perception du secteur industriel chez les jeunes nous montre que cette dernière s'organise autour d'un noyau d'images négatives. Les jeunes interrogés vont associer au mot « industrie » les termes « usine »,

« travail à la chaîne » et « ouvrier ». Si l'on s'intéresse de manière plus précise à chacun des trois termes cités précédemment, chacun renvoie à des associations de mots qui ont aussi une connotation tout aussi négative. Le terme « usine » est lié aux expressions : univers bruyant, gris, fermé ; pollution ; coupé du monde, loin des centres villes ; délocalisation, licenciements ; chômage. L'expression « travail à la chaîne » évoque aux jeunes interrogés monotonie, répétition ; absence d'implication et d'autonomie ; soumission aux cadences, à la recherche de rendement ; absence de contacts entre salariés ; horaires contraignants. Enfin le terme « ouvrier » est défini ainsi : un univers hiérarchisé et socialement divisé ; le patron/l'ouvrier ; difficultés des progressions professionnelles ; relations professionnelles fondées sur le commandement versus le management. En résumé, les jeunes interrogés ont une vision plutôt négative de l'industrie, ils la perçoivent comme un univers hostile. Ce noyau négatif définissant l'industrie pour les jeunes va à l'encontre des valeurs auxquelles les jeunes aspirent dans leur univers professionnel. Car en effet, d'une manière générale, les jeunes aspirent dans leur futur métier à être reconnus, à de bonnes relations au travail, à des possibilités d'évolution, à être impliqués, à être responsabilisés et épanouis professionnellement dans et par le travail. Dès lors, élaborer une pédagogie de l'orientation autour des choix professionnels revient à s'interroger sur les objets de représentations à développer. De récents travaux se sont attachés à déterminer les éléments distinguant entre

autres les objets « travail » et « métier » et ont mis en évidence la présence de catégories communes aux différents objets comme le caractère « indispensable », l'« investissement », le « lien social » mais aussi la « rémunération » que fournissent ces représentations. A l'inverse, d'autres éléments semblent les distinguer. Ainsi, le travail renvoie-t-il significativement à des éléments de « désagrément » et de « rapport au temps » alors que le métier, éveille des éléments relatifs aux « compétences », aux « perspectives » et à la « vie professionnelle » lui assignant alors un caractère opérant mais aussi identitaire (Labbé & Cartaud, 2010). C'est donc le « *désir de métier* » (Osty, 2003) que nous souhaitons questionner ici avec une idée de quête identitaire potentielle pour ces jeunes que nous qualifions avec Chaix (2007) d'« *identité de métier* » (p.3) en tant qu'opportunité de construction de soi et recherche de nouveaux cadres de reconnaissance pour cette identité. Il faut donc « *que les jeunes, à ce moment critique de leur vie, aient une représentation claire des caractéristiques du [métier] qu'ils cherchent, et ce, avant même de s'y aventurer* » (Négura & Samson, 2008 : p.132).

Nous avons donc ciblé notre étude sur trois métiers représentatifs de l'industrie (et choisis parce qu'étant particulièrement en mal de main d'œuvre) : le métier de chaudronnier, le métier de soudeur et le métier d'opérateur sur machines à commandes numériques. Notre démarche consiste donc à valider empiriquement, dans un premier temps, le constat de désaffection des jeunes pour les métiers

de l'industrie. Dans un second temps, nous souhaitons recueillir les éléments de représentations de ces métiers et, le cas échéant, connaître les éléments susceptibles de les en éloigner.

III- Méthodologie

Nos objets de recherche appellent une démarche de nature quantitative et un recueil de données par questionnaire. Nous décrirons donc, dans cette partie, notre échantillon, les techniques de recueil de données et les modes d'analyse des représentations sociales utilisés.

A. Sujets participants et modalités de passation

Les élèves de 3^{ème} DP6 sont des jeunes dont l'orientation nécessite un temps de réflexion. Pour cela, leur scolarité intègre six heures hebdomadaires d'un module appelé « découverte professionnelle ». Majoritairement issus de filières générales, ils n'ont pas su trouver leur orientation lors des années précédentes. Lors de la journée de sensibilisation à laquelle nous étions conviés, nous avons distribué un questionnaire auquel ces élèves présents étaient libres de répondre. Seuls quelques-uns ont refusé, nous avons ainsi obtenu 72 retours. Ces jeunes ont en moyenne 15 ans et demi et sont, pour la plupart de sexe masculin (83,3%, soit 60 garçons et 12 filles). Ce travail ne tend donc pas à une généralisation des résultats mais s'inscrit dans un dispositif exploratoire de la recherche menée dans le cadre global de l'appel à projet. Nous leur avons présenté notre démarche puis distribué les questionnaires avant

le démarrage de la sensibilisation proprement dite afin de recueillir des attitudes encore « naïves » sur les métiers. Chaque élève a répondu par écrit au questionnaire.

B. La méthode de recueil des RS

Parmi les questions de notre enquête (recueil de données sociologiques, d'attitudes, de contenus représentationnels) certaines répondent à la technique dite d'évocation libre (Abric, 2003) comme outil de recueil des éléments de représentations sociales sur les trois métiers évoqués précédemment : le soudeur, l'opérateur sur machines à commandes numériques et le chaudronnier, choisis parce qu'étant particulièrement en tension. Cette technique consiste à fournir un mot inducteur (ici les noms des métiers) auquel les sujets doivent associer de manière spontanée entre 3 et 5 mots. « *Le caractère spontané - donc moins contrôlé - et la dimension projective de cette production devraient donc permettre d'accéder, beaucoup plus facilement et rapidement que dans un entretien, aux éléments qui constituent l'univers sémantique du terme ou de l'objet étudié. L'association libre permet l'actualisation d'éléments implicites ou latents qui seraient noyés ou masqués dans les productions discursives* » (Abric, 2003, p. 66).

