

ESTUDIOS

LE TRAVAIL PRECAIRE ET SES VALEURS: L'EXEMPLE DU «CONTRAT-EMPLOI-SOLIDARITÉ»

*M. Joulain**, *M. Mergault* et *C. Prime***
Universidad François Rabelais

RESUMEN

El objeto de este estudio es analizar el cambio en la concepción del trabajo originado por la aparición de una situación generalizada de precariedad laboral. Por trabajo precario se entiende aquel trabajo que tiene una duración determinada o que se desarrolla a tiempo parcial. Su característica principal es la falta de estabilidad, pudiendo ser rescindido al término del mismo. La duración puede oscilar entre días y años.

Los cambios en el mundo laboral han alterado los modos de inserción laboral. Actualmente se produce, por una parte, un alargamiento de la fase de transición profesional, entendida ésta como aquel período que se produce entre la finalización de la formación y la consecución de un empleo estable; y por otra, la aparición de nuevas formas de contratación y/o gestión de la mano de obra.

A la hora de hacer una selección se tiene en cuenta la cualificación de los individuos, seleccionando a aquellos que son más polivalentes y adaptables. La consecuencia inmediata es el «rechazo» de los más jóvenes, de los de mayor edad o de aquellos que no estén titulados, así como la «flexibilidad» del empleo, con el incremento de contratos de duración limitada. La competencia entre los mismos parados favorece este funcionamiento.

Lo que a los autores les interesa es mostrar cómo esta situación ha afectado a la concepción que el individuo tiene del trabajo.

Desde hace dos siglos, la concepción del trabajo gira entorno a la idea de que éste nos permita dar respuesta a las necesidades del individuo en la sociedad. El valor del trabajo va más allá de los meros ingresos económicos (valor instrumental) y se convierte en una garantía de un puesto en la sociedad, en un instrumento de relaciones sociales que colocará a los individuos en diferentes contextos socioculturales. Estamos hablando, por tanto, del valor social del trabajo, de su capacidad para dar respuesta a necesidades personales de superación, de reconocimiento.

Este valor del trabajo no sólo se mantiene hoy en día sino que se ha acentuado desde los años 80, y así se ha podido comprobar en un estudio realizado entre estudiantes en el que los individuos hablan de

* Michèle Joulain es profesora en la Universidad François Rabelais de Tours. Es miembro del Laboratorio de Psicología Experimental de Tours. Sus estudios se centran principalmente en el lugar y los valores que se da al trabajo según la edad, el sexo y la situación socio-profesional.

** Mickael Mergault y Carole Primer son estudiantes de Psicología Social en la Universidad François Rabelais de Tours.

realización a través del trabajo. No obstante, un estudio realizado con jóvenes parados muestra variaciones en distintos aspectos y refleja que no se puede generalizar y que la importancia que se le da al trabajo como valor social varía dependiendo de la situación socioprofesional del individuo, su formación, experiencias, etc. Para algunos autores, esto refleja una desmotivación en relación con lo que hasta ahora había significado el trabajo, desmotivación que estaría provocada por las difíciles condiciones de trabajo. Hoy trabajo ya no es sinónimo de seguridad.

Nuestro objetivo es analizar el trabajo precario para poder comprender mejor la realidad profesional y las apreciaciones de los individuos inmersos en ella. El estudio se centró en individuos que habían firmado un «Contrat-Emploi-Solidarité» (CES). Este tipo de contratos forma parte de un conjunto de medidas creadas por el gobierno francés con el fin de favorecer la inserción o reinserción de aquellas personas con dificultades concretas para acceder al empleo. Los individuos afectados son mayoritariamente mujeres (en torno a un 60%) con una media de edad de 36 años, con importantes dificultades personales o parados de larga duración. La mayor parte sin estudios de bachiller (84%) y con un nivel de calificación profesional bajo (35%).

El CES es un contrato de carácter particular con una duración determinada (de 3 a 12 meses, con posibilidad de ampliarlo entre 24 y 36 meses más), a tiempo parcial (20 horas semanales), con ayuda del estado (exención de cuotas de Seguridad Social para el empresario), y cuyo salario está en torno a los 3.000 francos al mes (75.000 ptas.). Este tipo de contrato contempla la posibilidad de una formación complementaria (con un máximo de 400 horas) no remunerada para sacar el mayor partido posible a las posibilidades de reinserción laboral.

Partimos de la hipótesis de que existen dinámicas psico-sociales diferentes en función de las características personales del individuo. El estudio quiere demostrar que, en función de esto, aparecen dos grupos bien diferenciados:

1. Aquellos que no se sienten motivados por esta iniciativa; los que consideran que «mejor esto que nada» y que no confían en los beneficios profesionales que les pueda aportar. Este grupo, generalmente, coincidirá con aquellos que han tenido una experiencia profesional estable y que presentan un mayor grado de formación.
2. Aquellos que lo consideran como un trampolín para la realización de un proyecto profesional, y que se caracterizarán por no haber tenido una experiencia profesional estable y por un bajo nivel de formación

Método

Población: Fueron encuestados 100 individuos que desarrollan su CES en diferentes organismos: ayuntamiento, hospitales, centros de formación. Son principalmente mujeres con una media de 36 años y con una formación limitada (sólo el 13% tienen terminado el bachillerato). La posesión de un diploma de formación es más frecuente entre los más jóvenes que entre los de más edad. De entre los 2/3 que disponen de un diploma anterior, 1 de cada 2 realiza su CES en un campo distinto.

Antes de entrar a trabajar con este tipo de contrato, el 79% estaba en el paro y el resto se encontraba en situación laboral precaria. En lo que respecta a la experiencia profesional anterior, el 55% eran empleados, el 13% obreros y el 19% estudiantes o becarios.

El ámbito de desarrollo del CES se centra principalmente en el área administrativa y empleos de oficina.

Valores y actitudes estudiadas: La encuesta contiene preguntas abiertas y cerradas destinadas a analizar las aportaciones del CES a cada persona y su actitud ante este tipo de contratos. En la encuesta se les pidió su opinión sobre:

- ventajas e inconvenientes del CES en general;
- principales ventajas e inconvenientes del CES a tiempo parcial;
- valores del CES (aspectos a evaluar: económico, social, personal);

- a qué grupos se adapta mejor el CES;
- lugar que ocupa el trabajo en la vida.

Análisis factorial de las correspondencias

Este análisis se ha realizado con el objetivo de poner de manifiesto el conjunto de datos recogidos, pero también con el de configurar los perfiles de los individuos teniendo en cuenta su perfil psico-social ante el CES.

Para este análisis se han tenido en cuenta: las características individuales de los sujetos: edad, situación familiar, formación, etc.; su concepto personal (si se considera parado o no); la concepción que tienen del CES (si es un trampolín o la solución menos mala).

A partir de las respuestas al cuestionario, cada sujeto se otorga diferentes valoraciones según el grado o la importancia que dan a diversos aspectos del trabajo en general y del CES en particular: se trata de las valoraciones siguientes: valoración instrumental, valoración social, valoración del CES en general, valoración del CES desde el punto de vista profesional.

Factores

Entre los factores reflejados los 3 primeros representan un 26%.

El primer factor representa un 10% del total y es un factor que refleja la idea global que se tiene del CES. La consideración positiva estará directamente relacionada con la actividad anterior desarrollada por el individuo. Aquellos que tienen una visión más positiva (lo consideran un trampolín que puede enriquecerles profesionalmente, no se consideran parados) coinciden con los que tienen una experiencia profesional escasa.

Frente a éstos, los que tienen una postura más negativa frente al CES (no lo consideran una iniciativa positiva; no supone aportaciones profesionales; no es una buena solución; se consideran parados) son individuos que han desempeñado puestos de responsabilidad alta o media, que realizan el CES por dinero y no por un reconocimiento social y que han tenido trabajos con una duración superior a un año.

El segundo factor representa un 9% sobre el total. En este factor la visión positiva y negativa se relaciona con la edad y la formación.

