Les attitudes à l'égard de l'insertion professionnelle d'apprentis de l'enseignement supérieur

How do apprentices of higher education feel about integration in a working environment?

Valérie Cohen-Scali

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5194>

DOI : 10.4000/osp.5194

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Référence électronique

Valérie Cohen-Scali, « Les attitudes à l'égard de l'insertion professionnelle d'apprentis de l'enseignement supérieur », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 30/2 | 2001, mis en ligne le 15 mars 2004, consulté le 22 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5194> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5194>

Ce document a été généré automatiquement le 22 octobre 2020.

© Tous droits réservés

Les attitudes à l'égard de l'insertion professionnelle d'apprentis de l'enseignement supérieur

How do apprentices of higher education feel about integration in a working environment?

Valérie Cohen-Scali

Introduction

Les formations en alternance dans l'enseignement supérieur se sont multipliées au cours des 10 dernières années. En 1992, on comptait 4 788 apprentis, en 1994, ils étaient 12 540 et 17 647 en 1995, enfin, en 1998, on totalisait 36 876 apprentis dans l'enseignement supérieur. En 6 ans, les effectifs se sont donc multipliés par plus de 7. Cette croissance des effectifs dans ces formations relativement récentes dans le système universitaire français souligne l'intérêt des jeunes pour une intégration précoce dans le monde du travail et des attentes d'insertion professionnelle plus facile dans un contexte économique encore difficile. Les B.T.S. puis les D.U.T. sont les diplômes les plus souvent préparés par cette voie.

L'apprentissage permettrait un passage progressif vers le monde du travail et correspondrait à une « transition aménagée de l'école au travail », censée favoriser la socialisation professionnelle. Lichtenberger (1995) la considère comme une transition maîtrisée entre l'école et l'emploi qu'il oppose à « l'alternance sauvage » faite de successions de périodes de chômage, d'emplois précaires, et de stages de formation. C'est aussi pour Jedlicka et Delahaye (1994) un dispositif qui permet d'établir des liens entre les différents champs de la réalité professionnelle, entre la théorie et la pratique, entre l'expérience et la réflexion et permettrait de constituer, d'insérer et de maintenir le capital compétences des individus et des entreprises.

L'objet de cet article est d'analyser le rôle de l'apprentissage et plus particulièrement de l'intégration en entreprise sur les attitudes à l'égard de l'insertion dans le monde du travail. L'alternance favorise-t-elle les attitudes positives à l'égard du travail et de l'insertion ? Permet-elle l'engagement professionnel après l'obtention du diplôme ? Les apprentis du supérieur sont-ils mieux ou plus mal armés pour affronter le monde du travail ? Il s'agit également de comprendre les déterminants de ces attitudes au sein de ce contexte spécifique de formation.

Ainsi, nous intéressons nous à plusieurs dimensions du contexte de formation dans lequel les jeunes évoluent plus qu'aux différences inter-individuelles, pour analyser les attitudes et représentations à l'égard de l'insertion. Notre principale hypothèse consiste à croire que la rencontre avec l'acteur « entreprise » joue un rôle majeur pour le développement d'attitudes stratégiques à l'égard de l'insertion professionnelle. Deux enquêtes réalisées sur des apprentis du supérieur permettront de tester plusieurs hypothèses présentées plus loin. Au préalable, nous souhaitons resituer notre questionnement dans le cadre de deux ensembles de travaux. D'une part, nous évoquerons les travaux réalisés sur l'alternance : quels sont les effets connus de ce type de formation sur les attitudes des jeunes ? D'autre part, nous aborderons des travaux effectués sur la socialisation professionnelle des jeunes : quels sont les effets de l'intégration dans une entreprise, dans le monde du travail sur les attitudes des jeunes ?

Les attitudes des apprentis

Les recherches réalisées sur l'apprentissage soulignent les effets plutôt contradictoires de ce dispositif.

Certains travaux mettent en évidence les aspects plutôt favorables de l'apprentissage à l'émergence d'attitudes positives à l'égard de la formation et de l'insertion.

Ainsi, une recherche longitudinale de Bynner et Roberts (1991) sur les trajectoires de jeunes en transition de l'école au travail en Allemagne montre la difficulté des jeunes à trouver un contrat de travail. 85 % des jeunes qu'ils ont interrogés se disent satisfaits de leur travail et de leur niveau de vie même si les rémunérations sont jugées trop faibles pour leur permettre de devenir vraiment indépendants de leurs parents.

De même, Clénet (1993) a analysé les représentations de 150 jeunes apprentis du monde rural, avant et pendant la formation. Il remarque qu'ils sont très satisfaits de la formation suivie et ont des représentations très positives de soi. Comparés à des jeunes non apprentis, l'auteur note que l'alternance semble améliorer le sentiment d'aise (+ 12 %) et génère une impression d'utilité. Les jeunes en alternance sont également plus nombreux à développer des projets professionnels et des projets de formation. L'apprentissage produirait un ensemble de changements sur les attitudes des jeunes « En passant de l'école traditionnelle à un système de formation en alternance, l'élève change ses représentations : ses opinions changent, ses attitudes changent sans forcément changer ses valeurs, il valorise différemment sa situation à travers lui-même, des autres, de ses actions (...) il tend à complexifier son système de représentations » (1993, p. 139).

D'autres travaux mettent, en revanche en exergue, les effets plutôt négatifs de ce système de formation notamment sur le plan des apprentissages professionnels.

La recherche conduite par Monaco (1993) montre que l'apprentissage est un système qui bénéficie davantage aux entreprises qu'aux jeunes. Les jeunes développent peu leurs compétences professionnelles au cours de ses formations car ils se voient confier avant tout des activités d'exécution, notamment des travaux préparatoires ou intermédiaires. Les jeunes seraient relégués à la partie la moins valorisante du travail et ont rarement des responsabilités. Ils mobilisent avant tout des savoirs de base. Et l'auteur conclut « On peut parler selon nous de socialisation aux contraintes de travail salarié aux bas niveaux de la hiérarchie professionnelle » (1993, p. 221). L'enquête réalisée par le C.E.R.E.Q. aboutit aux mêmes constats. En interrogeant 6 000 jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage du niveau C.A.P. ou niveau ingénieur, l'enquête souligne les défaillances du système. Elle montre l'incapacité de l'alternance à former à un métier individuel mais serait plutôt une initiation aux métiers de l'entreprise. L'encadrement serait très limité notamment de la part du tuteur d'entreprise et les conditions de travail assez mauvaises. Les apprentis effectuent notamment de nombreuses heures supplémentaires. Cette enquête ajoute que les dispositifs d'alternance sont mieux établis dans les entreprises de grande taille et des secteurs des biens d'équipement et du tertiaire.

Si l'alternance permet une évolution des attitudes et représentations, elle ne favorise pas le développement des compétences professionnelles. D'autres recherches font des constats plus nuancés sur les effets de l'alternance.

Dès 1986, Clémence, Deschamps et Roux (1986) soulignaient le rôle de l'orientation dans l'évaluation de la trajectoire de formation et d'insertion chez les jeunes en alternance. Ils montrent que le secteur professionnel de formation et le niveau scolaire sont les variables indépendantes les plus explicatives de la perception de l'entrée en apprentissage. Plus l'entreprise s'inscrit dans le cadre d'une entreprise industrielle moderne, plus les apprentis attribuent leur choix de formation à leur trajectoire antérieure et à leurs goûts personnels et plus il s'agit d'une entreprise artisanale, plus ils attribuent leurs choix aux caractéristiques de la profession et aux activités propres au métier vers lequel ils se dirigent. De plus, plus l'apprenti occupe un niveau élevé dans la hiérarchie de son entreprise d'accueil et suit une formation de niveau élevé, plus il considère sa position comme déterminée par sa trajectoire antérieure.

Dans une étude menée auprès de jeunes de 17 à 21 ans formés dans des lycées techniques agricoles comprenant de nombreux stages en entreprises, Chaix (1995, 1997) a identifié deux types d'attitudes à l'égard de la formation en fonction de la présence ou l'absence de projets.

Les jeunes qui ont un projet professionnel précis sont satisfaits de la formation, se montrent plus aptes à utiliser les différents pôles de la formation (lycée, entreprise...) pour construire leurs savoirs. Ceux qui n'ont pas de projet ont plus de difficulté à utiliser le dispositif école-entreprise et auraient des attitudes plus négatives à l'égard de la formation et de l'insertion. Selon l'auteur, la construction ou non d'un projet dépend de la capacité des jeunes à trouver un sens à la formation et du choix d'orientation dans la filière, dans l'entreprise, des relations et du niveau de reconnaissance offert dans l'entreprise de stage.