C. L'analyse de similitude

L'analyse de similitude est une technique particulièrement adaptée pour examiner l'organisation des éléments obtenus par la première phase du test d'association libre. Elle vise à obtenir des informations

sur les relations établies entre les éléments constitutifs d'une représentation sociale. « Elle ne s'intéresse pas à ces éléments en tant que tels, mais à leur combinaison » (Bonardi & Roussiau, 1999, p.62). « On admet que deux items seront d'autant plus proches dans la représentation, qu'un nombre d'autant plus élevé de sujets les traite de la même façon (soit les accepte tous les deux, soit les rejette tous les deux) » (Flament, 1986, p. 141). Un indice est donné à toute liaison entre éléments pris deux à deux. Un indice élevé signale une relation forte entre deux éléments, un indice faible exprime leur éloignement. L'analyse de similitude met finalement en évidence les relations les plus fortes existant entre ces éléments. L'organisation de ces relations permet de dégager du sens de la représentation. Pour simplifier son interprétation, seules les liaisons les plus significatives sont retenues.

IV- Résultats des analyses

Abordons à présent les résultats de notre étude. Dans un premier temps nous vérifierons si les métiers de l'industrie font partie (ou pas) des métiers exprimés dans les choix des jeunes que nous avons rencontrés. Ensuite nous donnerons à voir les représentations sociales que ces jeunes ont construit (ou pas) autour de ces métiers et enfin nous tenterons, par une analyse d'observations que nous avons pu mener lors d'une journée de sensibilisation à ces métiers d'entrevoir la manière dont l'étude des représentations sociales pourrait apporter des contenus et moyens pédagogiques pour une communication vers les jeunes au

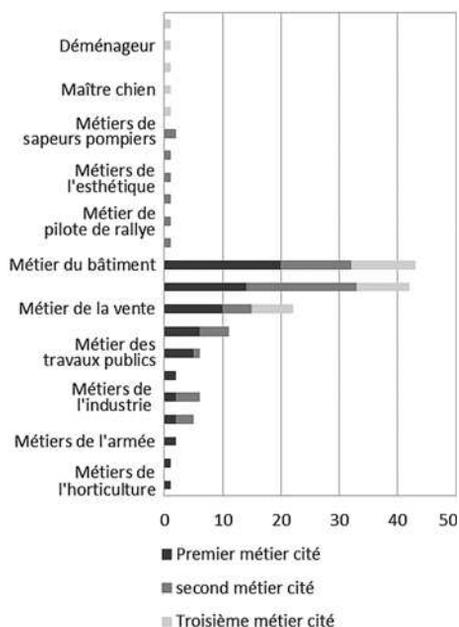
sujet de ces métiers.

A. Les métiers de l'industrie peu exprimés dans les choix professionnels

Nous avons demandé aux élèves de citer les trois métiers qu'ils souhaiteraient exercer en les classant par ordre de préférence. Les résultats sont présentés dans le graphique ci-dessous.

Toutes positions confondues, les métiers du bâtiment, de l'artisanat (autres que le bâtiment), de la restauration et de la vente sont les plus cités. Les métiers de l'industrie sont relativement peu cités compte tenu de leur potentielle accessibilité et des emplois qui y sont offerts. Ceci semble donc confirmer le constat

Figure 1 • Effectifs des métiers souhaités cités



posé par notre commanditaire d'une certaine désaffection pour ces métiers. Par ailleurs, nous relevons que les jeunes interrogés citent en premier choix les métiers du bâtiment. Or les caractéristiques de pénibilité de ces métiers nous semblent proches de celles des métiers de l'industrie. Cette préférence *a priori* peut être liée à leur capacité de s'en faire une représentation plus construite, même si des études nous montrent que cette représentation s'avère négative (Aldeghi & Cohen-Scali, 2005). Malgré une diffusion d'informations tout aussi perfectible, ces derniers présentent l'avantage d'être quotidiennement visibles au contraire des métiers de l'industrie qui s'exercent dans des espaces clos. Une part importante des informations les concernant est donc beaucoup plus difficilement accessible d'autant plus que leur « invisibilité sociale » limite les communications interpersonnelles à leur sujet. D'ailleurs, « pour les jeunes, y compris ceux qui fréquentent les filières technologiques, le prototype de l'ouvrier est l'ouvrier du bâtiment » (Guichard & Huteau, 2006).

Cependant nous pouvons aussi y voir un effet des orientations du module de « découverte professionnelle » offert aux jeunes. En effet, le bulletin officiel stipule que l'orientation proposée tiendra compte de l'offre locale⁴. Ils ont donc probablement été orientés en priorité vers les filières les plus proches de leur

lieu de scolarité ou bien des connaissances qu'en ont les acteurs de l'orientation. De plus, « *l'influence exercée par l'offre de formation locale sur les orientations effectives (...)* n'exprime pas nécessairement les vertus de la proximité mais (aussi) la force de persuasion des acteurs locaux de l'orientation pour faire occuper des places disponibles » (« L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes », Propositions du Conseil d'orientation pour l'emploi, 20 janvier 2009, cité par Verdier, 2010, p.120).

Ces résultats corroborent le besoin de communication des industriels sur leur offre de formation et d'emploi et légitiment les actions de sensibilisation aux métiers de l'industrie qui devront dès lors être autant destinées aux jeunes qu'à l'ensemble des sources d'influence pouvant les aider dans leurs choix professionnels (acteurs locaux, mais aussi enseignants, parents, etc.).