La opinión más positiva (lo consideran como un medio de adquirir un statu-social) se da entre adultos, antiguos obreros que han tenido un empleo durante más de un año y que carecen de formación. A pesar de que consideran el CES como algo positivo se utilizan las posibilidades de formación. En su mayoría son hombres.

La opinión más negativa la tienen los más jóvenes (menores de 23 años) que tienen experiencia de trabajos en prácticas con una duración inferior al año. No creen que el CES les aporte nada, ni personal ni socialmente. Tienen algún tipo de formación y a pesar de su opinión negativa, utilizan las posibilidades de formación del CES.

Este segundo factor presenta un mayor número de matizaciones en las opiniones, tanto negativas como positivas del CES. Entre los adultos, el 62% conceden al trabajo en general un puesto importante en su vida frente al 35% de los más jóvenes.

En cuanto a aquellos que tienen una concepción negativa y que no tienen experiencia profesional, frente a los descontentos del primer factor, no esperan gran cosa del CES, ni tan siquiera en su aspecto económico.

El tercer factor representa un 7% del total. Éste no enfrenta la concepción negativa con la positiva, sino que refleja un tipo de valores: «la aportación económica del CES frente al concepto de trampolín profesional» en relación con el «origen social y profesional».

Para aquellos que tienen una formación y que provienen de un ámbito socio-laboral medio-alto el dinero no es lo primero, sino la posibilidad de utilizar el CES como un trampolín. Tienen entre 24 y 35

años y evalúan la formación del CES de manera intermedia. Dentro de este grupo hay un porcentaje, compuesto fundamentalmente por mujeres, que ven el futuro de forma positiva.

Frente a este grupo están aquellos con escasa o nula formación y con poca experiencia profesional. Son obreros o hijos de obreros, en su mayor parte jóvenes y principalmente hombres. Para este grupo la aportación económica que supone el CES es fundamental.

La importancia concedida a los valores 4 y 5 es más endeble y supone un 6% y un 5% respectivamente. En ellos se presentan aspectos poco mencionados hasta ahora.

El cuarto factor tiene como núcleo central el concepto de trabajo, oponiendo a los que dan poca importancia al trabajo con los que lo consideran como parte fundamental de su vida. Los primeros realizan su CES en el ámbito de la educación, esperan del CES una aportación profesional pero no social. Están más o menos contentos con este tipo de contratos y tienen una buena opinión en cuanto a la formación. Generalmente son individuos de mediana edad y no se consideran parados. Los segundos esperan del CES una aportación, tanto profesional como social, le dan una importancia relativa a la formación y tienen una opinión negativa del método en general, se consideran parados. A pesar de que globalmente lo consideran una mala solución, piensan que les ofrece la posibilidad de adquirir experiencia.

El quinto factor representa a individuos que consideran el CES como una oportunidad, aunque no le dan al trabajo un lugar importante. Tienen una formación general y realizan su CES en el ámbito de la educación; no confían en la formación y son más jóvenes. Frente a éstos aparece un grupo de parados que le dan una importancia media al trabajo y no consideran que el CES sea una solución.

Discusión y conclusión

A la vista de los resultados se observa una gran variedad en la percepción del CES. A esta variedad uniremos otro dato: las estrategias de respuesta de los individuos a su situación.

- 1) Algunos individuos consideran el CES como un trampolín. Esperan mucho de él, tanto a nivel profesional como personal. Se trata de jóvenes poco formados y con escasa experiencia profesional. Establecen una relación entre formación y empleo, entre experiencia y empleo y entre CES y empleo. Esta relación les ayuda a hacer frente al problema, aumentando el nivel de motivación y su implantación personal.
- 2) Otros individuos de más edad, preferentemente obreros, otorgan un cierto valor al CES y al trabajo en general que tiene que ver sobre todo con la valoración social que proporciona. Para ellos será una solución social. No establecen una relación entre formación y empleo, ni entre CES y empleo pero sí entre empleo y un cierto status social. Tienden a evitar plantearse los elementos negativos en favor de los positivos.
- 3) Una tercera categoría es la de aquellos individuos mejor formados, que vienen de medios más favorecidos, que ya han tenido experiencias laborales más o menos largas. Para éstos, el CES no representa gran cosa, ni a nivel profesional ni social. En general realizan el CES sólo por dinero y en labores de mantenimiento. Su descontento, a la vista de esta situación, parece comprensible: al trauma del paro, de los problemas económicos que origina, se añade una labor poco cualificada que les lleva a una comparación social que les desvaloriza frente a sus actividades anteriores. Con estos antecedentes, la postura para hacer frente a sus problemas no es muy positiva, generando una imagen negativa de ellos mismos.
- 4) Otro grupo de individuos todavía jóvenes, que han conocido experiencias profesionales no estables, le dan al CES un valor fundamentalmente instrumental. Dejando de lado los aspectos sociales o personales, le dan mucha más importancia a la aportación financiera del CES.

Para terminar quisieramos reseñar la ambivalencia de actitudes puestas de manifiesto.

La variedad observada permite establecer diferentes valoraciones del trabajo en función del individuo, su medio socio-cultural, etc.

- Valor social: para los de más edad que provienen de un ámbito obrero y para los cuales el trabajo es un referente social por definición.
- Valor personal: para una parte de la juventud, con una concepción más individualista del ser humano, poco conocedores del mundo del trabajo.
- Valor instrumental: para otra parte de la juventud con un mayor grado de «vulnerabilidad social» que se traduce en una mayor dificultad para encontrar empleo y en cierto desapego hacia el trabajo en general.

Todos estos resultados muestran la gran variedad de situaciones en cuanto a evaluación y adaptación del CES y en los que valdría la pena profundizar.

Palabras clave: Trabajo precario, valores asociados al trabajo, dinámica psicosocial.

ABSTRACT

Our study is about the analysis of the values and attitudes toward insecure job, in a word of work where job insecurity is, indeed, a reality for many individual. We mention the range of considerations toward the values which are assigned to work in general: is work a fundamental aspect of an individual's social and personal equilibrium, or does work only have an instrumental value, which therefore enables realizatins in others spheres of life? We study the case of a particular part-time job system which the (French) government proposed to encourage the professional (re)integration of individuals who often find themselves helpless in front of the job market. We met 100 people that we presented with a questionnaire aiming to specify the values they assign to work in general and to their job in particular. Is the latter a proper job, according to them, or is it a springboard toward professional integration, or something «better than nothing»? An factorial analysis of correspondances allows us to distinguish between differnt kinds of individuals who consider work values and adaptation to reality in a differential way. Then we suppose the existence of some links between the attitudes or values of the subjects and their coping strategies.

Key-words: insecure job, values assigned to work, spyocho-social dynamics.

Introduction

L'objet de cet article concerne les phénomènes et dynamiques se rapportant à la problématique du travail et de ses valeurs pour l'individu, en étudiant un domaine particulier: celui du travail précaire. Comment les individus concernés se représentent-ils cette forme d'activités professionnelles, la considèrent-ils comme un «vrai travail» avec son double caractère d'expression de soi et de rapport social, au delà de sa raison d'être matérielle? Peut-elle avoir plus simplement une utilité et une certaine valorisation comme moyen d'échapper à l'ennui, etc? En quoi les réalités concrètes de réalisation de ces activités professionnelles peuvent-elles poser problème?

Le travail précaire

Une des caractéristiques actuelles du travail en France (mais également en Europe même si les réglementations diffèrent, cf Hantrais et Letablier, 1995) consiste effectivement en sa précarisation, avec le développement des contrats à durée déterminée et de certains emplois à temps partiels (cf Le travail à durée limitée, 1995; Le travail à temps partiel, 1995). La notion de précarité est appréhendée à travers le statut des emplois et/ou la

durée du travail, mais aussi en rapport avec le risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Un travail précaire est essentiellement un travail non stable, c'est à dire ne faisant pas l'objet d'un contrat à durée indéterminée –CDI– et pouvant être de ce fait résilié à la fin de la durée définie. Cette durée peut aller de quelques jours ou semaines (dans le cas du travail intérimaire par exemple) à plusieurs mois (contrats à durée déterminée –CDD– et temps partiel non volontaire). En France ceci renvoie à une norme d'emploi sous-jacente qui est celle du temps plein (39 heures par semaine) à durée indéterminée, dans un contexte où la législation du travail joue un rôle central. En Espagne, par exemple, la précarité est définie à la fois par rapport à l'économie informelle, à l'absence de protection juridique et par l'essor des contrats à durée déterminée alors que le recours au temps partiel est faible.