Il semble possible de conclure à partir de ces constats de recherche que le contact avec l'entreprise dans le cadre de l'alternance produit des changements d'attitudes et peu

d'acquisitions de compétences professionnelles. Cependant, l'effet de cette intégration professionnelle varie en fonction de certaines dimensions :

- la structure de l'entreprise (taille, secteur, rapport à la formation) ;
- la culture de l'entreprise (accueil réservé aux nouveaux arrivants, interactions sociales, relations hiérarchiques, qualité des informations destinées au personnel).

Pour compléter la connaissance des effets de l'intégration professionnelle sur les attitudes des jeunes, nous avons fait appel aux recherches effectuées sur les effets des expériences professionnelles des jeunes, dans un cadre plus large que l'alternance englobant les petits boulots, le travail à temps partiel, ou l'emploi à durée déterminée.

Intégration des jeunes et accueil dans les entreprises

Les travaux menés sur l'influence des expériences professionnelles soulignent souvent l'importance de la qualité de l'accueil en entreprise. Les travaux de Lancry-Hoestland et Touzard (1993) mettent en évidence l'importance des relations avec les supérieurs hiérarchiques pour le développement d'attitudes positives à l'égard du travail. Ils soulignent le lien entre l'accroissement des stratégies de carrière, des projets d'avenir professionnel et la perception des règles de promotion dans l'entreprise ainsi qu'avec la qualité des relations sociales. Étudiant les effets des petits boulots menés en parallèle d'une poursuite d'études sur la santé mentale globale auprès de 1 000 jeunes de 16 à 18 ans, Finch, Mortimer et Ryu (1997) montrent l'effet de la qualité du travail effectué. Chez les jeunes qui ont des opportunités de promotion, qui ont le sentiment d'être bien payés et de faire un travail assez intéressant, le sentiment de compétences s'accroît en 1 an et la qualité des relations avec les pairs et la famille s'améliore. Ils sont aussi plus optimistes pour l'avenir.

Concernant l'effet des expériences professionnelles sur la centralité du travail, les résultats paraissent là aussi plutôt contradictoires. Selon Fraccaroli (1994), avant l'entrée sur le marché du travail, la centralité du travail est importante. Cependant, une fois dans le monde du travail, la centralité du travail diminue fortement pour certains jeunes au profit des activités extra-professionnelles. À l'inverse, Pohl (1997a, 1997b) comparant la centralité du travail chez les salariés et les étudiants, a trouvé que les étudiants, avaient généralement des attitudes plus négatives à l'égard du travail que les salariés.

Ces résultats mettent en évidence que la diversité des expériences professionnelles produit une variété d'attitudes à l'égard du travail et que la qualité des interactions sociales qui se déroulent dans les contextes de travail est un des facteurs clef de la socialisation professionnelle.

Les organisations ont en effet, des règles plus ou moins explicites pour accueillir les nouveaux arrivants. Pour Wanous (Furnham, 1997) qui a étudié la socialisation organisationnelle, trois ensembles d'actions inspirées de la théorie de l'apprentissage social, favoriseraient l'intégration des nouveaux :

- fournir à la personne une information réaliste sur les comportements attendus ;
- aider et rassurer dans la réalisation de l'activité surtout dans les premiers temps ;
- proposer des modèles explicitant à la nouvelle recrue ce qui est approprié.

Pour cet auteur, la socialisation organisationnelle se réalise en 5 étapes :

- le développement d'une nouvelle identité dans l'organisation ;

- l'acquisition de rôle et de conduites appropriés à son équipe de travail ;
- la construction de compétences et d'aptitudes liées à l'activité ;
- l'adaptation aux normes et valeurs du groupe ;
- l'identification du sens des normes organisationnelles, des pratiques et procédures.

Cependant, pour Tapia (1994), les entreprises ne doivent pas tant contraindre les jeunes à l'adoption de comportements normatifs, qu'à gagner en souplesse, « élargir la marge de tolérance pour les aspects non conformes des conduites sociales dans l'entreprise, de sorte que les jeunes puissent en fonction de leurs stratégies identitaires ou de leurs types de personnalité investir dans l'entreprise leurs connaissances, leur potentiel énergétique » (p. 42).

Par ailleurs, l'engagement vis-à-vis de l'entreprise est la conséquence de cette socialisation et comprendrait trois composantes que les jeunes peuvent plus ou moins acquérir selon Allen et Meyer (Arnold *et al.*, 1998) :

- l'engagement affectif (*affective commitment*): l'attachement émotionnel à l'entreprise ;
- l'engagement dans la durée (*continuance commitment*): la perception des coûts et des risques associés au fait de quitter l'entreprise ;
- l'engagement normatif (*normative commitment*): le sentiment de responsabilité vis-à-vis de son entreprise.

Pour réaliser cet engagement, Tapia suggère que les entreprises doivent savoir répondre aux attentes des jeunes qui sont les suivantes :

- des attentes de reconnaissance et de considération pour la personne et le travail réalisé ;
- des attentes d'équité, de justice sociale ;
- des attentes d'explicitation des règles de fonctionnement de l'entreprise relatives à la promotion, à l'accès à la formation ou à l'enrichissement des tâches.

Ces travaux sur la socialisation organisationnelle éclairent sur les dispositifs que les entreprises devraient mettre en place pour favoriser l'intégration des jeunes. Ils permettent de saisir ce qu'est l'intégration professionnelle positive que l'on peut définir grâce à la présence de plusieurs signes :

- bonnes relations perçues avec les supérieurs hiérarchiques et les collègues ;
- informations concernant l'entreprise et ses stratégies ;
- perception des règles de fonctionnement de l'entreprise ;
- clarté du rôle attendu.

Ils montrent également que l'intégration dans une entreprise produit des transformations des attitudes :

- relations différentes dans le cadre de la sphère non professionnelle ;
- développement de stratégies de carrière ;
- nouvelle perception du futur ;
- implication différente vis-à-vis du travail ;
- développement de nouvelles pratiques sociales et professionnelles.

Maintenant, nous présentons notre problématique et nos hypothèses qui visent à creuser l'effet de l'intégration en entreprise sur les attitudes à l'égard de l'insertion.

Problématique et hypothèses

Les jeunes vivent de manières très différentes la transition école-travail, que tous s'attendent cependant à devoir affronter après leurs études (et en cela on peut

considérer qu'elle est différente des autres transitions rencontrées par les individus au cours de leur vie professionnelle). L'alternance constitue une forme aménagée de transition vers le monde du travail par la socialisation professionnelle qu'elle permet grâce, d'une part, aux enseignements théoriques finalisés et, d'autre part, à l'intégration dans une entreprise sur plusieurs années.

Nous avons voulu nous centrer sur les attitudes des jeunes comme acteurs dans la transition de l'école au travail, sur leurs attitudes et sur la manière dont ils envisagent l'avenir. Puis, nous nous sommes interrogés sur les déterminants de ces attitudes à l'égard de l'insertion et l'avenir professionnel et plus particulièrement à la manière dont l'entreprise intervient pour favoriser ou limiter les aspirations professionnelles. Il nous semble en effet, que l'entreprise est un acteur clef qui contribue plus que tout autre à transformer les représentations de la trajectoire professionnelle envisagée par les jeunes.

Notre objectif est de montrer qu'au sein des dispositifs d'alternance, les jeunes développent des attitudes stratégiques différentes et ne sont pas passifs pour affronter la transition de l'école au travail même s'ils ont peu de ressources, de soutien moral, psychologique ou financier. La rencontre avec le monde du travail est un élément déterminant dans la constitution de ces attitudes mais la formation en centre de formation joue également un rôle socialisateur dont il semble toutefois plus difficile de définir les effets.

Quatre hypothèses ont été définies :

Les étudiants développent des attitudes stratégiques plus positives pour aborder le monde du travail quand ils sont en alternance que lorsqu'ils sont dans une formation classique.

La qualité de l'intégration est déterminante et produit des attitudes différenciatrices à l'égard de l'insertion : plus le jeune se sent bien intégré dans son entreprise, plus il est motivé pour s'engager dans une vie professionnelle.

Plus on avance dans la formation et on se rapproche de l'insertion dans l'emploi, plus les attitudes se transforment et traduisent une plus grande attraction pour le monde du travail et de l'entreprise.

Certains secteurs professionnels pourraient favoriser plus que d'autres, l'implication professionnelle et le développement d'attitudes positives à l'égard de l'insertion et du travail.

Pour tenter de cerner les attitudes à l'égard de l'insertion et les déterminants de ces attitudes chez des apprentis du supérieur pour tester ces hypothèses, deux enquêtes ont été successivement réalisées.

Présentation de l'enquête 1

La première enquête a été réalisée auprès de deux populations d'étudiants de l'enseignement supérieur : une population est formée en alternance et l'autre suit une formation classique. L'objectif de cette recherche était de mettre en évidence les attitudes à l'égard de l'insertion des jeunes des deux populations et d'observer l'effet de l'alternance comparée à la formation classique.