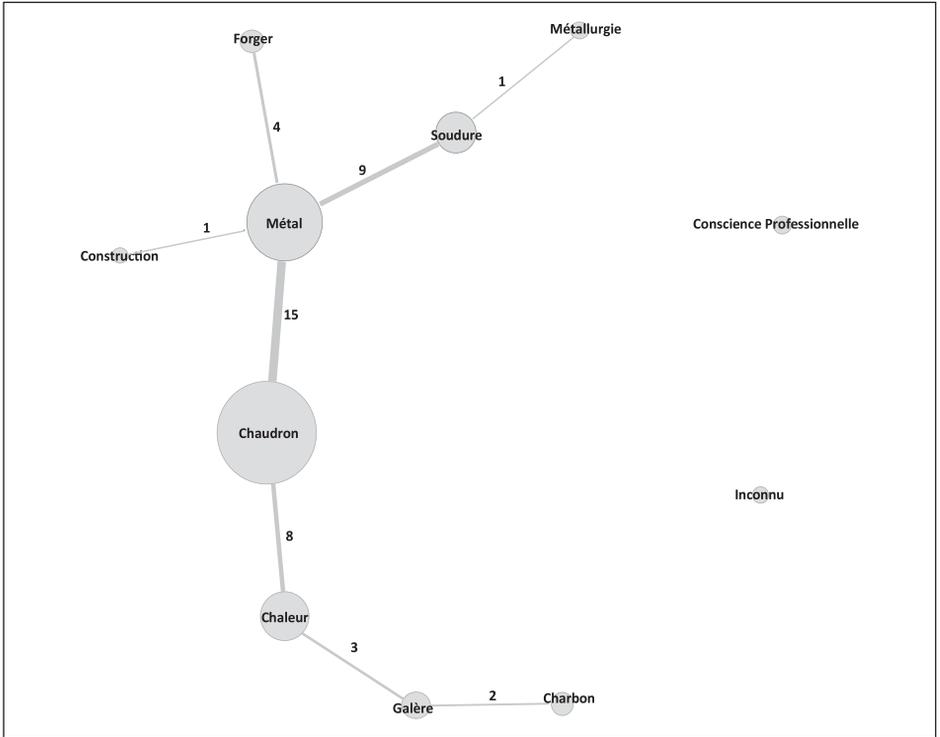
B. Les représentations de trois métiers de l'industrie

Nous l'avons déjà explicité, l'étude des représentations sociales peut constituer un des outils pédagogiques des pratiques d'orientation. Dès lors, nous nous sommes intéressés aux représentations « déjà-là » des jeunes à propos de trois métiers de l'industrie. Après catégorisation des mots cités par les jeunes à l'évocation des trois métiers nous avons réalisé les analyses de similitude⁵ (calcul de la force

4. « La découverte professionnelle s'appuie largement sur la mise en place de situations d'apprentissage au plus près des aspirations des élèves. Elle se fonde sur un contact direct avec le monde professionnel. Elle tient compte de l'offre de formation académique. »

5. Nous avons réalisé ces analyses de similitude avec le logiciel libre Iramuteq développé par Ratinaud. Pour information : <http://www.iramuteq.org>

Figure 2 • Analyse de similitude des réponses données à l'évocation du mot «chaudronnier»



des associations entre les différentes réponses⁶). Nous obtenons ainsi pour chaque métier une « image » du réseau sémantique recueilli (sorte de carte cognitive présente à l'évocation du terme).

• **Le métier de chaudronnier**

Ainsi l'évocation du terme « chaudronnier » apparaît-elle fortement liée au terme « chaudron » (cité 37 fois) directement inspiré par le nom du métier cité. Cette apparition avec le mot « charbon » montre d'ores et déjà une faible proximité

au métier, voire une représentation erronée car l'outil « chaudron » n'est bien évidemment plus utilisé depuis très longtemps. Certaines représentations persistent ainsi grâce au maintien d'anciennes appellations et c'est pourquoi nous avons vécu des vagues de dénominations de certains métiers dont le nom comportait des connotations péjoratives (nous pensons par exemple au métier de « balayeur » rebaptisé par la suite « technicien de surface »). Les mots associés tels que « métal » et

6. Les chiffres indiquent le nombre de cooccurrences recueillies entre les deux termes reliés. Ainsi, plus ce chiffre est élevé, plus les termes sont associés dans le champ sémantique des jeunes. Les termes non reliés sont donc des propositions isolées n'ayant pas été citées avec les autres.

« soudure » renvoient quant à eux à une certaine réalité du métier.

L'apparition des catégories « galère » et « chaleur » nous permet de mettre en exergue un aspect négatif de la représentation du métier. Notons que dans ces catégories nous avons placé les mots « dureté, galère, misère et sale » pour « galère » puis les mots « chaud, feu, chaleur, chaufferie, radiateur, ébullition » pour « chaleur ». C'est donc à ces aspects que l'évocation du métier renvoie. En revanche, des aspects plus descriptifs sont recueillis : les termes « métal », « forger », « métallurgie », « soudure », « construction » et même la valeur « conscience professionnelle » renvoient à des aspects conformes et réalistes du métier. Ils représentent, en termes de communication, des ancrages importants pour l'accroche des messages.

Globalement, cette « carte cognitive » est assez pauvre (peu de catégories au total) ce qui laisse à penser que ces jeunes ont peu d'informations sur ce métier et qu'il n'existe peut-être pas de représentation sociale de ce métier (cette hypothèse de recherche sera développée dans la suite de nos travaux). D'autre part, l'évocation du métier de chaudronnier ne répond en rien à leurs aspirations de modernité et d'innovation et semble contenir à l'inverse la dimension vieillie d'un métier d'autrefois.