Au sujet des personnes concernées par la précarisation de l'emploi, nous rappelons le fait que les modifications et perturbations du monde du travail –liées au développement social et à la crise économique– génèrent des changements quant aux modes d'insertion dans le monde professionnel. Il s'agit de l'allongement de la transition professionnelle (période entre la sortie du système de formation et l'obtention d'un emploi stable. cf Benedetto, 1987; Charlier, 1989; Galland, 1991) mais également de la mise en place de nouveaux modes d'embauche et/ou de gestion de la main d'oeuvre. Ces derniers privilégient les individus qualifiés, qui ont de l'expérience, qui sont potentiellement polyvalents, adaptables... et éloignent donc les sujets jeunes ou au contraire âgés, les sujets n'ayant pas de diplômes, etc. Et notamment ils privilégient une certaine forme de «souplesse» de l'emploi en accentuant le nombre de contrats à durée déterminée au détriment d'un emploi plus stable. La concurrence au niveau des demandeurs d'emploi, due au fort taux de chômage, favorise ce fonctionnement. (Maruani et Reynaud, 1993; Lallement, 1994; Aznar, 1996).

Nous sommes intéressées par les impacts de ces modifications du marché de l'emploi sur la place que l'individu donne au travail dans sa vie, en d'autres termes sur la centralité du travail. Parce que, entre autre, la façon dont les gens le considèrent, c'est à dire les représentations sociales de ce travail (connaissances, opinions, jugements, croyances, valeurs) agissent sur les attitudes et les conduites humaines qui en retour participent de l'évolution des représentations. Celles-ci constituent à la fois une *grille d'interprétation des situations socio-professionnelles* (décriptage-évaluation des différents formes de travail par exemple) et un *schéma directeur d'orientation des conduites* des individus dans ces situations (cf Jodelet, 1984, 1991; Abric, 1996). L'attitude exprimerait l'orientation générale, positive ou négative, vis à vis de l'objet de la représentation, avec un double aspect, évaluatif et énergétique (Moscovici, 1976), participant, avec les représentations, aux décisions et actions concernant par exemple l'emploi, sa recherche ou sa préparation. Cf également Huteau et Vouillot, 1988.

Les valeurs du travail

Le travail «roi», si l'on peut dire, a été le reflet, depuis deux siècles environ, d'une conception largement partagée: il pouvait potentiellement répondre aux besoins des individus dans la société, celle-ci «imposant» cette forme d'existence comme une dimension essentielle de la vie humaine (Pellegrin-Rescia, 1993; Méda, 1995). Les valeurs associées au travail vont ainsi au delà de l'apport financier (valeur dite *instrumentale*). L'activité professionnelle

Ille est devenue le garant d'une place dans la société, avec ses rôles et statuts. Outil et véhicule du lien social, il est le lieu privilégié de socialisation en tant qu'insérant et positionnant (et contrôlant) l'individu dans des contextes socio-culturels signifiants. On parle alors de valeur *sociale* du travail. Ce n'est que plus récemment que cette activité a été montrée, voire revendiquée, dans ses apports plus individuels: pourvoyeur d'indices de reconnaissance personnelle cette fois-ci (*Valeur personnelle*). Cette évolution doit être reliée aux transformations plus générales concernant la place et le rôle de l'individu dans la société (cf Levy-Leboyer, 1987; Gorz, 1988, Moscovici, 1994).

Si l'homme n'est plus seulement un «travailleur potentiel», il s'est par contre approprié le travail en lui accordant un autre type de légitimité: celui de répondre à ses besoins personnels d'auto-dépassement, de reconnaissance, ..., d'auto-évaluation, de maintien d'une certaine valorisation de soi à travers la réalisation d'oeuvres. Le travail «nourrit» et transforme les représentations que nous avons de nous-même, il participe de la dynamique identitaire (cf Tap, 1980; Malewska-Peyre, 1990).

Cette dimension reste actuelle malgré les «défaillances» de l'emploi. Le travail apparaît souvent avec une certaine «aura»: il y aurait même accentuation de sa signification personnelle depuis les années 80, accentuation encore plus forte pour les moins diplômés (Riffault, 1994). Nous avons observé la présence de cette valeur lors d'une étude réalisée auprès d'étudiants: peu d'expressions renvoient à la notion d'identité au travail (Sainsaulieu, 1977) ou à son caractère social et collectif, mais les sujets parlent d'identité par le travail, d'identité pour soi. (Joulain, 1997). Une étude avec de jeunes chômeurs (Joulain, 1995) montre néanmoins des variations au niveau des aspects mis en avant: apports plus concrets, plus immédiats du travail, tout en n'occultant pas les aspects personnels.

Ainsi on ne peut systématiser et l'on doit supposer une centralité du travail variant dans son degré et dans ses aspects selon le type d'insertion socio-professionnelle des individus, selon leur formation, ..., leurs expériences. Effectivement, quand, dans quelles conditions et pour qui peut-on parler de réalisation personnelle par le travail? Pour certains auteurs, il semble plus légitime de parler d'une désaffection à l'égard du travail ou d'une démotivation (ce que Rousselet avait évoqué dès 1974, cf également Lévy-Leboyer, 1984) quand on pense aux conditions de travail difficiles, voire stressantes, ou encore, aux problèmes d'insertion professionnelle. Levy-Leboyer (1987) précise que, chez les jeunes, il ne s'agit pas nécessairement d'une réelle remise en cause du travail en tant que tel, mais plus d'une forme de désillusion en réponse à des ajustements progressifs de leurs aspirations aux réalités du monde du travail. Pour eux, le travail n'est plus synonyme de valeur sûre. Ceci peut se traduire de toute façon par un certain désintérêt à l'égard du travail au niveau des discours et des attitudes parce que, entre autre, on ne peut toujours valoriser quelque chose qui nous échappe (Festinger, 1957; Beauvois et Joule, 81). Il s'agit de stratégies adaptatives, d'acteurs psychosociaux devant faire face à leurs besoins variés en même temps qu'aux possibilités réelles de les satisfaire ou non. On peut parler aussi des stratégies de «faire-face», de «coping» (Lazarus et Folkman, 1984) qui correspondent à toutes les tentatives que le sujet met concrètement en oeuvre pour faire face aux situations difficiles. Il n'est pas nécessaire pour l'individu de parvenir à maîtriser la situation mais davantage de s'en accommoder voire d'en minimiser l'impact psychologique (Hauser et Bowlds (1990).

L'étude

Notre objectif est donc d'analyser un type de travail dit précaire, de façon à mieux situer cette réalité professionnelle et les appréciations-perceptions des individus concernés par elle, dans le contexte plus large des réflexions et discours sur la centralité du travail aujourd'hui. En ce qui concerne notre terrain d'étude, nous avons choisi de reconstruire des personnes ayant signé un «**Contrat-Emploi-Solidarité**»¹ (CES). Ce contrat appartient à l'ensemble des dispositifs créés par le gouvernement, devant favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle (par la création d'emplois dans le secteur non marchand ici) des personnes reconstruisant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les individus concernés² sont en majorité des femmes (environ 60%) et sont âgés de 36 ans en moyenne, avec des tranches d'âges extrêmes sur-représentées: jeunes adultes en très grande difficulté ou travailleurs âgés en chômage de très longue durée. La plupart n'ont pas atteint le niveau baccalauréat (84%) et leur niveau de qualification professionnelle est peu élevé: 35% ouvrier(e)s non qualifié(e)s ou agents de service et 47% avec un diplôme de type C.A.P.³ ou B.E.P.⁴. Le CES est un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée (3 à 12 mois, voire 24 à 36 mois plus exceptionnellement⁵), à **temps partiel** (20 heures hebdomadaires), aidé par l'état (exonération des charges patronales notamment) et dont la rémunération est d'environ **3000 francs par mois**. Il existe enfin une possibilité de formation complémentaire –de 400 heures maximum– non rémunérée, afin de maximiser les possibilités de reclassement et d'insertion durable. Ces contrats se réalisent principalement dans des établissements publics et des associations à but non lucratif.