Population et méthodologie

Les deux populations préparaient un D.U.T. en techniques de commercialisation (tableau 1). Les 163 étudiants en alternance se trouvaient 15 jours en entreprise et 15 jours en I.U.T. chaque mois, étaient salariés et disposaient d'un contrat de travail. Les 129 étudiants de la formation classique étaient formés majoritairement en I.U.T. avec 10 semaines de stages en entreprise au cours de la formation.

TABLEAU 1. Les effectifs des populations d'étudiants interrogés

	ALTERNANCE	CLASSIQUE	TOTAL
1 année	101	72	173
2e année	62	57	119
Total	163	129	336

TABLE 1. **DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF STUDENTS POLLED IN 2 CATEGORIES : APPRENTICES AND FULL TIME STUDENTS. DISTRIBUTION OF THE 2 CATEGORIES BY YEAR OF STUDY**

L'ensemble de ces étudiants a répondu à un questionnaire composé de plusieurs parties, hormis les caractéristiques psychosociales visant à repérer les variables indépendantes principales (le sexe, l'âge, le milieu social et scolaire, le type de Bac obtenu), les variables dépendantes étudiées étaient les suivantes :

Les attitudes à l'égard de la formation en I.U.T. et en entreprise : Plusieurs questions ont été posées pour évaluer ces attitudes. Plus particulièrement, un inventaire en 10 items a été proposé pour appréhender le niveau d'intégration perçue dans l'entreprise d'accueil. Pour élaborer cet outil, nous avons utilisé plusieurs questionnaires concernant les relations dans le travail, la motivation au travail et la satisfaction au travail. Une échelle de Likert en 4 points permettait aux sujets de répondre et on établissait ensuite un score d'intégration.

La centralité du travail :

Pour analyser ces attitudes à l'égard du travail, nous avons construit un inventaire constitué de 20 items en nous inspirant de deux outils. D'une part, nous avons utilisé un inventaire américain composé de 78 items : le S.R.A. Attitudes Survey (Miller, 1991) propose une mesure des attitudes d'employés à l'égard de l'environnement de travail.

D'autre part, nous avons utilisé un questionnaire adapté par Tapia (1994) qui permet de définir des catégories d'attitudes, allant de l'occupationnisme (non engagement dans la vie professionnelle) au professionnalisme (fort engagement dans la vie professionnelle).

Les attitudes à l'égard de l'insertion et de l'avenir professionnels : Nous avons évalué les attitudes des étudiants à l'égard de l'insertion grâce à plusieurs questions énoncées plus loin. Ces questions ont été identifiées à la suite d'une enquête exploratoire menée auprès de 30 étudiants interrogés par entretiens. À cela, nous avons ajouté un différenciateur sémantique adapté par Cascino et Le Blanc (1993). Cet outil à 15 items dérivé d'un questionnaire américain évalue l'attitude affective à l'égard du futur. À

partir de certains indicateurs, nous avons analysé, le niveau de « satisfaction générale à l'égard du futur ».

L'estime de soi (version française du Coopersmith)

Deux cent quatre-vingt douze étudiants ont donc répondu à ce questionnaire en 1997. Plusieurs types de traitements statistiques ont été appliqués à ces données : tris à plat, tris croisés, analyse factorielle des correspondances, classification ascendante hiérarchique et typologie-segmentation.

Nous évoquons une partie des résultats de l'enquête, qui nous permet de tester nos hypothèses (pour d'autres résultats voir Cohen-Scali, 2000). Ils sont issus du traitement aux questions relatives aux attitudes à l'égard de l'insertion et de l'avenir.

L'échantillon comprend 51,3 % de filles et 48,7 % de garçons. Ils ont 21 ans en moyenne. Concernant l'origine sociale, les professions des pères sont ouvriers (21,6 %), cadres du privé (19,5 %), travailleurs indépendants (12,7 %), employés (12 %), cadres du public (11,3 %), commerçants (8,6 %), autres (9,3 %).

Sur le plan de leur origine scolaire, 40 % d'entre eux ont un Bac Technique en comptabilité ou en commerce et 36,3 % ont un Bac d'Économie, 16 % ont d'autres Bacs d'enseignement général et 4,2 % ont un Bac Professionnel.

Les résultats

Les attitudes stratégiques à l'égard de l'insertion professionnelle

À partir des réponses à plusieurs questions fermées concernant la variable dépendante « Attitudes à l'égard de l'insertion et de l'avenir professionnels », une analyse factorielle des correspondances a été réalisée. Les questions composant cette variable étaient les suivantes :

Q41 « Après vos études combien de temps prendra selon vous votre recherche d'emploi ? » 3 réponses étaient possibles « moins de 6 mois » (a), « de 6 mois à un an » (b) et « Ne sait pas » (c) ;

Q43 « Quand pensez-vous trouver l'emploi que vous souhaitez vraiment ? » : trois réponses étaient possibles « plusieurs mois » (a), « plusieurs années » (b), « jamais » (c) ;

Q46 « Avez-vous des projets professionnels clairs ? » trois réponses possibles : « projets précis » (a), « projets flous » (b), « aucun projet » (c) ;

Q47 « Avez-vous clairement en tête la manière dont vous allez chercher du travail ? » trois réponses possibles : « je sais de façon claire » (a), « je sais de façon floue » (b), « je ne sais pas du tout » (c) ;

Q42 « Comment envisagez-vous la période après la fin de la formation ? » : deux réponses possibles « ce sera une période plutôt agréable » (a), « ce sera une période plutôt désagréable » (b) ;

Q39 « Après la formation à l'I.U.T. qu'envisagez-vous de faire ? » trois réponses possibles (après regroupement) : faire une formation (a), voyager (b), chercher du travail (c), m'investir dans des activités non professionnelles (loisirs, famille) (d) ;

Q45 « Comment voyez-vous l'avenir dans les trois ans qui viennent ? » quatre réponses possibles : « je suis pessimiste » (a), « je suis inquiet » (b), « je suis serein » (c), « je suis optimiste » (d) ;

Q44 « Quel type de premier poste pensez-vous trouver ? » réponses proposées: ouvrier (a), employé (b), technicien (c), cadre moyen (d), cadre supérieur (e), chef d'entreprise (f), autres (g).

Trois facteurs ont été extraits à partir de l'analyse des contributions globales (voir annexe 1). Nous n'évoquerons que les deux premiers qui expliquent près de 30 % de la variance. La figure / suivante présente le premier plan factoriel et les variables contribuant à chacun des deux premiers facteurs.

FIGURE 1. **Premier plan factoriel sur les attitudes à l'égard de l'insertion — Enquête 1**

CASE 1. **THE TWO, FIRST VALUES OF THE FACTORIAL ANALYSIS BY ATTITUDES TO PROFESSIONAL INTEGRATION. SURVEY 1**

L'analyse de ces réponses devait nous permettre de définir comment les jeunes envisagent l'insertion dans le monde du travail.

Le premier facteur F_1 nommé « Engagement dans l'insertion professionnelle » correspond à 18,6 % de la variance. Sur un premier pôle, se regroupent des variables exprimant l'existence d'un objectif professionnel précis, la perspective d'une courte période de recherche d'emploi, des stratégies claires pour atteindre l'objectif professionnel, des souhaits d'occuper des emplois à responsabilité dès le début de la carrière.

Sur le second pôle, des variables témoignant d'une absence d'objectif et de stratégie pour s'insérer, un pessimisme quant à la durée de recherche d'emploi, des attentes d'occuper dans un premier temps des postes d'ouvriers ou d'employés. Les étudiants de la formation classique des deux années confondues se situent nettement sur ce second pôle. L'expérience prolongée de l'alternance et plus particulièrement de la vie en entreprise semblerait favoriser la confiance des étudiants dans leurs aptitudes à

s'intégrer dans le monde du travail et produirait de façon générale des attitudes plus optimistes mais aussi des représentations favorisant l'émergence de stratégies définies.

Le second facteur, F2 (10 % de la variance) est nommé « Représentations temporelles de l'insertion ». Il montre également des différences entre les populations étudiées. On trouve d'un côté des variables qui traduisent une insertion prévue sur la longue durée, une intention de continuer à se former dans le cadre d'un second cycle d'enseignement supérieur ou de développer diverses expériences personnelles ou professionnelles. De l'autre côté, se regroupent des variables exprimant plutôt une intention de travailler rapidement après la formation et une incertitude quant aux modalités temporelles de cette intégration.

Une classification ascendante hiérarchique suivie d'une typologie-segmentation ont été réalisées à partir de cette analyse. On a pu ainsi identifier plus précisément les systèmes d'attitudes et de représentations des étudiants interrogés.