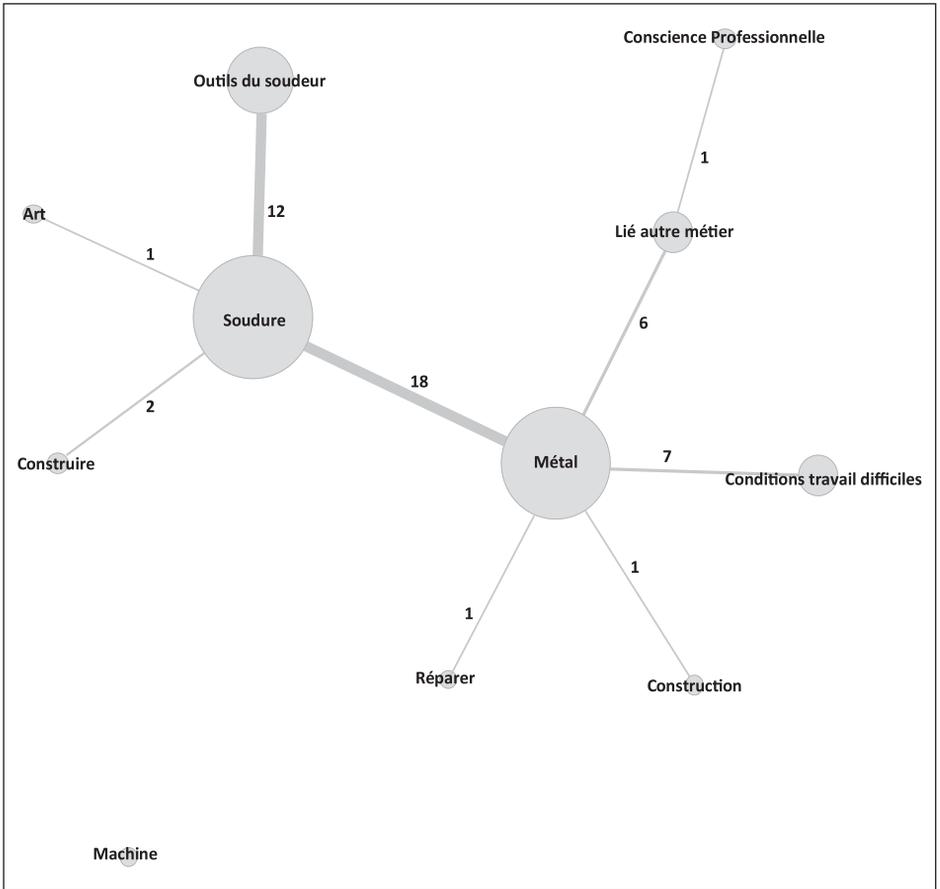
• Le métier de soudeur

On retrouve ici des termes communs au métier de chaudronnier : « métal », « soudure », « conscience professionnelle » et « construction ». Cependant, la repré-

sentation du métier de soudeur semble plus palpable. En effet, les jeunes font référence à des outils effectivement utilisés dans l'exercice de la profession. Dans la catégorie que nous avons nommée « outils du soudeur » nous avons pu trouver : arc, chalumeau, semi-automatique, M.I.G., M.A.G., oxygène, brasure, poste à souder, baguette, fer à souder. Il semble donc que ce métier, proche de celui de chaudronnier soit mieux connu par les jeunes. Nous pouvons noter des aspects négatifs concernant les « conditions de travail difficiles » (catégorie dans laquelle nous avons regroupé : chaleur, dur, perte cheveux, fumée, conditions difficiles). Notons que les termes négatifs semblent être moins fortement connotés que pour le métier de chaudronnier. Pourtant ces deux métiers s'exercent dans le même type d'entreprises et donc dans des conditions de travail similaires. Mais alors, si les conditions de travail difficiles semblent éloigner ces jeunes de ces métiers, pourquoi choisissent-ils dans leur premier choix, des métiers tout autant difficiles tels que les métiers du bâtiment et de l'artisanat ?

Enfin, les aspects « art », « conscience professionnelle » et surtout les réponses catégorisées sous ce que nous avons nommé « lié autre métier » (« mécanicien », « plombier », « électricien », « artiste ») peuvent représenter les éléments positifs sur lesquels pourrait reposer une certaine attractivité du métier de soudeur. En effet, ce dernier comblerait ainsi le besoin de créativité et d'accomplissement des jeunes (être un peu artiste en exerçant ce métier et avoir une certaine conscience professionnelle) et celui

Figure 3 • Analyse de similitude des réponses données à l'évocation du mot «soudeur»

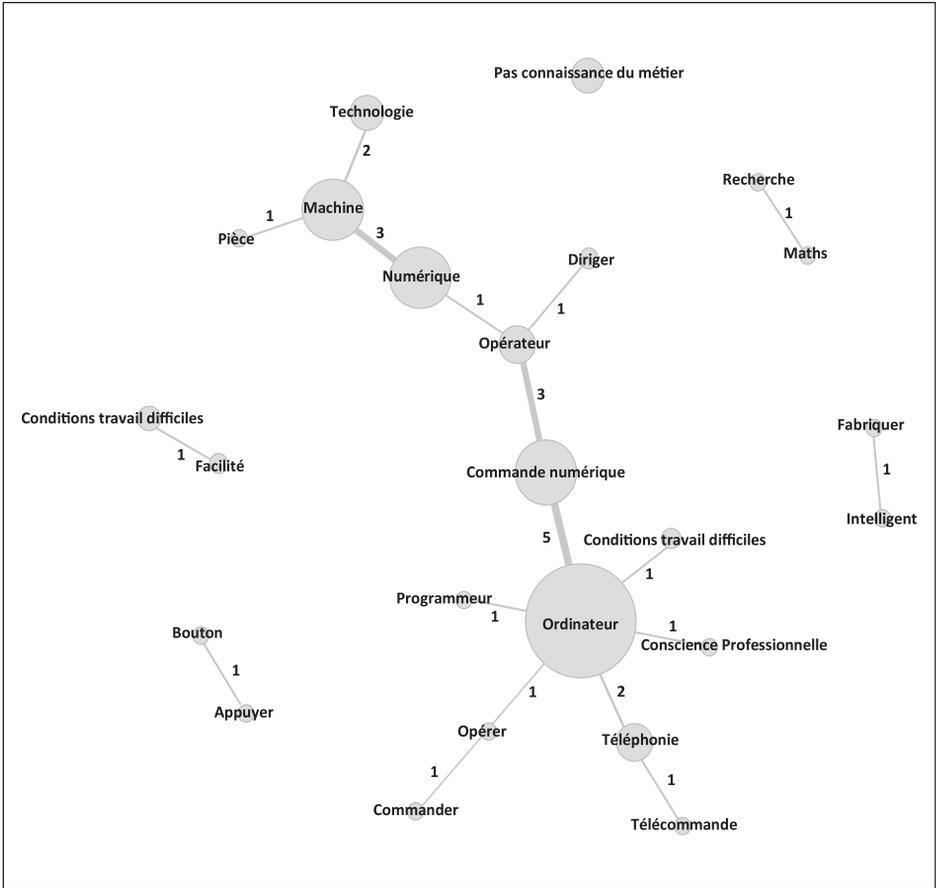


d'exercer une activité qui ne soit pas monotone. Le terme semble donc évoquer, en plus du métier, une compétence réinvestissable dans plusieurs autres activités professionnelles ou extra-professionnelles. Ce métier offrirait alors une tâche quotidienne polyvalente et des possibilités des reconversions professionnelles tout au long de la vie. Mais cet aspect ne semble pas pour autant toucher les jeunes.