Nous pouvons aisément constater l'écart entre ce type d'emploi et la norme de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée. D'autre part notre questionnement sur les représentations d'une telle activité professionnelle (est-elle considérée par exemple comme un «vrai travail», permet-elle une «certaine identité professionnelle...»?) est renforcée par le fait que celle-ci débouche pour moins de 20% des cas sur un contrat de travail de droit commun.

Nos hypothèses concernent pour le moins l'existence de différentes dynamiques psycho-sociales à l'oeuvre dans ce contexte socio-professionnel, correspondant à diverses typologies d'individus selon à la fois les perceptions qu'ils ont de ce dispositif, les valeurs accordées au travail en général mais également certaines caractéristiques personnelles. Nous pensons reconstruire des individus qui subissent plutôt le CES, vu comme un «pis-aller», un «mieux que rien». Cela permet un petit apport financier et/ou procure une occupation, voire une certaine reconnaissance. Ce dispositif, par contre, ne donnerait pas à espérer une réelle insertion professionnelle par la suite pour ces individus. Pour d'autres le CES pourrait être considéré comme élément d'un parcours préparant à une réelle insertion professionnelle, à

1. Le «Contrat-Emploi-Solidarité» a été créé en décembre 1989 (loi n° 89-905). Sur 1994-1995, le gouvernement a prévu de financer 650 000 CES par an.
2. Cf. «Les Contrats-Emplois-Solidarité au premier trimestre 1994», Premières synthèses, DARES, 13-01-1995, «Emploi et Chômage avant l'entrée en CES ou en SIFE», Premières synthèses, DARES, 30-07-1996.
3. C.A.P.: Certificat d'aptitude professionnelle (1^{er} niveau des diplômes professionnels, préparation en deux ans).
4. B.E.P.: Brevet d'enseignement professionnel (préparation en 3 ans ou CAP + un an).
5. Étendu depuis mai 1994 à l'Emploi-Consolidé de travail de droit commun. L'état s'engage alors à financer le coût du CES pendant 5 ans sur un mode dégressif et l'employeur s'engage également à prendre le relais afin de créer un poste de travail durable.

travers les occasions de qualification et d'expérience qu'il procure. Le CES serait considéré comme un «tremplin» vers la réalisation d'un projet professionnel, et le travail effectué serait vu plutôt positivement, anticipant une insertion stable et durable. Au niveau de l'impact de variables factuelles, nous supposons par exemple que le CES sera vu d'autant plus négativement que l'expérience professionnelle de l'individu aura été importante auparavant, celui-ci faisant face à diverses désillusions: financières certes mais également en terme d'utilité sociale et professionnelle. Dans le même ordre d'idées, les individus les moins bien formés seraient plus aptes à accorder de la valeur au CES, conscients des difficultés à entrer dans le monde du travail aujourd'hui?

Méthode

La population

100 individus ayant contracté un CES ont été rencontrés dans différents établissements de Tours ou de sa région: mairies, hôpitaux, organismes de formation⁶. Ces individus, essentiellement des femmes (84%), ont un âge moyen de 30.6 ans ($\sigma = 10.5$), un tiers ayant moins de 23 ans et un tiers plus de 36 ans. 57% d'entre eux ne sont pas allés au delà de la classe de 3^e et seulement 13% ont le baccalauréat ou plus. 55% ont un CAP ou un BEP, 15% ont un diplôme général et 30% aucun diplôme. Les plus jeunes ont plus souvent un diplôme professionnel par rapport aux plus âgés (Khi2 Deux, $p < .05$). Seulement 51% des sujets suivent une formation pendant leur contrat CES (plutôt ceux qui ont un diplôme général, $p < .10$). Pour les 2/3 des sujets qui ont précisé leur diplôme antérieur, 1 sujet sur 2 réalise son CES dans un domaine professionnel différent: CES bibliothécaire après un CAP d'esthéticienne par exemple. Avant le CES, 79% des sujets ont connu le chômage, les autres des situations de travail précaire surtout. Seuls quelques uns sont là suite à des événements plus personnels (veuvage, divorce). Au niveau de l'expérience professionnelle antérieure, on note essentiellement 55% d'employé(e)s, 13% d'ouvrier(e)s et 19% d'étudiants ou stagiaires. Les sujets rencontrés vivent en couple et leur compagnon (ou compagne) travaille dans la plupart des cas. La durée prévue de leur CES est d'un an et au moment de l'étude la moitié en sont à leurs premiers 6 mois, la moitié au delà. Les domaines du CES concernent surtout le secrétariat et les emplois de bureau. Quelques hommes travaillent pour des services d'entretien.

Les valeurs et attitudes étudiées

Nous avons réalisé un questionnaire, associant questions fermées et ouvertes, destiné à analyser le vécu et les apports potentiels du CES pour la personne en particulier et les attitudes envers le CES en tant que dispositif national. Ont été demandées les estimations suivantes: 1) **les avantages et inconvénients premiers du CES à mi-temps**: choix parmi plusieurs (entrée progressive dans la vie active, temps pour rechercher un autre travail ou pour

6. Signalons à ce sujet quelques difficultés auprès surtout d'employeurs ayant refusé de donner les renseignements afin de rencontrer les individus en CES; comme si une sorte de «gène» existait à l'encontre de ce dispositif, voire de son utilisation!

sa famille, les loisirs... et salaire insuffisant, ennui le reste du temps, ce n'est pas un vrai travail, ..., 2) **les avantages et inconvénients du CES en général**: choix parmi diverses propositions (avoir de l'argent, des contacts, un statut social, une expérience professionnelle, ..., est accessible à tout le monde et ne pas avoir de travail après, être peu intéressant, être peu considéré..., 3) A quelle population le **CES est-il le mieux adapté**: aux femmes, aux hommes, aux jeunes ou à tout le monde, 4) **les valeurs du CES**: les sujets devaient évaluer sur des échelles en 5 points les aspects instrumental (salaire), social (statut, reconnaissance) et personnel (réalisation de soi), 5) **la place du travail dans la vie** des individus et l'importance relative des autres sphères de vie, 6) la considération du CES: une chance ou une mauvaise solution, un moyen d'avoir un meilleur avenir professionnel ou un moyen d'échapper au chômage, entre le fait de se considérer eux-mêmes comme chômeurs ou non.

Resultats

La perception globale du Contrat-Emploi-Solidarité. Tout d'abord 57% des sujets se considèrent chômeurs. Ces derniers, plus que ceux qui ne se considèrent pas chômeurs, évaluent le CES comme un «pis-aller» ($p < .10^{10}$) et comme une non-solution ($p < .01$). Mais il n'y a pas de relation systématique chez les mêmes personnes entre le fait de voir le CES comme un «pis-aller» et le fait de penser que ce n'est pas une solution, ni entre le fait de considérer le CES comme un «tremplin» et celui d'y voir une «chance». Par exemple sur les 38 personnes qui considèrent le CES comme une chance, 10 seulement l'envisagent comme un «tremplin», la chance serait alors d'échapper au chômage temporairement! D'autre part il n'y aurait pas de lien entre la durée écoulée du CES et le fait de se sentir ou non chômeur, de même selon que le CES ait été proposé (par un organisme tel que l'ANPE⁷ par exemple) ou ait été demandé par le sujet lui-même. Etre dans les 6 premiers mois du CES ou dans les 6 derniers mois n'influe pas sur l'estimation du CES comme «chance» ou «non solution». Enfin ceux qui se considèrent chômeurs sont moins nombreux à suivre une formation pendant le CES ($p < .10$). La prise en compte de la variable AGE montre que la recherche active (démarche volontaire) d'un CES serait plus le fait des sujets âgés de moins de 35 ans que des sujets âgés de 36 à 57 ans ($p < .10$). Les plus jeunes donnent au CES une valeur de «tremplin» (92% des 19-23 ans) comparativement aux plus âgés qui optent pour la valeur «pis-aller» (71% d'entre eux). Inversement, mais de façon non significative, 48% des plus âgés évaluent le CES comme une «chance» contre 33% pour les plus jeunes. Ces premiers résultats soulignent d'emblée la complexité des dynamiques en cause.