Quatre types d'étudiants ont été repérés, présentant chacun des attitudes stratégiques différentes à l'égard de l'insertion et de l'avenir professionnels.

Les pessimistes (89 étudiants : 30,5 %) regroupent des étudiants aux attitudes pessimistes à l'égard de l'insertion : leur recherche d'emploi est prévue longue et difficile, l'emploi souhaité leur paraît peu accessible.

Les attentistes (72 étudiants : 24,6 %) sont caractérisés par une absence d'implication dans les démarches d'intégration et par l'expression de représentations floues de la période d'insertion. Ces étudiants adoptent des attitudes d'attente des opportunités pour s'insérer dans le monde du travail.

Les exploreurs (69 étudiants : 23,6 %) sont des jeunes qui aspirent à effectuer des expériences diverses, sociales, personnelles et professionnelles, à développer des expérimentations après la fin de la formation plutôt qu'à s'engager rapidement dans le monde du travail.

Les stratèges (62 étudiants : 21,2 %) comprennent des étudiants désireux d'intégrer rapidement le marché du travail et conçoivent pour cela des stratégies claires et précises.

Il apparaît ainsi que les étudiants sur le point d'affronter le monde du travail engagent des attitudes stratégiques différenciées :

- volontarisme pour l'entrée dans le monde du travail ou tentative d'agir sur soi-même pour s'adapter le plus possible à ce nouveau milieu (Stratèges) ;
- expérimentations dans le cadre de situations sociales variées avant de s'engager dans le monde du travail (Exploreurs) ;
- opportunisme et attentes d'emploi et d'expériences avec l'intention de saisir ce qui se présentera (Attentistes) ;
- repli sur soi, tendance au retrait dans la vie hors travail, crainte et pessimisme à l'égard de l'avenir (Pessimistes).

Les attitudes des deux populations d'apprentis

Nous présentons maintenant la répartition de cette typologie dans les deux populations d'étudiants (*tableau 2*).

TABLEAU 2. Répartition des deux populations dans la typologie sur les attitudes à l'égard de l'insertion

	ALTERNANCE	CLASSIQUE
Stratèges	28,6 %*	11,6%
Explorateurs	26,4 %	20,2 %
Attentistes	24 %	25,6 %
Pessimistes	21 %	42,6 %*
Total	100%	100%

TABLE 2. Distribution of the 2 categories of students by their attitudes concerning professional integration

Les « Stratèges » sont significativement plus nombreux au sein de la population en alternance. Ce sont les étudiants du type « Pessimistes » qui sont significativement plus nombreux chez les étudiants de la formation classique.

Si on analyse le détail des réponses fournies par les deux populations à diverses réponses sur l'insertion, on remarque que les apprentis sont souvent plus positifs que les autres. Ainsi, la majorité des apprentis disent avoir élaboré un ou plusieurs projets précis en prévision de leur insertion professionnelle. Une minorité d'entre eux n'a aucun projet. Les étudiants de la formation classique, en revanche, se répartissent entre les trois catégories de réponses (tableau 3). Par ailleurs, les deux populations d'étudiants disent pour environ la moitié d'entre eux, connaître « de façon floue » quelles démarches et techniques ils vont adopter pour rechercher un emploi après la fin de leur formation. Cependant, plus de 30 % des apprentis et moins de 20 % des étudiants de la formation classique savent clairement comment rechercher un emploi. De même, les étu-I

TABLEAU 3. Répartition des réponses des deux populations à la question « Avez-vous des projets pour votre insertion ? »

	PROJETS PRÉCIS		PROJETS FLOUS		AUCUN PROJET		TOTAL	
Alternance	56,5	%*	29,5	%	14	%	100	%
Classique	31,6	%	32	%	36,4	%	100	%

TABLE 3. Distribution of the answers of the 2 categories of students to the question : « Do you have any plans concerning your integration in a working environment ? »

dants en alternance sont beaucoup moins nombreux (19 %) à être incertains à ce sujet, que les autres étudiants (33,3 %) (tableau 4).

TABLEAU 4. Répartition des réponses des deux populations à la question « Savez-vous clairement comment vous allez chercher du travail ? »

	JE SAIS DE FAÇON CLAIRE	JE SAIS DE FAÇON FLOUE	JE NE SAIS PAS DU TOUT	TOTAL
Alternance	30,9 %	50,2 %*	19 %	100 %
Classique	19,4 %	47,2 %	33,3 %	100 %

TABLE 4. *Distribution of the answers of the 2 categories of students to the question : « Do you clearly know how you are going to look for a job ? »*

Enfin, la moitié des étudiants en alternance (50,2 %) envisagent une durée plutôt courte de recherche d'emploi (moins de 6 mois). Seulement un quart des étudiants de formation classique (24,8 %) envisagent cette courte durée pour leur insertion professionnelle. Ces étudiants de la formation classique prévoient en majorité une durée plus longue, entre 6 mois et 1 an (49,6 %) pour s'insérer alors qu'ils ne sont qu'un quart en alternance (26 %) (tableau 5).

TABLEAU 5. Répartition des réponses à la question « Après vos études, combien de temps prendra selon vous votre recherche d'emploi ? »

	INFÉRIEURE À 6 MOIS		ENTRE 6 MOIS ET 1 AN		NE SAIT PAS		TOTAL	
Alternance	50,2	%*	26	%	22,7	%	100	%
Classique	24,8	%	49,6	%	24,8	%	100	%

TABLE 5. *Distribution of the answers of the 2 categories of students to the question : « Once you have finished your studies, how long, would you say, it will take you to find a job ? »*

Ces résultats confirment l'importance des contacts avec le monde du travail, avec l'entreprise sur la structuration des attitudes à l'égard de l'insertion. On remarque que les jeunes en apprentissage développent des attitudes plus positives pour affronter cette transition école-travail : ils sont plus engagés face à un contexte qui va présenter des opportunités plus ou moins nombreuses que les autres étudiants. La seconde enquête est centrée sur les représentations du contexte de formation et de travail.

Présentation de l'enquête 2

À la suite de cette première recherche, nous avons voulu approfondir le rôle de l'entreprise chez les jeunes de plusieurs formations en alternance de l'enseignement supérieur.

Nous pensions que nous devions trouver, une majorité de jeunes engagés dans la construction de leur identité professionnelle et positifs à l'égard de l'insertion professionnelle. Nous supposons rencontrer une minorité d'étudiants pessimistes, puisque ils sont censés être renforcés dans leur engagement professionnel par leurs contacts avec une entreprise. De plus, nous nous attendions à observer une

augmentation des attitudes positives à l'égard de la transition école-travail au fil du déroulement de la formation.

Nous pensions également observer des différences entre les attitudes des étudiants selon les secteurs professionnels de formation. Enfin, la qualité de l'intégration perçue devait, de notre point de vue, être un facteur déterminant dans le développement des attitudes à l'égard de la transition vers le monde du travail.

Population et méthodologie

Dans la continuité de notre première recherche, nous avons comparé des apprentis du supérieur de plusieurs filières de formation. L'outil utilisé restait le même que pour la recherche 1. Cependant, nous avons ajouté le questionnaire de motivation à réussir en situation de formation (Q.M.F.) de Yann Forner (1993). Cet outil permet de repérer la recherche de la réussite dans le domaine scolaire. Cette attitude de motivation à la réussite est conçue comme une combinaison de 3 facteurs à partir desquels un indicateur global est dégagé :

- le besoin de réussite ou de réalisation ;
- le contrôle interne ;
- les perspectives temporelles tournées vers l'avenir.

La population était composée de 575 étudiants de B.T.S. ou de D.U.T. en formation alternée dans différentes filières de formation (tableau 6):

- tertiaire administratif (Comptabilité),
- tertiaire commercial (Action commerciale et Techniques de commercialisation),
- tertiaire gestion (Assistants P.M.I.-P.M.E.),
- Industriel (Contrôle Industriel Régulation Automatique, Électronique)

Tous les étudiants ont signé un contrat de travail et sont formés à mi-temps dans une entreprise. La formation reçue en centre de formation, est à la fois technique et générale.

Trois populations ont été interrogées, correspondant à trois types d'expérience de l'alternance :

- une expérience de 2 mois (étudiants débutants) ;
- une expérience de 9 mois (étudiants 1^{re} année) ;
- une expérience de 18 mois (étudiants 2^e année).