• **Le métier d'opérateur sur machines à commandes numériques**

Nous avons ici recueilli un panel de mots moins facilement catégorisables. La carte sémantique associée à l'expression « opérateur sur machines à commandes numériques » est beaucoup plus diffuse (les faibles indices de cooccurrences traduisent la faiblesse des liens entre les

Figure 4 • Analyse de similitude des réponses données à l'évocation de l'expression «opérateur sur machines à commandes numériques»



termes) que pour les deux autres métiers. Ce résultat (et la réponse « pas de connaissance de ce métier ») nous invite à poser de nouveau la question de l'existence d'une représentation sociale de ce métier. Nous retrouvons cependant le mécanisme semblable d'induction directe (chaudron pour chaudronnier et soudeur pour soudeur) avec la présence des termes « opérateur » et « commande numé-

rique ». Les réponses « téléphonie » et « maths » nous fournissent des aspects erronés de l'image du métier qu'il serait intéressant de corriger. La communication pourrait aussi contrecarrer les aspects négatifs recueillis tels que les « conditions de travail difficiles » et le sentiment d'inaccessibilité de ce métier (demande beaucoup d'études) que l'on peut lire à travers la catégorie « intelligent ».

De tels résultats pourraient nous permettre de maintenir notre hypothèse de présence d'éléments négatifs expliquant une désaffection pour ces métiers si nous étions en présence de réelles représentations sociales. Or il semble que cela ne soit pas le cas tant les éléments sont peu nombreux et leurs liens distendus et peu structurés. Comment imaginer investir des filières professionnelles que l'on ne se représente pas ? Il est clair que la communication autour de ces métiers est urgente si le secteur veut recruter, mais communiquer suffit-il pour que l'on constate l'émergence d'une représentation sociale qui puisse devenir un réel guide pour l'action ? Il semblerait que cela soit plus difficile qu'il n'y paraît.

V- Epilogue

Notre présence à la journée de sensibilisation nous a permis, au-delà de la diffusion du questionnaire, d'observer les discours émis à destination des jeunes par les différents acteurs. Le contenu de cette journée était très attractif : les films et les différentes interventions étaient d'une grande pertinence et ont manifestement intéressé les jeunes. Les visites d'entreprises ont été, selon nous, le moment le plus performant en termes d'impact chez les jeunes. Cependant, nous aimerions simplement faire état de quelques constats.

Si la **rémunération** et le **salaires** sont des sujets tabous dans notre culture, ils n'en restent pas moins des éléments déterminants pour les jeunes. Lors de la journée de sensibilisation, un débat est

prévu à la suite des interventions des professionnels. C'est un grand silence qui introduit le débat. L'animatrice insiste et finit par obtenir une question dans l'assemblée de jeunes : « *et combien ça gagne un chaudronnier ?* ». Mais les réponses ne se précipitent pas. Visiblement non préparés à la question, les professionnels finissent par répondre de manière évasive, sans donner de réponse réellement concrète. Après cette première question, plus aucune autre question ne sera posée et le dialogue semble donc rompu. Nous le savons, la rémunération est l'élément central de la représentation du travail (Bérout, Clémence & Meyer, 1985 ; Flament, 1994 et 1996 ; Labbé & Cartaud, 2010 déjà cités). Or, dans les éléments de représentations des métiers que nous avons recueillis, aucun élément relatif à cet aspect n'a pu être relevé. Il semblait donc légitime que les jeunes souhaitent combler ce vide. Communiquer sur des objets de représentations afin d'en favoriser la genèse, c'est aussi comprendre le système représentationnel dans lequel ils vont s'ancrer. Parler des métiers, c'est donc aussi imaginer qu'ils vont s'ancrer dans un système représentationnel dans lequel l'élément rémunération est central et donc incontournable.

Lors des interventions des professionnels (DRH et dirigeants) nous avons remarqué une focalisation de leurs discours sur **l'idée que les métiers de l'industrie n'étaient pas « sales »**. Les résultats de notre étude nous permettent d'avancer que cette idée n'existe pas chez les jeunes et qu'il est donc vain d'essayer de la combattre (nous avons vérifié : le terme

« *sale* » n'a été cité que deux fois parmi tous les mots cités par les 72 jeunes). En évoquant l'aspect « *sale* » dans leur communication, les professionnels ignorent donc la représentation préexistante de ces métiers et se basent sur des représentations prêtées aux jeunes et erronées. A force d'insistance, un tel discours risquerait de créer l'inverse de l'effet escompté. Notre étude nous permet d'entrevoir que les éléments de représentation à contre-carrer seraient plutôt les aspects relatifs à la *chaleur* qui eux sont bel et bien présents dans les représentations des jeunes ainsi que les aspects « *vieillots* » des métiers. Ainsi, les professionnels auraient-ils tout intérêt à axer leur discours sur des aspects positifs et activant les éléments de quête identitaire tel leur caractère innovant, créatif, permettant un développement professionnel et des perspectives de carrière. On le voit à nouveau, l'étude des représentations sociales peut s'avérer déterminante lorsqu'il s'agit de mettre en place une communication opérante et non porteuse de biais cognitifs.