L'analyse Factorielle des Correspondances (AFC)

Nous avons réalisé une AFC dont l'objectif est de mettre en évidence des dimensions ou facteurs capables de rendre compte de l'ensemble des données recueillies mais également de proposer des profils d'individus en évoquant les mécanismes psycho-sociaux mis en oeuvre par les sujets dans leur traitement et vécu de cette situation de contractant CES.

7. Les données statistiques ont été obtenues à partir de la réalisation de Chi-Deux.

8. ANPE: Agence Nationale Pour l'Emploi.

Pour cette analyse, nous avons tout d'abord retenu les caractéristiques individuelles des sujets: Age (A), situation familiale (SF), CSP des parents (PP), diplômes (DI), emploi antérieur (E) le plus longuement exercé (DU), domaine du CES (DO), durée écoulée du contrat (DC), formation au cours du CES (F). La variable sexe (S) est une variable supplémentaire, rappelons que notre population est à 84% féminine.

Chaque sujet est caractérisé ensuite selon qu'il se considère comme *Chômeur* (CH1) ou non (CH2), selon qu'il considère le CES comme un «*Tremplin*» (TP2) ou un «*Pis-aller*» (TP1), comme un «*Chance*» (CS2) ou une «*Non solution*» (CS1), selon qu'il a effectué une *Démarche personnelle* (DE2) ou non (DE1) pour son CES.

Enfin chaque sujet s'est vu attribuer différents scores selon le degré ou l'importance accordé à divers aspects du travail en général et du CES en particulier, à partir des réponses au questionnaire. Il s'agit des scores suivant: valeur *Instrumentale* –apport financier– du CES (VI), valeur *Statut Social* –reconnaissance et considération– du CES (SS), *Vision du CES en général* –bon dispositif (CG), *Vision du CES professionnellement* –source d'expérience, acquisitions– (CP), valeur *Personnelle* –apports sur les plans personnel et moral– du CES (SP), *Place du travail en général* –relativement aux autres sphères de vie– (TG), *Représentation des formations* –complément, un «plus» pour l'avenir– pendant le CES (RF).

Les facteurs

Les 3 premiers facteurs ont une contribution cumulée de 26%. Le premier facteur a une valeur propre de .16, le deuxième de .14 et le troisième de .11.

Le premier facteur représente 10% de l'inertie totale (cf tableau 1). C'est un facteur de *la représentation globale accordée au CES*: «*Bonne solution*» versus «*Mauvaise solution*» ou «*Chance professionnelle*» versus «*Inutilité professionnelle*». Le degré de positivité semble lié de façon conséquente à l'activité antérieure des individus.

D'un côté on observe des individus plutôt satisfaits de ce dispositif: ils le considèrent comme un *Tremplin* (TP2), comme une *chance* (CS2) et comme un bon dispositif (CG3), notamment pourvoyeur d'apports professionnels (CP3). Ils ont une vision positive de la formation pendant le CES (RF3) et ne se considèrent pas comme des *chômeurs* (CH2). Il s'avère que ces individus ont eu auparavant peu d'expérience professionnelle: des stages surtout (GES), ne dépassant pas une année en continu (PEU). De façon moindre on note le fait d'accorder une valeur personnelle au CES (SP3) et le gain d'un certain statut social (SS2).

De l'autre côté on rencontre des représentations plus négatives du CES: les individus concernés ne le considèrent pas comme un bon dispositif (CG1), ne croient pas au bénéfice de la formation pendant le CES (RF1). Ce dispositif ne permettrait ni apports professionnels (CP1) ni apports personnels (SP1). On remarque que ces individus exercent leur CES dans le domaine des travaux divers d'entretien (AUT). A ce pôle sont associées –bien que plus faiblement– le fait d'avoir été cadre ou d'avoir exercé une profession intermédiaire (DRE), de réaliser le CES pour l'argent (VI3) et non pour le statut social qu'il procure (SS1), le fait également de se considérer *chômeur* (CH1) et de penser que le CES n'est pas

TABLEAU 1: Principales modalités du facteur 1. Opposition de

.955*	4.3%**	Domaine CES = Entretien (AUT)
.918	8.5%	Formation en CES vue négativement (RF1)
.849	7.7%	CES: pas un bon dispositif (CG1)
.759	6%	Non apports personnels (SP1)
.748	7.2%	Non apports professionnels (CP1)
.698	2%	Ancien emploi Cadre (DRE)
.572	3.7%	Non apport d'un statut social (SS1)
.485	1.9%	Valeur instrumentale du CES (VI3)
.432	3.3%	Se considèrent chômeurs (CH1)
.410	3.3%	CES = non solution (CS1)
.341	2.3%	Plus d'un an dans activité antérieure (BCP)
à		
-.397	1.9%	Apport moyen statut social (SS2)
-.462	2.2%	Apports personnels importants (SP3)
-.572	4.4%	Ne se considèrent pas comme chômeurs (CH2)
-.588	3%	Vision positive de la formation en CES (RF3)
-.605	4.1%	Moins d'un an dans activité antérieure (PEU)
-.668	4.5%	Apports professionnels (CP3)
-.669	5.3%	CES = chance (CS2)
-.686	3%	CES = Tremplin (TP2)
-.696	5.2%	CES = bon dispositif (CG3)
-.778	3.6%	Ancienne activité Stages (GES)

* Coordonnées de chaque modalité

** Participation de la modalité (en %) à la construction du facteur. En moyenne chaque modalité participe pour 1.9% (100 divisé par 52 modalités actives = 1.9).

une bonne solution (CS1), mais encore l'expérience d'une activité professionnelle antérieure d'une durée supérieure à un an (BCP).

Les représentations mises en avant sont de fait différentielles. La positivité est accordée aussi bien à l'activité lors du CES qu'aux effets escomptés à plus long terme. Pour des sujets peu expérimentés, le CES ferait figure de chance, d'occasions d'apprentissages variés et donc effectivement de tremplin vers un possible travail stable. La négativité du CES apparaît, elle, dans l'image qu'elle semble renvoyer aux individus considérés: échec, «chute» professionnelle, sociale pour le moins, ils réalisent des tâches en décalage conséquent d'avec leurs anciens travaux. Ils ne croient pas aux éventuels débouchés que ce dispositif peut créer; d'ailleurs ils se considèrent toujours chômeurs.

Le deuxième facteur représente 9% de l'inertie totale (Tableau 2). On a affaire ici à un deuxième facteur de *positivité versus négativité du CES*, avec des liaisons là encore avec *l'expérience antérieure* des sujets et cette fois-ci avec *l'âge et le niveau de formation*.