TABLEAU 6. Répartition de la population interrogée, selon l'expérience en alternance et les filières de formation

SECTEURS	ADMINISTRATIF		COMMERCIAL		GESTION		INDUSTRIEL		TOTAL	
Débutants	51(38,9	%)	61(31,3	%)	37 (29,1	%)	35 (29,1	%)	184	(100 %)
1 ^{re} année	39 (29,8	%)	59 (30,2	%)	51(40,2	%)	41(34,2	%)	190	(100 %)
2 ^e année	41(31,3	%)	75 (38,4	%)	39 (30,7	%)	44 (36,7	%)	199	(100 %)
Total/moyenne	131 (22,8	%)	195 (34 %)		127 (22,1	%)	120 (21 %)		573	(100 %)

TABLE 6. Distribution of the sample of students by their year of study and by their field of expertise

Résultats de l'enquête 2

Après avoir présenté brièvement la population, plusieurs ensembles de résultats seront abordés :

- les attitudes à l'égard de l'insertion dans les différentes filières de formation ;
- l'évolution des attitudes au fil des années de formation ;
- le rôle de la qualité de l'intégration perçue dans l'entreprise d'accueil.

Caractéristiques de la population interrogée

La population regroupe 52,8 % de filles et 47,2 % de garçons et est âgée de 21-22 ans en moyenne. Les professions des pères sont les suivantes : ouvriers (25,5 %), cadres du privé (16 %), artisans, commerçants (12,5 %), employés (11,3 %), cadres du public (11,3 %), chefs d'entreprise, professions libérales (7,9 %), agriculteurs (4,2 %), autres (11,5 %).

Les origines scolaires sont les suivantes : Bac Professionnel (34,3 %), Bac en Techniques Commerciales (14,5 %), Bac Techniques Industrielles (13,5 %), Bac en Techniques Administratives et Comptables (13 %), Bac Général Économique (11,8 %), Bac Scientifique (7,2 %), Bac Lettres (5,8 %).

Tous les étudiants interrogés ont dû trouver une entreprise d'accueil en début de formation. Ces entreprises ont été trouvées de plusieurs façons : par le centre de formation (33 %), par candidatures spontanées (25,6 %), par relations (23,4 %), par la famille (8,5 %), autres (9,6 %).

Quelles sont les attitudes à l'égard de l'insertion dans les différentes filières ?

Comme pour la première enquête, nous avons réalisé une analyse factorielle des correspondances à partir des mêmes questions sur les attitudes à l'égard de l'insertion et de l'avenir professionnels que dans l'enquête 1 (*figure 2*).

FIGURE 2. Premier plan factoriel sur les attitudes à l'égard de l'insertion et de l'avenir —enquête 2

CASE 2. The two first values of the factorial analysis by attitudes towards integration in a working environment and towards the future. Survey 2

Les deux premiers axes expriment les mêmes tendances que celles que nous avons déjà observées. Ainsi, le premier axe F1 (11 % de la variance expliquée) que nous nommons « Attitudes vis-à-vis de l'insertion » oppose sur le premier pôle des variables traduisant un optimisme à l'égard de la période d'insertion, l'existence d'objectifs professionnels précis, l'espoir de trouver un emploi en moins de 6 mois, la mobilisation de stratégies claires de recherche d'emploi.

Sur le second pôle se rassemblent des variables exprimant un pessimisme vis-à-vis de l'insertion, l'existence de projets professionnels flous, de représentations de l'insertion comme période désagréable, des attentes de trouver un emploi en plus de 6 mois et d'obtenir un emploi d'ouvrier.

Le deuxième axe F2 (7 % de la variance expliquée) relève des « Représentations temporelles de l'insertion » et oppose deux pôles.

Sur le premier pôle, se regroupent des variables exprimant une certaine planification de l'insertion professionnelle, des intentions de retarder l'engagement professionnel et de continuer à se former, l'espoir de trouver un emploi comme cadre moyen (premier emploi), puis cadre supérieur (dans 5 ans).

Sur le second pôle, des variables soulignent une intention de s'engager rapidement dans le monde du travail, des attentes d'être technicien ou cadre moyen (premier poste).

À la suite de cette A.F.C. des correspondances, une classification ascendante hiérarchique puis une typologie segmentation ont là encore été réalisées. La typologie suivante a pu être mise en évidence.

Les Stratèges (133 étudiants : 23 %) regroupent des jeunes qui associent l'insertion à une période facile. Ils pensent trouver un emploi en moins de 6 mois. Ils se sentent sereins pour affronter cette période. Ils ont un objectif professionnel précis et développent une stratégie claire pour rechercher un emploi. Ils pensent trouver un premier emploi de cadre moyen puis souhaitent plus tard être chef d'entreprise. Le futur est pour eux, associé à un sentiment de satisfaction.

Les Prévoyants (104 étudiants : 18 %) envisagent avant tout de continuer à se former. La période d'insertion est perçue comme difficile mais ils l'envisagent avec sérénité. Ils pensent mettre quelques années avant de trouver l'emploi souhaité et voudraient accéder au statut de cadre moyen d'abord, puis de cadre supérieur. Ils savent assez précisément comment ils vont s'y prendre pour rechercher un emploi.

Les Incertains (182 étudiants : 31,6 %) envisagent de chercher du travail très rapidement après la fin de la formation et pensent en trouver en moins de 6 mois. Leurs objectifs professionnels sont flous et ils sont plus incertains quant à la manière dont ils vont chercher du travail. Ils pensent trouver un premier emploi de technicien et espèrent ensuite devenir cadre moyen.

Les Pessimistes (156 étudiants : 27,1 %) associent l'insertion à une période très désagréable. Ils pensent mettre 1 an pour trouver un emploi, qui sera un emploi d'ouvrier d'abord, puis de technicien à moyen terme. Ils sont inquiets pour leur insertion. Ils n'ont pas d'objectifs professionnels et ne savent pas vraiment comment ils vont chercher du travail. Ils pensent ne jamais trouver l'emploi qu'ils souhaitent.

Si on analyse la répartition des filières de formation dans ces types d'attitudes, on observe d'importantes différences (tableau 7).

TABEAU 7. Répartition des étudiants des différentes filières de formation concernant les attitudes à l'égard de l'intégration professionnelle

	STRATÈGES	PRÉVOYANTS	INCERTAINS	PESSIMISTES	TOTAL (nr = 3)
Comptabilité	24,4%	16,8%	28,2%	30,5%	100% (131)
Commerce	29 %*	21 %	29 %	21 %	100 % (196)
Gestion	21,3 %	22 %	27,5 %	29,1 %	100 % (127)
Industrie	13,5%	9,5%	44 %*	33 %	100% (118)
Total/moyenne	133 (23,1 %)	104 (18 %)	182 (31,6 %)	156 (27,1 %)	575

TAB. 7. DISTRIBUTION OF THE SAMPLE OF STUDENTS BY THEIR ATTITUDES TO PROFESSIONAL INTEGRATION

Parmi les Comptables, de nombreux étudiants se retrouvent dans le type « Pessimiste » (30,5 %). Les commerciaux se regroupent dans les deux types « Stratèges » (29 %) et « Incertains » (29 %).

Les Gestionnaires d'entreprise se rassemblent dans les types « Pessimistes » (29,1 %) et « Incertains » (27,5 %). Parmi les étudiants du secteur industriel, on observe un regroupement massif dans les types « Incertains » (44 %) et « Pessimistes » (33 %).

Selon les secteurs de formation, les attitudes à l'égard de l'insertion sont donc significativement différentes.

Cependant, si on observe les relations entre les filières de formation et d'autres variables aucune différence significative n'apparaît. Ainsi, les étudiants des différentes filières ne diffèrent pas quant à leurs attitudes à l'égard du travail, leur sentiment d'intégration dans l'entreprise d'accueil, leurs représentations du futur à long terme et leurs opinions sur la formation suivie.

Il semble donc que les dispositifs de formation distinguent peu les étudiants, si ce n'est sur les attitudes à l'égard de l'insertion et la manière dont ils envisagent de passer dans le monde du travail.

Cherchons maintenant à identifier les évolutions des attitudes à l'égard de l'insertion au fil de la formation : observe-t-on des différences entre les étudiants débutants, ceux de première année, et ceux de seconde année ?

Évolution des attitudes des apprentis au cours de la formation

D'abord, il est important de souligner que l'année de formation ne différencie pas les étudiants de manière significative concernant la typologie des attitudes à l'égard de l'insertion. La perception de l'intégration dans le monde du travail diffère peu selon que l'on débute dans la formation ou qu'on la termine (*tableau 8*). On note donc une absence de maturation des attitudes à l'égard de l'insertion au fil des années et une prédominance de l'effet du secteur de formation.

TABLEAU 8. Répartition des types d'attitudes à l'égard de l'insertion selon les années de formation

	STRATÈGES		PRÉVOYANTS		INCERTAINS		PESSIMISTES		TOTAL (nr = 2)		
Débutants	30,8	%	37,5	%	33	%	29	%	100	%	(184)
1 ^{re} année	35,3	%	33,5	%	27	%	38	%	100	%	(190)
2 ^e année	33,3	%	29	%	40	%	33	%	100	%	(199)
Total	100%	(133)	100%	(104)	100%	(182)	100%	(156)	100%		(575)

TABLE 8. Distribution of the students' different types of attitudes concerning integration by their year of study

Globalement, les attitudes à l'égard de l'insertion varient peu avec l'expérience de formation.