Enfin, la première demande des professionnels envers ces jeunes est la **motivation**. Les dirigeants demandent des jeunes « *motivés* ». Là encore, nous sommes face à des idées reçues qui ont la vie dure, et il serait intéressant d'interroger les représentations que les générations plus anciennes (et les dirigeants en particulier) ont elles-mêmes des jeunes. « *Les explications relatives au niveau de motivation de la jeune génération sont développées autour de deux axes. Le premier axe concerne les changements*

culturels : l'éducation, le confort des politiques sociales, les changements de valeurs. Le second axe touche au contrat psychologique qui relie l'entreprise et les salariés. Les jeunes travailleurs doivent vivre dans le court terme et l'insécurité ; ils doivent dessiner eux-mêmes leur trajectoire professionnelle. Dès lors, ils n'ont pas la même loyauté envers l'employeur ; les salariés plus âgés interprètent ceci comme un déficit de motivation » (Vendramin et Cultiaux, 2008, p.6). De plus, de nombreux auteurs montrent que la motivation a deux facettes, on parle alors de motivation intrinsèque et extrinsèque. La théorie de l'engagement comportemental (voir par exemple Joule & Beauvois, 1987 ; ou Labbé, 2005 pour une application au monde industriel), par exemple, montre qu'il est plus facile de jouer sur les facteurs situationnels que sur les attitudes des individus pour les engager dans une certaine ligne de conduite. Dès lors, nous pensons que cette demande ne peut avoir de sens au moment où elle est émise car ces jeunes ne connaissent pas encore le contexte professionnel offert. C'est aux dirigeants de créer les conditions favorables à une motivation professionnelle et non aux employés de venir armés d'une motivation dès lors forcément artificielle. Cette demande des dirigeants représente, selon nous, une demande non réaliste entraînant un sentiment négatif chez les jeunes avant même qu'ils aient pu connaître le contexte professionnel de ces métiers.

L'**information** existe certes, mais la **communication** pas réellement. Les acteurs pensent pallier un déficit infor-

matif mais ne créent pas les conditions nécessaires à l'émergence d'une représentation sociale, qui, elle, pourrait guider les orientations professionnelles. Cependant, si ce travail de construction est possible, il n'en demeure pas moins délicat car une représentation émerge dans un contexte social particulier (elle doit relever d'un enjeu pour le groupe et faire l'objet de discussions) et dans un ensemble de cognitions déjà présentes (les représentations du travail, des secteurs professionnels, d'autres métiers etc.).

■ Conclusion

Malgré la très forte diversité des moyens d'information dont disposent les jeunes pour s'orienter, ce qu'un élève sait d'un métier ou d'une filière de formation reste le plus souvent flou et incomplet. Parfois même, ce que le jeune croit savoir ne correspond en rien à la réalité. De plus, des inégalités subsistent quant à l'accès à l'information et les stéréotypes (de genre entre autres) déterminent encore les choix professionnels que l'on souhaiterait pourtant de plus en plus équitables et respectant une véritable égalité de chances. L'éducation scolaire joue un rôle important dans la construction de ces représentations. Parce que l'orientation est souvent, par le jeu de la sélection et de l'affectation dans notre système scolaire, trop étroitement dépendante de la performance scolaire, le jeune risque de réduire la représentation qu'il a de lui-même à la seule dimension scolaire, allant parfois jusqu'à refouler une expression personnelle qu'il jugerait irrecevable par l'institution. La formulation du choix professionnel et la représentation qu'en

a le jeune est donc pour lui un enjeu de taille : en exprimant un choix professionnel, il exprime des perspectives, des ouvertures et les possibles qui s'offrent à lui. Si le travail est pour les jeunes une donnée essentielle ce n'est pas tellement pour lui-même, en tant que lieu d'un accomplissement de soi, mais pour ce qu'il est susceptible de permettre dans sa vie sociale et individuelle.

Cette recherche, commanditée par une association d'industriels et financée par le Conseil Régional Midi-Pyrénées, est présentée très partiellement ici. Cette contribution nous permet de rendre compte de l'intérêt d'un recueil des représentations sociales des métiers dans l'élaboration des actions de sensibilisation. Après avoir confirmé empiriquement la désaffection des jeunes de notre échantillon pour les métiers de l'industrie, nous avons procédé à l'étude des représentations de trois métiers : le chaudronnier, le soudeur et l'opérateur sur machines à commandes numériques. Des éléments tels que le salaire, le plaisir, la créativité et les possibilités d'accomplissement de soi en sont absents, ce qui pourrait expliquer le manque d'intérêt des jeunes pour ces métiers. À l'inverse, ce sont des aspects vieillots (chaudron) et des conditions d'exercice difficiles (chaleur) qui apparaissent, voire des éléments erronés (notamment pour l'opérateur sur machines à commandes numériques) et laissent entrevoir une méconnaissance des métiers de l'industrie. Enfin, si les trois métiers interrogés ne semblent pas générer de représentations sociales, leur évocation semble cependant mobiliser

d'autres registres de cognitions, plus englobants, relevant de l'ensemble « métiers de l'industrie ». Par exemple, les « conditions de travail difficiles » font partie des éléments de représentations des métiers de l'industrie en général et l'aspect « labeur, galère » des représentations du travail (Labbé & al., 2009). Ainsi l'on comprend l'importance de la prise en compte des systèmes représentationnels dans l'étude des représentations sociales d'objets en émergence voire pour tout objet de représentation.

Un travail de sensibilisation est donc nécessaire et légitime les actions de communication des industriels. Cependant, informer n'est pas communiquer et si l'on réfléchit à un rapprochement possible entre l'industrie et les jeunes, il nous semble alors pertinent de centrer la communication sur différents éléments tels que l'avenir, la reconnaissance, l'épanouissement de la personne.