D'un côté, on observe des représentations plutôt positives du CES, notamment vu comme pourvoyeur d'un statut social (SS3), chez des sujets plutôt âgés (AGE), anciens ouvriers (VRI), ayant travaillé plus d'un an dans le même emploi (BCP), sans diplôme général ni professionnel (SAN). Leurs parents sont retraités ou de professions non précisées (DIV). Ils

TABLEAU 2: Principales modalités du facteur 2. Opposition de

.697	6.1%	Sujets les plus jeunes (JEU)
.647	2.8%	Activité antérieure = stages (GES)
.641	5.1%	Activité antérieure moins d'un an (PEU)
.594	4.4%	Non apport d'un statut social (SS1)
.535	3.3%	Non apports personnels (SP1)
.475	3.1%	Parents ouvriers ou employés (OUV)
.448	2.4%	CES Pas bon dispositif (CG1)
.357	2.3%	Suivent une formation (OUI)
.321	2%	Diplôme professionnel (PRO)
à		
-.361	2.9%	Activité antérieure plus d'un an (BCP)
-.372	2.4%	Ne suivent pas formation (NON)
-.647	4.8%	Apports personnels du CES (SP3)
-.662	4.6%	Sans diplôme (SAN)
-.671	5.3%	CES = bon dispositif (CG3)
-.706	6.4%	Parents retraités ou? (DIV)
-.743	2.5%	Anciens ouvriers (VRI)
-.992	8.9%	Apport d'un statut social du CES (SS3)
-.1141	13.1%	Plus âgés (AGE)
Suppl	-.471	Hommes

estiment positivement le CES en général (CG3) et les possibilités de réalisation personnelle (SP3) qu'il procure. Ils n'utilisent pas pour autant les possibilités de formation de ce dispositif (NON). Il s'agit le plus souvent d'hommes (HOM).

De l'autre côté, des représentations plus négatives du CES se rencontrent chez les plus jeunes (moins de 23 ans, JEU), ayant connu surtout des expériences de stages (GES) d'une durée inférieure à un an (PEU). Ils n'attendent ni statut social (SS1), ni apports personnels (SP1) du CES. Leurs parents sont ouvriers ou employés (OUV). De façon moindre on note que les sujets ont une vision globalement négative du dispositif (CG1), bien qu'ils suivent une formation au sein de celui-ci (OUI), ils ont par ailleurs un diplôme professionnel (PRO).

Ce deuxième facteur souligne, en comparaison avec le précédent, la variété possible des visions et positives et négatives à l'encontre du CES. Cette fois-ci la positivité est moins dans les apports professionnels, à plus ou moins long terme, que dans les indices que les individus pourraient y puiser dans l'ici et maintenant: le CES serait une solution comme occasions d'une activité professionnelle participant d'une certaine identité sociale et personnelle. Les sujets concernés seraient-ils conscients que sans diplôme, assez âgés, ils ont de faibles chances de retrouver un emploi aujourd'hui, leur besoin d'une activité professionnelle restant par ailleurs fondamental? On note à cet effet que 62% des plus âgés accordent au travail en général une place importante dans leur vie contre 48% pour les 24-35 ans et seulement 35% des plus jeunes.

La négativité du CES est le fait de jeunes individus, sans expérience professionnelle, contrairement aux «mécontents» du premier facteur. Ils n'attendent pas grand chose du

CES, pas même un apport financier. Bien qu'ayant déjà un diplôme professionnel ils continuent à se former: est-ce pour maximiser leur chance de trouver un emploi, ce que leur diplôme n'a pas permis, ou bien encore ces jeunes essaient-ils de se diriger vers une nouvelle filière plus prometteuse?

Le troisième facteur représente 7% de l'inertie totale (cf Tableau 3). Il n'oppose pas cette fois-ci positivité à négativité du CES mais met en avant un type de valeurs: «CES Argent versus CES Tremplin» en liaison avec une «origine sociale et professionnelle»: milieu ouvrier ou employé versus milieu intermédiaire.

D'un côté on observe des sujets qui ont un diplôme général (GEN), leurs parents ont des professions intermédiaires ou sont cadres (CAD), ils étaient eux-mêmes dans ce type de professions (DRE). Ils ne réalisent pas le CES pour de l'argent (VI1) mais surtout parce qu'ils le voient comme ayant une certaine utilité (tremplin, TP2). Ils expriment une vision plus mitigée du CES en général (CG2). Ils ont entre 24 et 35 ans (MOY) et évaluent la formation en CES d'une façon intermédiaire (RF2). Au sein de ce groupe on trouve les rares sujets (9 dont 7 femmes) qui se représentent l'avenir de façon positive (modalité TA2 de la variable supplémentaire TA).

A l'opposé, et pour une valeur instrumentale essentiellement (VI3), ils s'agit d'anciens ouvriers (VRI), ayant peu d'expérience professionnelle (stages –GES– de courte durée –PEU). Enfants eux-mêmes d'ouvriers ou d'employées (OUV), ils appartiennent à la classe des plus jeunes (JEU). Il s'agit surtout d'hommes (variable supplémentaire, HOM).

Ce facteur montre que les valeurs associées au CES peuvent être plus circonscrites:

- Une valeur «tremplin» pour des individus ayant déjà travaillé à un certain niveau de l'échelle des professions, âgés de 24 à 35 ans et ayant un diplôme général. Ce CES serait surtout l'occasion de découvertes professionnelles (savoir-faire, connaissance

TABLEAU 3: Principales modalités du facteur 3. Opposition de:

	.1184	9.2%	Diplôme général (GEN)
	.1082	11.7%	Parents cadres ou professions intermédiaires (CAD)
	.1011	5.8%	Anciens cadres ou professions intermédiaires (DRE)
	.799	9.2%	Valeur instrumentale minimale (VI1)
	.717	4.5%	CES = Tremplin (TP2)
	.544	4.1%	Evaluation mitigée du dispositif (CG2)
	.538	4.4%	Sujets d'âges moyens (MOY)
	.335	2%	Evaluation moyenne de la formation en CES (RF2)
Suppl	.589		Représentation positive de l'avenir (TA2)
	à		
	–.1069	6.5%	Anciens ouvriers (VRI)
	–.580	2.8%	Ancienne activité = stages (GES)
	–.572	3.7%	Valeur instrumentale du CES (VI3)
	–.450	5.1%	Parents ouvriers ou employés (OUV)
	–.510	4.1%	Sujets jeunes (JEU)
	–.448	3.1%	Ancienne activité moins d'un an (PEU)
Suppl	–.506		hommes (HOM)

d'autre milieu de travail) qui les aideraient à retrouver un emploi? C'est dans ce groupe que la confiance ne l'avenir est la moins altérée...

- Une valeur instrumentale pour d'anciens ouvriers, néanmoins jeunes, ayant déjà sans doute connu des difficultés et désillusions quant à leur intégration dans un emploi stable (surtout stages courts avant le CES). Ils s'attacheraient à la valeur argent, occultant plus les autres aspects sociaux ou personnels, étant peu confiants dans leur avenir professionnel?

La variance expliquée par les facteurs 4 et 5 est plus faible encore: respectivement 6% et 5%. Les données exposées relèvent plus d'un témoignage «clinique» des phénomènes observés. Elles mettent en avant des variables peu évoquées jusque là.

Le quatrième facteur serait un facteur «centralité du travail» opposant ceux n'accordant que *peu d'importance au travail* en général à ceux gardant une *place fondamentale* pour celui-ci dans leur vie. Les premiers exercent leur CES dans le domaine de l'éducation, ils en attendent un apport professionnel moyen (CP2) mais pas de statut social (SS1). Néanmoins ils sont moyennement contents de ce dispositif (CG2), avec une bonne opinion de la formation (RF3). Ils sont d'un âge moyen (MOY). Le CES serait une activité professionnelle à part entière, d'ailleurs ils ne se considèrent pas chômeurs -CH2. Ce serait peut-être une forme d'occupation et les sources de reconnaissance, significatives pour eux, viendraient d'ailleurs: famille, amis, ...? Les seconds, au contraire, attendent du CES de nombreux apports professionnels (CP3) mais aussi sociaux (SS2), évaluant moyennement la formation (RF2), tout en exprimant une vision négative du dispositif global (CG1), se considérant d'ailleurs toujours chômeurs (CH1). Donc mauvaise solution globalement, ce dispositif serait quand même l'occasion d'acquérir une expérience (reconnaissance) professionnelle, semble-t-il indispensable chez des sujets pour lesquels le travail garde une place conséquente dans la vie (TG2).