Cependant, quatre ensembles d'attitudes évoluent avec l'expérience de formation comme nous allons le détailler maintenant. Il s'agit :

- des attitudes à l'égard de la formation suivie en entreprise ;
- de la motivation à réussir en formation ;
- de la centralité du travail ;
- du sentiment d'intégration dans l'entreprise d'accueil.

Les attitudes à l'égard de la formation en entreprise

Le tableau 9 regroupe de manière synthétique les réponses positives à trois questions sur l'entreprise :

Êtes-vous satisfait de la formation en entreprise ?

Privilégieriez-vous un emploi dans votre entreprise d'accueil plutôt que dans une autre ?

Vous sentez-vous attaché à votre entreprise d'accueil ?

TABEAU 9. Répartition des réponses positives à plusieurs questions concernant l'entreprise

	1. FORMATION EN ENTREPRISE SATISFAISANTE		2. PRÉFÉRENCE POUR UN EMPLOI DANS L'ENTREPRISE D'ACCUEIL		3. ATTACHEMENT FORT À L'ENTREPRISE D'ACCUEIL	
Débutants	94	%*	83,7	%*	85,2	%*
L' année	77,6	%	59	%	66,3	%
2e année	78,5	%	65,5	%	69	%
Moyennes	83,2	%	69,2	%	73,4	%

TABLE 9. Distribution of the positive answers to questions concerning the training organisation

La comparaison des réponses positives à ces questions montre que les débutants donnent des réponses qui traduisent des attitudes toujours plus positives et enthousiastes que les étudiants des autres années. À ces questions, ils totalisent entre 83,7 % et 94 %.

La motivation à réussir en formation et la centralité du travail

La répartition des scores de motivation à réussir en formation et des scores de centralité du travail montre également que les étudiants sont moins motivés et moins positifs à l'égard d'un engagement dans une vie professionnelle au fil de l'expérience (tableau 10) dès la fin de la première année.

TABEAU 10. Effectif et pourcentages des réponses négatives concernant la motivation à réussir en formation et la centralité du travail

	PEU MOTIVÉS PAR LA RÉUSSITE EN FORMATION			FAIBLE CENTRALITÉ DU TRAVAIL		
Débutants	75	(41,5	%)	84	(45,5	%)
1 année	95	(50,5	%)	95	(50,5	%)

r année	107	(53 %)	106	(52,7 %)
---------	-----	--------	-----	----------

TABLE 10. **DISTRIBUTION OF THE NEGATIVE ANSWERS CONCERNING MOTIVATION TO BE IN A WIN SITUATION BY REGARD TO WORK**

En effet, seulement, deux débutants sur cinq (41,5 %) ne sont pas motivés à réussir en formation et ont une faible centralité du travail alors que ce n'est le cas que d'un étudiant de 2^e année sur deux (53 %).

Le sentiment d'intégration dans l'entreprise d'accueil

Les débutants ont une perception différente et plus favorable que les autres apprentis de l'intégration dans l'entreprise d'accueil : 58,1 % d'entre eux s'estiment bien intégrés dans leur entreprise d'accueil alors qu'ils sont 46,5 % en fin de première année (tableau 11).

TABLEAU 11. **Répartition des étudiants des trois niveaux de formation par rapport au score de sentiment d'intégration dans l'entreprise d'accueil**

	FORTE INTÉGRATION		FAIBLE INTÉGRATION		TOTAL		
Débutants	58,1	%*	41,8	%	100	%	(183)
1 ^e année	46,5	%	53,7	%	100	%	(186)
2 ^e année	46,8	%	53,4	%	100	%	(200)

TABLE 11. **DISTRIBUTION OF THE SAMPLE OF STUDENTS (BEGINNERS, FIRST AND SECOND YEAR STUDENTS) BY THEIR FEELING OF INTEGRATION IN THE TRAINING ORGANIZATION**

Les étudiants se sentent moins bien intégrés dans l'entreprise avec l'expérience de formation, et sont de moins en moins motivés pour engager leur vie professionnelle dans cette entreprise. Dès la première année de formation, alors qu'ils découvrent l'entreprise qui les forme, ils sont déçus car ils rencontrent un milieu qui ne correspond pas à leurs attentes.

Pour ce qui est du sentiment d'intégration dans l'entreprise d'accueil, on remarque quelques différences entre les filières (tableau 12).

TABLEAU 12. **Répartition des réponses concernant le niveau d'intégration perçu selon les filières de formation**

	FORTE INTÉGRATION		FAIBLE INTÉGRATION		TOTAL		
Commerce	53,6	%	46,4	%	100	%	(196)
Gestion	51,6	%	48,4	%	100	%	(126)
Industrie	48,3	%	51,7	%	100	%	(120)

Comptabilité	42,3	%	57,7	%*	100	%	(129)
--------------	------	---	------	----	-----	---	-------

TABLE 12. **DISTRIBUTION OF THE ANSWERS TO THE QUESTION OF THE LEVEL** of integration felt by field **OF EXPERTISE**

La majorité des apprentis des filières Commerce et Gestion des entreprises s'estiment bien intégrés dans l'entreprise. En revanche, la majorité des étudiants des filières Industrie et Commerce se sentent mal intégrés dans leur entreprise d'accueil.

L'analyse de l'évolution du score moyen d'intégration en entreprise au fil des années de formation pour chacune des filières souligne un effet cumulé de l'année et de la filière : les débutants s'estiment toujours mieux intégrés que les étudiants des autres années. Cependant, on remarque que les étudiants débutants des filières commerce et gestion se jugent plus mal intégrés que ceux des filières industrielles et comptables. En revanche, on note l'inverse en fin de formation : les étudiants de comptabilité et de la filière industrielle sont les plus mal intégrés et ceux de Commerce et Gestion le sont moins.

Deux facteurs se conjuguent (année et filière) pour influencer les attitudes à l'égard de l'insertion avec cependant, un poids dominant de la filière.

Concernant d'autres attitudes, l'année joue un rôle important mais c'est essentiellement le fait d'être débutant qui provoque :

- un attachement à l'entreprise d'accueil ;
- une forte centralité du travail ;
- une forte motivation à réussir en formation.

Le sentiment d'être bien intégré en entreprise est lié de manière significative à la motivation à réussir en formation (tableau 13)

TABLEAU 13. Répartition des apprentis bien et mal intégrés en fonction de leur motivation à réussir en formation

	TRÈS MOTIVÉS		TRÈS PEU MOTIVÉS		TOTAL		
Bien intégrés	59	%	41	%	100	%	(283)
Mal intégrés	38,3	%	61,7	%*	100	%	(290)

TABLE 13. *Distribution of the well **AND BADLY INTEGRATED APPRENTICES BY THE MOTIVATION TO SUCCEED IN LEARNING***

Les étudiants qui se sentent très mal intégrés en entreprise sont aussi significativement plus nombreux à être très peu motivés à réussir (61,7 %).

On observe également des liens entre le sentiment de mauvaise intégration en entreprise et le niveau d'estime de soi (tableau 14).

TABLEAU 14. Répartition des apprentis bien et mal intégrés en fonction de leur estime de soi

	ESTIME FAIBLE		ESTIME FORTE		TOTAL		
Bien intégrés	37,8	%	62,2	%	100	%	(283)

Mal intégrés	62,7	%*	37,3	%	100	%	(290)
--------------	------	----	------	---	-----	---	-------

TABLE 14. **DISTRIBUTION OF THE WELL AND BADLY INTEGRATED APPRENTICES BY THEIR FEELING OF SELF-ESTEEM**

Les deux tiers des étudiants qui s'estiment mal intégrés en entreprise ont aussi une faible estime de soi (62,7 %). Enfin, les apprentis qui se jugent bien intégrés en entreprise développent également plus souvent des attitudes qui traduisent une forte centralité du travail (58 %). Ceux qui s'estiment mal intégrés sont ceux dont les attitudes traduisent une faible centralité du travail (59 %) (tableau 15).

TABLEAU 15. Répartition des apprentis bien et mal intégrés en fonction de la centralité du travail

	TRÈS IMPLIQUÉS		PEU IMPLIQUÉS		TOTAL	
Bien intégrés	58	%	42	%	100	%(283)
Mal intégrés	41	%	59	%*	100	%(290)

TABLE 15. **DISTRIBUTION OF THE WELL AND BADLY INTEGRATED APPRENTICES BY THE** involvement in their job

Là encore, on remarque que les étudiants qui se jugent mal intégrés dans l'entreprise d'accueil sont aussi ceux qui, de manière significative, apparaissent comme peu impliqués dans le développement d'une vie professionnelle, avec des attitudes plutôt négatives à l'égard du travail (59 %).