Nous n'omettons pas que les résultats présentés ici ne sont pas généralisables. Réalisés sur un échantillon restreint de collégiens en milieu rural et à forte culture industrielle, il serait souhaitable de réactualiser ces données périodiquement et d'étendre l'échantillon à d'autres territoires. Nos travaux actuels se poursuivent sur l'impact des stages en entreprises sur les représentations sociales du travail. D'une part nous nous intéressons aux transformations de représentations opérées chez les enseignants (principaux prescripteurs de l'orientation) réalisant des stages en entreprise (Labbé, 2010 ; Labbé & Starck, 2011), d'autre part nous réalisons des recueils de représentation

du travail chez nos étudiants qui, pour la première année dans notre discipline, reçoivent lors de leur cursus des unités d'enseignement de professionnalisation. Les recueils actuels se font sur de plus amples échantillons et cette étude en a constitué le socle.

1.5 BIBLIOGRAPHIE

- Abric J.-C. (1976), *Jeux conflits et représentations sociales*, Thèse de doctorat d'Etat non publiée, Université de Provence, Aix-en-Provence
- Abric J.-C. (1994a), *Pratiques sociales et représentations*, Paris : PUF, 251 p.
- Abric J.-C. (1994b), « L'organisation interne des représentations sociales : système central et système périphérique », in C. Guimelli, *Structures et transformation de représentations sociales*, Paris : Delachaux et Niestlé, 277 p.
- Abric J.-C. (2003), « Méthodologie de recueil des représentations sociales », in J.-C. Abric, *Pratiques sociales et représentations*. Paris : PUF, 252 p.
- Aldeghi I., Cohen-Scali V. (2005), « Orientation et professionnalisation des jeunes dans le secteur du bâtiment », *Cahier de recherche du CREDOC*, n°219, 169 p. (<http://www.credoc.fr/pdf/Rech/C219.pdf>)
- Bérourd G., Clémence A., Meyer G. (1985), « Les apprentis : images de soi et images du monde », *Revue Suisse de Sociologie*, n°1, pp. 61-90
- Bonardi C., Roussiau N. (1999), *Les représentations sociales*, Paris : Dunod, 124 p.
- Brechon P. (2003), *Les valeurs des Français*, Paris : Armand Colin, 351 p.
- Chaix M.-L. (2007), « Dispositifs de formation par alternance et construction d'identité de métier. Actes du congrès international AREF », *Actualité de la Recherche en Education et en Formation*. Strasbourg, 28-31 août 2007
- Danvers F. (2007), « Crindal Alain, Ouvriez-Bonnaz Régis (2006). La découverte professionnelle », *Recherche et formation*, n°54, pp. 170-172 (<http://rechercheformation.revues.org/955>)
- De Coster M. (1994), Bilan, actualité et perspective de la sociologie du travail, in M. De Coster et F. Pichault, *Traité de sociologie du travail* (pp. 1-27), Bruxelles : De Boeck, 551 p.
- Delay B. (2008), « Les jeunes : un rapport au travail singulier. Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges », *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 104, septembre, 39p. (<http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/Doc104-Delay-travail-singulier-opposition-age.pdf>)
- England G. (1991), "The meaning of work in the USA : Recent changes", *European Work and Organizational Psychology*, n°1, 2-3, pp. 111-124
- Flamant N. (2005), « Les jeunes, les seniors et l'entreprise - Faux débats, vraies questions », *Étude (Entreprise et personnel)*, n°250

Flament C. (1994), « Le plaisir et la rémunération dans la représentation sociale du travail », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n°23, pp. 61-69

Flament C. (1996), « Les valeurs du travail, la psychologie des représentations sociales comme observatoire d'un changement historique », in J.-C. Abric (ed.), *Exclusion sociale, insertion et prévention* (pp. 113-124), Saint-Agne : Erès, 166 p.

Flament C. (1987), « Pratiques et représentations sociales », in J.-L. Beauvois, R.-V. Joule, J.-M. Monteil, *Perspectives cognitives et conduites sociales*, Tome 1, Fribourg : Delval, 312 p.

Flament, C. (1986), « L'analyse de similitude : une technique pour les recherches sur les représentations sociales », in W. Doise & A. Palmonari, *L'étude des représentations sociales*, Lausanne : Delachaux & Nestlé, 207p.

Flament, C. (1981), « L'analyse de similitude : une technique pour les recherches sur les représentations sociales », *Cahiers de Psychologie Cognitive*, n°4, pp. 357-396,

Guichard M., Huteau M. (2006), *Psychologie de l'orientation*, Paris : Dunod, 334 p.

Guimelli C. (1994), *Structures et transformations des représentations sociales*, Lausanne : Delachaux et Niestlé 277 p.

Haas V. (1999), *Mémoires, identités et représentations socio-spatiales d'une ville, le cas de Vichy : étude du poids de l'histoire politique et touristique dans la construction de l'image de la ville par ses habitants*,

Thèse de doctorat d'Etat non publiée, EHESS, Paris

Institut W.E.I. (2007), *Perception de l'emploi industriel par les jeunes*, Rapport non publié réalisé pour l'UIMM, étude dirigée par Alain Mergier

Jodelet D. (1989), *Les représentations sociales*, Paris : PUF, 424 p.

Joulain M. (1995), « Le travail et l'avenir chez les jeunes adultes rencontrés à l'ANPE », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n°27, pp. 56-76

Joulain M. (1998), « Le travail précaire et ses valeurs, l'exemple du C.E.S. », *Revista de Orientacion y Psicopedagogia*, n°9, 15, pp. 5-23

Joule R.-V., Beauvois J.-L. (1987), *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*, Grenoble: P.U.G. 287 p.