Le cinquième facteur montre un autre type d'individus considérant le CES comme une chance (CS2) tout en n'accordant pas au travail en général une place importante (TG1). Ce sont soit d'anciens cadres ou professions intermédiaires (DRE) soit d'anciens ouvriers (VRI), de parents cadres ou de professions intermédiaires (CAD). Ils ont un diplôme général (GEN) et réalisent leur CES dans le domaine de l'éducation (EDU) ou dans le domaine de l'entretien (AUT). Ils n'attendent rien de la formation en CES (RF1) et sont plutôt jeunes (JEU). Peut-on parler d'occupation en attendant on ne sait quoi? Face à eux on observe d'anciens employés (EMP) montrant une centralité moyenne du travail (TG2), ne trouvant pas pour autant que le CES est une solution. Le plus souvent ils réalisent cette activité l'administration (ADM). Ces individus seraient dans une situation transitoire, attendant un débouché qu'ils n'osent peut-être pas nommer!

Discussion et conclusion

Nous nous sommes intéressées aux valeurs et attitudes d'individus ayant signé un Contrat-Emploi-Solidarité. Ces individus ayant pour la plupart connu le chômage, on peut supposer qu'ils ont, chacun à leur manière, cherché à répondre, à faire face aux difficultés situationnelles rencontrées, compte tenu des propositions environnementales (du dispositif CES par exemple) et grâce à leurs propres dynamismes et capacités.

Au vu de l'ensemble des résultats, un premier constant est celui de la *variété des perceptions du CES* pour les sujets rencontrés. A cette variété nous tenterons d'en relier une autre: celle des stratégies de réponse des individus à leur situation problème.

1. Certains individus considèrent le CES comme un *tremplin*, voire une *chance*. Ils en attendent beaucoup, au niveau professionnel (il permet de se préparer à un éventuel travail) comme au niveau personnel (réalisation de soi). En l'occurrence il s'agit de jeunes, peu formés, ayant rarement une grande expérience professionnelle (stages surtout). Ils seraient dans une phase de transition professionnelle, montrant un certain dynamisme à travers leurs projets. Leur manière de réagir à la situation socio-professionnelle concrète –fonction effectivement de la relation sujet/environnement perçu– serait alors liée à une motivation dont l'objet-but (Nuttin, 1980) est bien l'emploi et dont les moyens pour atteindre cet objet serait le CES, avec ses possibilités parallèles de formation. Ces individus percevraient un lien entre formation et emploi, entre expérience et emploi et donc entre CES et emploi. A la lumière des théories du «faire-face», du «coping» (Folkman et Lazarus, 1988), on aurait affaire à la catégorie de «copings» centrés sur le problème à résoudre. Les sujets auraient trouvé une solution alternative dont ils attendent un prolongement. Cette stratégie serait une aide à la gestion du problème (absence plus ou moins ancienne de travail) en contribuant effectivement à élever le niveau de motivation et d'implication personnelle des sujets, ce qui maximiserait également leur dynamique comportementale.
2. D'autres individus, plus âgés, anciens ouvriers surtout, également d'un milieu plutôt ouvrier, accordent une certaine *valeur au CES et au travail en général*. Celle-ci correspond surtout au *statut social* que ces activités procurent. Ils trouveraient alors dans le CES une sorte de solution sociale: ils n'en attendraient pas de débouchés professionnels en tant que tels, ni même une occasion de formation, ces deux aspects n'étant pas alors les déclencheurs de leur comportement de contractant. L'objet-but ne serait pas une réinsertion professionnelle, dans un espace-temps différé, mais plus sûrement la situation immédiate, (re)faisant de ces individus des «travailleurs» avec des horaires, des contraintes même, etc. Il n'y aurait pas de perception d'un lien entre formation (qu'ils ne suivent pas) et emploi, ni entre CES et emploi, mais peut-être plus entre CES et pérennité d'une certaine existence sociale. Le projet de vie sociale passerait avant le projet professionnel proprement dit. Au niveau des stratégies de faire-face, il s'agirait de «copings» destinés non à gérer la situation problème, mais à réguler l'émotion du sujet face à son problème. Les sujets d'une certaine façon changeraient la manière dont la situation est interprétée, en évitant d'accentuer les éléments négatifs (ne pas insister sur l'aspect précaire du CES, sur la faible rémunération) et/ou en mettant en avant les aspects positifs (le statut social dans notre cas). Le sujet peut également tenter de préserver une certaine estime de soi, à travers le mécanisme de comparaison sociale («... nous avons tous les mêmes problèmes finalement» associé éventuellement à «je fais», «je réalise» certaines choses...). On sait que lors d'un changement dans l'environnement social (chômage par exemple) il peut s'en suivre une modification correspondante dans la façon de s'auto-évaluer et surtout dans la positivité de cette auto-évaluation. En cas de diminution de cette positivité, une des stratégies de restauration, même partielle, peut être de se réinsérer dans un milieu social qui apporte un minimum des besoins fondamentaux. Pour certains individus (anciens ouvriers, âgés) la valeur «statut social» du travail est effecti-

vement centrale. Le CES permettrait de retrouver ce statut, ou un équivalent, et dans ce sens participerait (serait une ressource) aussi de la sphère de vie sociale et pas seulement professionnelle (Curie et Hajjar, 1987).

3. Un troisième type d'individus, mieux formés au départ, d'un milieu «favorisé» souvent, ayant déjà connu des expériences professionnelles relativement longues et dans des professions intermédiaires ou de cadres, considèrent souvent un peu moins bien ce dispositif, ne leur apportant pas grand chose au niveau professionnel ni au niveau social. Ils semblent réaliser ce CES uniquement pour l'argent. Ce que l'on retient encore dans ce sous-groupe c'est l'existence de sujets, hommes le plus souvent, dont les évaluations sont particulièrement négatives et qui réalisent leur CES dans des services d'entretien. Leur mécontentement paraît compréhensible: au traumatisme possible du chômage, aux problèmes financiers associés, ils ajoutent une activité peu qualifiée qui les «oblige» à une comparaison sociale plus que dévalorisante, compte tenu de leurs anciennes activités. On parlerait ici de motivation essentiellement financière (les sujets n'attendant ni aide à l'insertion professionnelle, ni possibilité de formation), tout en sachant que la faible rémunération de ce type de travail tient plus d'une aide financière que d'un réel salaire. Que peut-on dire de leurs stratégies de «faire-face»? Il ne semble pas y avoir de «copings» destinés à gérer la situation ou à réguler l'émotion, c'est à dire pas de stratégies d'évitement, de déni de la situation ou encore de «réévaluation cognitive». Celle-ci consisterait à avoir recours à une comparaison positive et/ou à une dévaluation de la situation stressante et/ou au contraire à une valorisation des aspects positifs de la situation. Ces sujets ne percevraient pas de lien, ni entre CES et emploi, ni entre CES et reconnaissance sociale. Ce dispositif leur renverrait plus vraisemblablement une image d'eux-mêmes négative.
4. D'autres individus encore jeunes, ayant connu des expériences professionnelles, non stables, dans le monde ouvrier, accordent au CES une valeur essentiellement instrumentale. Occultant les aspects sociaux ou personnels du travail, s'attachent-ils plus à l'apport financier du CES (mais aussi au temps libre que celui-ci procure), apport considéré alors comme ressource disponible pour réaliser à court terme des objectifs qui relèvent de leur vie familiale, personnelle ou sociale (Le Blanc, Cazals, Hajjar, 1992)? Ou ne parlant que argent, font-ils preuve d'une capacité de rationalisation face à un environnement difficile, suite à diverses désillusions quant à leur insertion socio-professionnelle (Levy-Leboyer, 1987)?