Les deux tiers des étudiants qui se disent mal intégrés dans l'entreprise sont également insatisfaits du futur (61,7 %). Alors que les deux tiers de ceux qui s'estiment bien intégrés en entreprise sont satisfaits du futur (63,6 %) (tableau 16).

TABLEAU 16. Répartition des apprentis bien et mal intégrés en fonction de la satisfaction perçue à l'égard du futur (différenciateur sémantique sur la satisfaction du futur)

	INSATISFAIT DU FUTUR		SATISFAIT DU FUTUR		TOTAL	
Bien intégrés	36,4	%	63,6	%*	100	%(283)
Mal intégrés	61,7	%*	38,2	%	100	%(290)

TABLE 16. Distribution of the well and badly integrated apprentices by the satisfaction felt concerning their future working life

Le sentiment d'intégration en entreprise évalué grâce à un inventaire en 10 items paraît lié à un ensemble d'autres variables :

- la motivation à réussir en formation ;
- l'estime de soi ;
- la satisfaction concernant le futur ;
- la centralité du travail.

Quelles sont les entreprises les plus favorables au développement du sentiment d'intégration des apprentis ?

À cette question, il apparaît certaines tendances qui, toutefois ne sont pas significatives. L'intégration est jugée significativement meilleure dans des grandes entreprises que des petites. Cette différence est particulièrement nette pour les entreprises de plus de 200 salariés (tableau 17).

TABLEAU 17. Répartition des apprentis bien et mal intégrés en fonction de la taille de l'entreprise

	BIEN INTÉGRÉS		MAL INTÉGRÉS		TOTAL		
Moins de 10 salariés	44,3	%	55,7	%	100	%	(158)
De 11 à 50 salariés	44,5	%	55,5	%	100	%	(137)
50 à 200 salariés	50,5	%	49,5	%	100	%	(91)
Plus de 200 salariés	57,4	%	43,6	%	100	%	(188)

TABLE 17. Distribution of the well and badly integrated apprentices by the size of the organisation

En effet, dans les entreprises de moins de 10 salariés, 55,7 % des étudiants se jugent mal intégrés. En revanche, dans les entreprises de plus de 200 salariés, 44,5 % des apprentis ont ce sentiment. Qu'observe-t-on au niveau des caractéristiques des activités des entreprises ?

Comme le montre le tableau 18, l'intégration est jugée meilleure dans les entreprises de services et moins facile dans les associations, cabinets privés et administration.

TABLEAU 18. Répartition des apprentis bien et mal intégrés en fonction de l'activité de l'entreprise

	BIEN INTÉGRÉS		MAL INTÉGRÉS		TOTAL		
Entreprise de service	56	%	44	%	100	%	(158)
Entreprise de production	52,3	%	47,6	%	100	%	(145)
Commerces	44	%	56	%	100	%	(84)
Associations, Cabinets, Administrations	36,3	%	63,7	%*	100	%	(88)

TABLE 18. Distribution of the well and badly integrated apprentices by the type of activity of the organisation

Il semble que certains types d'entreprises seraient plus propices à l'accueil des apprentis que d'autres et assureraient mieux leur formation et leur intégration.

Interprétation

Maintenant, analysons l'ensemble des résultats de ces deux enquêtes au regard de notre problématique et de nos hypothèses.

La première hypothèse était la suivante :

Les étudiants développent des attitudes stratégiques plus positives quand ils sont en alternance que lorsqu'ils sont dans une formation classique.

Deux résultats confirment cette hypothèse. D'une part, dans la première enquête, la comparaison de la typologie des attitudes à l'égard de l'insertion entre les alternants et les non alternants montrait que les premiers se retrouvaient toujours plus nombreux dans les types correspondant à des attitudes positives « Stratèges » et « Explorateurs » et moins nombreux que les étudiants de la formation classique dans les autres types associés à des attitudes négatives « Attentistes » et « Pessimistes ».

D'autre part, la typologie des attitudes à l'égard de l'insertion réalisée uniquement auprès d'une population d'apprentis, dans la deuxième enquête, révèle l'existence d'une majorité d'étudiants aux attitudes globalement positives que l'on rencontre dans trois types : « les Stratèges », « les Prévoyants » et les « Incertains ».

En effet, les types « Pessimistes » peuvent être considérés comme équivalents dans les deux enquêtes : ils traduisent les mêmes attitudes de retrait et d'inquiétude à l'égard de l'insertion. En revanche, on rencontre dans la première enquête un type « Attentistes » qui correspond à des attentes d'opportunités pour s'insérer professionnellement. Dans la deuxième enquête, on trouve un type « Incertains » où se rassemblent des étudiants à la fois pro-actifs, développant des stratégies pour s'insérer dans le monde du travail mais aussi inquiets pour l'avenir.

On peut conclure que les attitudes à l'égard de l'insertion sont plus positives en alternance.

Deux hypothèses peuvent être faites pour expliquer ce phénomène.

D'une part, il est possible que les populations d'apprentis et d'étudiants de la formation classique diffèrent sur le plan de leurs attitudes. Ainsi, on peut inférer que le simple fait d'avoir intégré une formation en alternance et trouver un contrat avec une entreprise induise des représentations plus assurées, plus positives de son insertion.

D'autre part, on peut penser que les interactions sociales et les activités développées durant la formation en entreprise aient un effet qui peut être positif (dans le cas où on se sent bien intégrés et où on se voit confier des tâches intéressantes) et qui renforce l'estime de soi et le sentiment de compétences et contribue à améliorer les représentations de soi ainsi que ses capacités à s'engager dans l'insertion.

La seconde hypothèse était la suivante :

La qualité de l'intégration dans l'entreprise d'accueil est déterminante et produit des attitudes différenciatrices à l'égard de l'intégration professionnelle : plus le jeune se sent bien intégré dans son entreprise, plus il est motivé pour s'engager dans une vie professionnelle.

Le sentiment d'être bien intégré dans son entreprise d'accueil paraît être une variable importante pour les attitudes à l'égard de l'insertion. Sans que l'on puisse identifier la relation causale entre ces variables, on note un lien entre le sentiment d'être bien intégré en entreprise et une forte motivation à réussir en formation et inversement. On

a remarqué également une relation significative entre une estime de soi élevée, centralité forte du travail, perception favorable du futur et une représentation positive de son intégration dans l'entreprise d'accueil.

De plus, on a repéré que l'on se sent souvent mieux intégré dans les grandes entreprises de plus de 200 salariés que dans les moyennes ou les petites.

C'est surtout dans les petites structures type associations ou cabinets ou bien encore dans les administrations, que l'on a le sentiment d'être le plus mal intégré. Les entreprises de service, sont en revanche, celles qui paraissent offrir une qualité d'accueil plus acceptable.

Il est en effet, probable que les grandes entreprises se dotent plus facilement de structures d'accueil des apprentis, aient mis en place un système de formation plus performant, avec des tuteurs plus disponibles que dans les petites structures, qui peuvent avoir tendance à utiliser les apprentis comme une main-d'œuvre dévolue aux tâches d'exécution. Ces dispositifs d'accueil apparaissent comme très importants dans le développement des attitudes des jeunes à l'égard de l'insertion, du travail et du futur.

La troisième hypothèse était la suivante :

Plus on avance dans la formation, et que l'on s'approche de la période d'intégration professionnelle, plus les attitudes se transforment et traduisent une plus grande attraction par le monde du travail.

Cette hypothèse ne semble pas vraiment vérifiée. En effet, on remarque que les attitudes à l'égard de l'insertion n'évoluent pas de façon significative au fur et à mesure de l'expérience de formation. Cela signifie que ces attitudes seraient acquises avant l'entrée en formation et évolueraient peu ensuite. Par rapport à nos remarques précédentes, on pourrait donc croire que l'on a affaire à deux populations : le seul fait d'entrer en alternance serait, pour de nombreux jeunes, une garantie d'insertion professionnelle !

On observe cependant des attitudes particulières de la part des débutants qui se montrent toujours beaucoup plus positifs vis-à-vis de l'entreprise que les autres.

Plusieurs pistes peuvent être évoquées pour interpréter ce résultat.

Il est possible que l'on ait mesuré davantage les attentes à l'égard de l'entreprise d'accueil, que des opinions issues du vécu des jeunes puisqu'ils n'ont que 2 mois de formation et connaissent très mal leur entreprise. On peut faire également l'hypothèse qu'il s'agit d'une réaction à la transition du lycée vers le monde du travail. Dans ce cas, on constaterait que la transition suscite moins une crise, des contradictions, des sentiments de rupture comme l'ont suggéré certains auteurs (Tapia, 1994), qu'une certaine euphorie, un grand enthousiasme qui pourrait avoir un rôle moteur pour l'engagement dans une nouvelle situation.