Labbé S. (2010), *Le monde du travail dans l'éducation : approche psychosociale des représentations*. Conférence présentée au Séminaire doctoral, PROFEOR-CIREL, 14 Avril 2011, Université de Lille 3, Lille

Labbé S. (2005), *Engagement et implication professionnelle dans la construction d'une éthique d'entreprise : Le cas de 5 recherches-actions menées dans le milieu industriel*, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation non publiée, Université de Toulouse-Le Mirail

Labbé S., Starck S. (2011), « Stages longs et représentations du travail », Conférence présentée à la journée d'étude *Des enseignants dans l'entreprise : Le cas d'une*

année en entreprise d'enseignants du second degré, 15 Décembre 2011, Université de Lille 3

Labbé S., Cartaud E. (2010), « L'étude des représentations sociales du travail pour une communication professionnelle et professionnalisante », *Actes du congrès AREF 2010*, Genève, Suisse (<https://plone2.unige.ch/aref2010>)

Labbé S. & al. (2009), « De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre ? », *Rapport de la recherche SHS* (<http://repere.no-ip.org/members/slabbe/rapport%20projet%20shs%20bis%20-%20crefi-t%20repere%20.pdf/view>)

Lalive D'Epinay C. (1994), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster M. & F. Pichault (eds.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles : De Boeck, 551p.

Levy-Leboyer C. (1984), *La crise des motivations*, Paris : PUF, 135 p.

Lo Monaco G., Lheureux F., Halimi-Falkowicz S. (2008), « Test d'Indépendance au Contexte (TIC) et Structure des Représentations Sociales », *Swiss Journal of Psychology*, n°67 (2), pp. 119-123

Méda, D. (1995), *Le travail : une valeur en voie de disparition*, Paris : Flammarion, 358 p.

Méda D., Vendramin P. (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *Sociologies* (<http://sociologies.revues.org/3349>)

Mias C. (1999), *L'implication professionnelle dans le travail social*, Paris : L'Harmattan, 319 p.

Moliner P. (2001), « Formation et stabilisation des représentations sociales », in P. Moliner, *La dynamique des représentations sociales*, Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, 303 p.

Moscovici S. (1961), *La psychanalyse, son image et son public*, Paris : PUF, 650 p.

Mow X. (1987), *International Research Team, The Meaning of work*, New York: Academic Press

Negura L., Samson A. (2008), « Jeunes et travail : l'avantage d'être francophone en Ontario », *Reflets, Revue d'Intervention Sociale et Communautaire*, n°12(1), pp. 129-155

Observatoire de la Parentalité en Entreprise (2010), *Baromètre 2010 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. 3^{ème} volet : les adolescents, le travail et le monde professionnel* (<http://www.observatoire-parentalite.com/barometre-2010.html>)

Osty F. (2003), *Le désir de métier : Engagement, identité et reconnaissance au travail*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 244 p.

Perret B., Roustang G. (1993), *L'économie contre la société*, Paris : Seuil, 274 p.

Pralong J. (2010), « L'image du travail selon la Génération Y. Une étude inter-générationnelle », *Revue Internationale de Psychosociologie*, n°39, XVI, pp. 109-134

- Riffault H. (1994), « Le travail et la représentation sociale de l'économie », in H. Riffault (ed.), *Les valeurs des français*, Paris : PUF, 332 p.
- Riffault H. (1995), « Les Européens et la valeur du travail », *Futuribles*, n°200, pp. 25-46
- Rouquette M.-L. (1997), *La chasse à l'immigré : Violence, mémoire et représentations*, Sprimont : Mardaga
- Rousselet J., Balazs G., Mathey C. (1975), « L'idée de travail, de réussite et d'échec chez des jeunes de milieux sociaux et scolaires différents », *Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 7, pp. 13-102
- Salmaso P., Pombeni, M.-L. (1986), « Le concept de travail », in W. Doise & A. Palmonari (eds.), *L'étude des représentations sociales* Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, pp. 198-207
- Sue R. (1994), *Temps et ordre social*, Paris : PUF, 313 p.
- Tchernia J.-P. (2005), « Les jeunes européens, leur rapport au travail », in O. Galland & B. Roudet, *Les valeurs des jeunes*, Paris : La Découverte, 239 p., pp. 205-228
- Vendramin P., Cultiaux J. (2008), Les générations face aux mutations du rapport au travail, *Actes du colloque international de GT1 de l'AISLF - « Jeunesses au travail : rapports intergénérationnels et dynamiques des groupes professionnels »*, Brest, 29-30 mai 2008
- Verdier E. (2010), « Postface », *Formation Emploi*, n°109 (<http://formationemploi.revues.org/index2818.html>)
- Vidaller V. (2005), « Une étude diachronique des évolutions de la représentation du travail entre 2000 et 2003 », *Cinquième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*, organisé par l'ADRIPS du 1 au 4 Septembre 2005 à Lausanne (Suisse)
- Vidaller V. (2006), *De la dynamique à la prédiction des représentations sociales : le cas des OGM et du travail*, Thèse de Doctorat non publiée, Université Paul Valéry, Montpellier III, 204 p.
- Vidaller V. (2007), « Le travail une représentation sociale en transformation », *Congrès International d'Actualité de la Recherche en Education et en Formation*, organisé par l'AREF du 28 au 31 août 2007, Strasbourg

CHRONIQUES du TRAVAIL... ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue, 2011).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).

Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est composante d'Aix Marseille Université (AMU) depuis le 1^{er} janvier 2012 (avant la fusion des trois universités d'Aix-Marseille, l'IRT faisait partie intégrante de l'Université de la Méditerranée, UII).

C'est Charles Cadoux qui a créé la revue *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* en 1988. Dans cette version (1988-2010), 19 numéros ont été édités.

Francis Hordern en a été l'acteur principal en la dirigeant pendant 10 ans et en lui permettant de devenir une référence en matière d'histoire contemporaine du droit du travail.

2011... une nouvelle orientation et un nouveau titre pour les *Cahiers* qui ambitionnent de devenir une revue de référence de sciences sociales du travail sous le nom désormais de « *Chroniques du Travail* ». La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux, étudiants... pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical.



prix : 20€

Edition et Publication : IRT
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence
<http://irt.univ-amu.fr>

Mise en page et Impression : Studio  Empreinte
23, rue de Navarin - 13006 Marseille
www.empreinte-std.com



9 782954 083216

ISBN : 978-2-9540832-1-6
ISSN : 2257-5650