Pour terminer on évoquera une deuxième grande conclusion à ce travail: l'existence d'une *ambivalence des attitudes mises à jour*. Celle-ci correspondrait finalement à la distinction *entre* des évaluations-attentes collectives quant aux phénomènes et fonctionnements sociaux touchant à la sphère du travail dans notre société *et* des évaluations-attentes plus personnelles eu égard à cette sphère d'activités chez des êtres psycho-sociaux qui doivent faire face à leurs besoins identitaires. Rappelons à ce niveau que le besoin de reconnaissance ne peut facilement se satisfaire des reconnaissances passées (Todorov, 1995). Ainsi pourrait-on dire du CES que ce n'est *pas une solution collective* et ceci pour la plupart des individus contractants, tout en étant *une solution individuelle* pour une part non négligeable d'entre eux. Ce deuxième point intéresse particulièrement une approche psychosociale du phénomène et nous renseigne sur les sentiments contradictoires que peuvent connaître les sujets contractant un CES: conscients de la précarité et des aspects négatifs d'une telle activité professionnelle, ils sont amenés souvent à positiver cette activité pour ce

qu'elle représente, malgré tout, pour eux-mêmes, au delà d'un possible apport financier. Ceci confirmerait (cf introduction) la place primordiale qu'occupe très souvent le travail comme source de reconnaissance sociale mais aussi comme occasion de réalisation personnelle.

La variabilité observée permet néanmoins de supposer une dynamique adaptative des évaluations socio-cognitives du travail et du CES en fonction des contextes de vie. Ceci rejoint le concept d'ancrage, plus largement rattaché à la notion de représentations sociales (Moscovici, 1976). Il y aurait des mouvements d'accentuation, de modification, de spécificité de telle ou telle valeur du travail selon les individus, leur milieu socio-culturel...

- *valeurs sociales* pour les plus âgés, ancrés dans une tradition de type ouvrière notamment, où le travail reste une valeur en soi et le référent social par définition;
- *valeurs personnelles* pour certains jeunes, ancrés eux dans une conception plus individualiste de l'être humain en société, ayant peu connu le monde du travail, si ce n'est par ce qu'ils en entendent (chômage, difficulté d'accès, mobilité, etc) et accordant finalement quelques valeurs au dispositif CES;
- *valeurs instrumentales* pour d'autres jeunes qui montrent une plus grande «vulnérabilité sociale» (Charlier, 1989) se traduisant par une moindre «employabilité», avec parallèlement une certaine «désaffection» par rapport à l'objet travail en général (Levy-Leboyer, 1987).

Ces variations montrent à l'évidence l'existence de dynamiques évaluatives et/ou adaptatives importantes qui restent à approfondir encore, en diversifiant par exemple les terrains d'étude (travail à temps partiel, chez les hommes ou les femmes, etc), mais également en étudiant les arguments positifs ou négatifs définissant ces activités, en fonction des négociations parallèles impliquant les différentes sphères de vie (familiales, amicales...).

References

- ABRIC, J. C. (sous la direction de) (1986): *Exclusion sociale, insertion et prévention*. ERES.
- AZNAR, G. (1996): *Emploi: la grande mutation*. Hachette.
- BEAUVOIS, J. L., JOULE, R. V. (1981): *Soumissions et idéologies. Psychosociologie de la rationalisation*. Paris: PUF.
- BENEDETTO, P. (1987): L'insertion professionnelle. In LEVY-LEBOYER et SPERANDIO (Eds.): *Traité de psychologie du travail*, chap. XXIX. Paris: PUF.
- CHARLIER, J. E. (1989): Identités, ruptures et transitions professionnelles. In *Actes du colloque «cycles de vie et exclusion sociale»*. Bruxelles: Fédération des centres du service social, 50-63.
- CURIE, J., HAJJAR, V. (1987): Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé. In LEVY-LEBOYER et SPERANDIO (Eds.): *Traité de psychologie du travail*, chap. III. Paris: PUF.
- FESTINGER, L. (1957): *A theory of dissonance cognitive*, Evanston, Row, Peterson.
- FOLKMAN, S., LAZARUS, R. S. (1988): Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (3) 466-475.
- GALLAND, O. (1991): *Sociologie de la jeunesse. L'entrée dans la vie active*, Armand Colin.
- GORZ, A. (1988): *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, Editions Galilée.

- HANTRAIS, L., LETABLIER, M. T. (1995): La relation emploi-famille et ses modes de constructions dans les pays de l'Union Européenne, Centre d'Etudes de l'Emploi, Dossier, 6.
- HAUSSER, S. T., BOWLDS, M. K. (1990): Stress, coping and adaptation. In FELDMAN et ELLIOTT (Eds.): *At the threshold: the developing adolescent*, Harvard University Press.
- HUTEAU, M., VOUILLOT, F. (1988): Représentations et préférences professionnelles. *Bulletin de Psychologie*, n° 388, 144-153.
- JODELET, D. (1984): Représentation sociale: phénomènes, concept et théorie. In Moscovici (Dtion): *Psychologie sociale*, chap 13. Paris: PUF.
- JODELET, D. (1991, 2è ed.): *Les représentations sociales*, Paris: PUF.
- JOULAIN, M. (1995): Le travail et l'avenir chez des jeunes adultes rencontrés à l'ANPE. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 27, 56-76.
- JOULAIN, M. (1997): Centralité du travail et identité. *Bulletin de Psychologie*, N° 426.
- LALLEMENT, M. (Ed.) (1994): *Travail et emploi, les temps des métamorphoses*. Paris: L'harmattan.
- LAZARUS, R. S., FOLKMAN, S. (1984): *Stress, appraisal and coping*, New-York: Springer Publishing Company.
- LEVY-LEBOYER, C. (1984): *La crise des motivations*, Paris: PUF.
- LEVY-LEBOYER, C. (1987): Le travail comme activité et comme valeur. In LEVY-LEBOYER et SPERANDIO (Eds.), *Traité de psychologie du travail*, chap. II. Paris: PUF.
- LE BLANC, A., CAZALS, M. P. HAJJAR, V. (1992): Processus de structuration des projets chez des jeunes en attente d'emploi. In *Actes du colloque «fonction des projets dans les structurations personnelles et sociales»*, p. 33-51, Toulouse.
- LINHART, D. (1978): *L'appel de la sirène*, Ed. du Sycomore.
- MALEWSKA-PEYRE, H. (1990): Le processus de dévalorisation et les stratégies identitaires. In Camilléri et al: *Stratégies identitaires*, Chap XV. Paris: PUF.
- MARUANI, M., REYNAUD, E. (1993): *Sociologie de l'emploi*. Ed. de la découverte.
- MEDA, D. (1995): *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris: Aubier.
- MOSCOVICI, S. (1976 2è, ed): *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF.
- MOSCOVICI, S. (sous la Dtion de) (1994): *Psychologie sociale des relations à autrui*. Paris: Nathan.
- NUTTIN, J. (1980): *Théorie de la motivation humaine*, Paris: PUF.
- PELLEGRIN-RESCIA, M. L. (1993): *Des inactifs aux «travailleurs»*, EPI, Hommes et perspectives.
- RIFFAULT, H. (1994): *Les valeurs des français*, Paris: PUF.
- RIPON, M. (1987): Satisfaction et implication dans le travail. In LEVY-LEBOYER et SPERANDIO (Eds.): *Traité de psychologie du travail*, Chap. XXI. Paris: PUF.
- ROUSSELET, J. (1974): *L'allergie au travail*, Paris: Ed du Seuil.
- SAINSAULIEU, R. (1997): *L'identité au travail*, Presses FNSP.
- TAP. P. (sous la Dtion de) (1980): *Identité individuelle et personnalisation*, Toulouse: Privat.
- TODOROV, T. (1995): *La vie commune. Essai d'anthropologie générale*, Seuil.
- Travail à durée limitée (Le)*. (1995). INSEE, Liaisons sociales. DARES. Dossiers Thématiques n° 1.
- Travail à temps partiel (Le)*. (1995). INSEE, Liaisons sociales. DARES. Dossiers Thématiques n° 2.

Fecha de recepción: 28-6-97

Fecha de revisión: 4-10-97

Fecha de aceptación: 21-4-98