Notre dernière hypothèse était la suivante :

Certains secteurs professionnels pourraient favoriser plus que d'autres l'implication professionnelle et le développement d'attitudes positives à l'égard de la transition et du travail, sans que l'on puisse réellement préciser davantage.

Cette hypothèse nous paraît vérifiée. Il apparaît, en effet, que les secteurs de formation différencient de manière significative les étudiants sur le plan des attitudes à l'égard de l'insertion.

Les attitudes des étudiants des formations comptables et industrielles sont particulièrement négatives quand ils réfléchissent à leur intégration professionnelle. Ils sont plus nombreux dans les types « Pessimistes » et « Incertains ». En revanche, les filières Commerce et Gestion des entreprises correspondent à des attitudes beaucoup plus positives par rapport à l'insertion.

Les scores de sentiment d'intégration en entreprise distinguent également les étudiants. Ceux des filières Comptabilité et Industrielle se jugent moins bien intégrés en entreprise qu'ils soient débutants ou en r année. Les étudiants des formations Commerce et Gestion des entreprises ont un sentiment d'intégration plus positif, particulièrement fort quand ils sont débutants.

On peut interpréter cette différence de la manière suivante :

- certains aspects des formations présentent des caractéristiques qui induiraient une meilleure connaissance du monde du travail et de l'entreprise ;
- les formations du Commerce et celles de gestion des entreprises, correspondent à une appréhension globale de l'entreprise et dispensent des enseignements plus nombreux en sciences humaines, notamment concernant le fonctionnement des entreprises, le management, la gestion des ressources humaines, etc. ;
- les formations des secteurs comptable et industriel correspondent à une appréhension plus partielle de l'entreprise souvent circonscrite à un seul domaine (la comptabilité et la production ou la maintenance). Les enseignements sur le fonctionnement général de l'entreprise sont plus limités.

Aussi, est-il possible de penser que les enseignements en sciences humaines sont indispensables à la maîtrise de la transition de l'école au travail, en permettant le développement de métacompétences pour comprendre et intégrer l'entreprise puis le marché du travail.

Cette hypothèse nous semble être une piste intéressante car si elle se vérifiait dans d'autres recherches, il serait alors nécessaire d'introduire ces enseignements dans toutes les formations préalables à l'insertion dans l'emploi.

Conclusion

Les résultats positionnent l'entreprise comme un acteur clef de l'insertion professionnelle. Cependant, on a noté que s'insérer dans une entreprise n'est pas suffisant pour développer de nouvelles attitudes à l'égard du travail. Encore faut-il que les conditions de l'accueil soient optimales.

Nous avons constaté des liens avec certains processus très importants pour l'engagement dans une trajectoire professionnelle satisfaisante pour les jeunes : la motivation, l'estime de soi, la centralité du travail, les représentations sur futur.

On a noté également le rôle des filières de formation sur les attitudes à l'égard de l'insertion professionnelle et supposé qu'elles étaient capables, dans certaines conditions d'induire des métacompétences probablement nécessaire au passage de l'école au monde du travail.

Enfin, il est apparu que les attentes des jeunes qui commencent une formation en alternance sont très fortes mais rapidement déçues.

L'alternance nous paraît donc constituer un système aux effets psychosociaux spécifiques. Il peut, dans certains cas, composer « une transition aménagée » de l'école

au travail lorsque l'encadrement et l'accueil en entreprise sont assurés et comblent les attentes des jeunes ou encore qu'ils sont préparés, grâce aux enseignements reçus à comprendre le monde du travail et à y remplir un rôle. Cependant, malgré le développement de ce type de formation, ces situations semblent encore aujourd'hui minoritaires. Les dispositifs d'alternance ne bénéficient pas toujours d'une ingénierie qui prenne en considération, d'une part, les transformations identitaires rencontrées par les jeunes et, d'autre part, les caractéristiques et capacités d'accueil des entreprises.

BIBLIOGRAPHIE

- Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (1998). *Work Psychology*. Harlow : Prentice Hall, (3^e édition).
- Bynner, J., & Roberts, K. (1991). *Youth and work : Transition to employment in England and Germany*, Anglo-German foundation. London : Staples Printers Rochester Ltd.
- Cascino, N., & le Blanc, A. (1993). Projets professionnels et variations du bien-être psychologique avec la durée d'attente d'emploi chez les jeunes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 22, 4, 317-333.
- Chaix, M.-L. (1995). La formation comme construction identitaire. *Éducatifs*, oct.-nov., 42-46.
- Chaix, M.-L. (1997). Alternances et mondes professionnels en agriculture. *Formation Emploi*, 57, 53-67.
- Clémence, A., Dechamps, J.-C., & Roux, P. (1985). La perception de l'entrée en apprentissage. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 15, 4, 311-330.
- Clénet, J. (1993). Représentations de l'alternance. *Éducation Permanente*, 115, 2, 129-140.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et Identité Professionnelle*. Paris : P.U.F.
- Fraccaroli, F. (1994). Stabilité et changement des significations du travail. Une recherche longitudinale sur la transition école-emploi. *Le Travail Humain*, 57, 2, 145-162.
- Finch, M., Mortimer J., & Ryu, S. (1997). Transition into part-time work : health risks and opportunities. In J. Schulenberg, J. Maggs, & K. Hurrelman (Eds.), *Health risks and developmental transitions during adolescence* (pp. 321-245). New York : Cambridge University Press.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work*. Hove East Sussex : Psychology Press Publishers.
- Jedliczka, D., & Delahaye, G. (1994). *Compétences et alternance*. Paris : Les Éditions Liaisons.
- Lichtenberger, Y. (1995). Alternance en formation et qualification professionnelle. In R. Poupard, Y. Lichtenberger, J.-M. Luttringer, & C. Merlin (Éds.), *Construire la formation professionnelle en alternance* (pp. 69-112). Paris : Les Éditions des Organisations.
- Miller, D. M. (1991). *Handbook of research design and social measurement*. London : Sage Publications Ltd, (5^e édition).
- Monaco, A. (1993). *L'alternance École-Production*. Paris : P.U.F.

Pohl, S. (1997a). Analyse des relations entre style professionnel et représentations de la culture organisationnelle. *Bulletin de psychologie*, Tome L, 428, 197-206.

Pohl, S. (1997b). Style professionnel vécu ou imaginé : une analyse des représentations de travailleurs et d'étudiants. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 26, 3, 415-428. Tapia, C. (1994). *Intégrer les jeunes dans l'entreprise*. Paris : Les Éditions des Organisations.

Touzard, H., & Lancry-Hoestland, A. (1993). Comportements et satisfaction au travail dans le premier emploi. *Cahiers de sociologie économique et culturelle*, 19, 63-73.

RÉSUMÉS

Malgré le développement important des dispositifs de formation en alternance dans l'enseignement supérieur, peu de travaux ont été réalisés pour éclairer les effets spécifiques de ces formations sur les attitudes et représentations des jeunes à l'égard du travail et de l'avenir professionnel. L'objet de cet article est de cerner les effets de l'apprentissage sur les attitudes à l'égard de l'insertion dans le monde du travail. Trois variables indépendantes ont plus particulièrement été analysées l'année, la filière de formation, et la qualité perçue de l'intégration dans l'entreprise.

Les résultats de deux enquêtes quantitatives sont présentés et mettent en évidence les différentes dimensions qui font de l'entreprise l'un des acteurs déterminants pour l'élaboration des stratégies d'insertion professionnelle.

Despite the growing number of vocational qualifications provided in higher education, only a few works have been written to highlight the specific impact of apprenticeship onto the behaviours and the representations of young people regarding their working life and future.

The aim of the article is to focus upon the effect of apprenticeship onto the attitudes related to the integration in a working environment. Three independent variables were taken into account : the year of study, the field of expertise and the satisfaction felt of one's own integration within an organisation.

The results of the two surveys presented here stress the different dimensions that make an organisation a leading part for the working out of strategies for professional integration.

INDEX

Mots-clés : Insertion professionnelle, alternance, enseignement supérieur, stratégies, entreprise

Keywords : Integration, apprenticeship, higher education, strategy, organisation

AUTEUR

VALÉRIE COHEN-SCALI

est Maître de Conférences en Psychologie Sociale à l'Université de Montpellier III. Ses recherches portent sur les transformations identitaires des jeunes adultes en transition de l'école au travail.

Contact : Université Paul Valéry, Montpellier III, route de Mende, 34199 Montpellier Cedex 5. Tél. : 04 67 14 20 00. Fax : 04 67 14 20 52. Courriel : v.cohen-scali@wanadoo.fr