

**L'accès au stage pour des jeunes
adultes en difficulté (JAD):
analyses motivationnelles et
attentes des employeurs**

REMERCIEMENTS

Dans le cadre de cette recherche de six mois, j'aimerais tout d'abord remercier les neuf jeunes adultes qui ont bien voulu participer à l'ensemble des interviews. Cette collaboration fut très intéressante, permettant ainsi une meilleure vision de leurs points de vue sur le monde professionnel.

De plus, cette étude n'aurait pas pu être réalisée sans le soutien et la participation active de l'ensemble des collaborateurs d'Impulsion. Leur encadrement ainsi que leurs avis sur l'élaboration de cette investigation ont permis d'arriver à ces résultats fort pertinents.

Enfin, j'aimerais aussi remercier l'ensemble des treize entreprises sur leur intérêt porté à la réinsertion socioprofessionnelle ainsi que leurs réponses sur la collaboration « entreprise-JAD ».

RESUME

La partie « A » de cette étude souligne la relation de la motivation (lieu de contrôle de Rotter, 1966) et de la personnalité (Costa & McCrae, 1985) dans la recherche d'un stage professionnel, parmi de jeunes adultes en difficulté (JAD). Un échantillon de neuf personnes bénéficiant du revenu d'insertion a été sélectionné au sein de la « Fondation Le Relais, structure Impulsion ». Cinq femmes et quatre hommes âgés de 18 à 24 ans ont donc participé à un entretien évaluant les raisons personnelles influençant leur insertion professionnelle. Les résultats suggèrent que premièrement, le lieu de contrôle (LOC) corrèle avec le sentiment d'un manque de compétence. Deuxièmement, il n'y a pas de relation significative entre le LOC et le trait de personnalité de conscience. Par contre, le test de personnalité a permis de mettre en avant un lien avec le concept d'attribution causale externe, ainsi qu'avec la durée de stage que les JAD voudraient effectuer.

Enfin dans la partie « B », une rencontre de treize responsables RH au sein de leur entreprise a permis de mieux comprendre leurs attentes vis-à-vis de ces jeunes stagiaires issus de l'aide sociale. Une analyse de discours a été entreprise montrant les descriptions de poste ainsi que les compétences clés recherchés par ces professionnels. Un échantillon de six métiers/stages a fait l'objet de cette analyse.

Table des matières

Introduction	6
Arrière plan de la recherche	6
Contexte de la recherche.....	6
Objectif de la recherche.....	7
Structure du rapport de recherche	8
PARTIE A.....	8
Partie théorique.....	8
Aperçu du lien entre l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de 18 à 25 ans et le lieu de contrôle (LOC)	8
Aperçu théorique de la théorie de la « réalisation de soi » (LOC).....	9
Aperçu théorique de la personnalité	10
Question de recherche et hypothèses	11
Méthodologie	12
Participants	12
Procédure	13
Matériel.....	14
Préparation des données.....	16
Résultats	16
Hypothèse 1 (H1).....	16
Hypothèse 2 (H2).....	17
Hypothèse 3 (H3).....	17
Discussion.....	18
Rappel général	18
Implications.....	19
Limites	20
Conclusion	21
PARTIE B.....	22
Introduction	22
Contexte de cette partie.....	22
Objectifs principaux	23
Structure de la partie « B »	23
Partie théorique.....	23
Aperçu théorique pour les entreprises	23
Question de recherche	24
Méthodologie	24
Participants	24
Volet destiné aux JAD	24
Volet destiné aux entreprises	25
Matériel.....	25
Volet destiné aux JAD	25
Volet destiné aux entreprises	25
Procédure	26
Volet destiné aux JAD	26
Volet destiné aux entreprises	26
Préparation des données.....	27
Volet destiné aux JAD	27
Volet destiné aux entreprises	27

Résultats	27
Volet destiné aux JAD	27
Volet destiné aux entreprises	30
Contenu et synthèse des interviews	30
Deux types de stages	30
Exigences requises des employeurs	31
Responsabilités des stagiaires	31
Listes des compétences requises	32
Collaboration employeur et JAD	32
Conclusion et ouverture	40
Bibliographie	43
Annexes	45
Annexe A	46
Annexe B	47
Annexe C	48
Annexe D	51
Annexe E	62
Annexe F	63
Annexe G	65

Introduction

Arrière plan de la recherche

La littérature scientifique concernant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes en difficulté (JAD) a connu un essor certain depuis les années 80. Diverses études se sont portées notamment sur une définition des typologies de croyances vocationnelles parmi cette population (Fournier, 1992 ; Fournier, Pelletier & Pelletier, 1993 ; Fournier, Drapeau & Thibault, 1995). Ceci a permis de mieux comprendre leur raisonnement par rapport au monde professionnel qui les entoure. A cela s'ajoute une volonté de la part de ces derniers auteurs (Fournier, 1992 ; Fournier, Pelletier & Pelletier, 1993 ; Fournier, Drapeau & Thibault, 1995) d'analyser par la même occasion leur comportement motivationnel. Cette tendance d'analyse s'est souvent profilée au travers de ces écrits.

Dans le cadre du parcours d'articles scientifiques, les bases théoriques et psychologiques du comportement motivationnel sont régulièrement prônées par Bandura (1994) et Rotter (1966). Ces deux auteurs travaillent sur la question de « l'autorégulation de soi » et du rôle de la motivation (sous le terme général du mot)¹ dans l'accomplissement d'une tâche. Par conséquent, des pistes d'actions sur, d'un côté, la question de la réinsertion socioprofessionnelle et, d'un autre côté, l'influence de la motivation dans la démarche professionnelle, ont été investiguées.

Contexte de la recherche

Cette recherche s'inscrit dans le cadre de la réinsertion socioprofessionnelle de jeunes adultes en difficulté (JAD) bénéficiaires de l'aide sociale (Revenu d'Insertion, RI) en Suisse romande, plus particulièrement dans le canton de Vaud. Elle a été effectuée au sein de la Fondation Le Relais, au centre de formation Impulsion à Renens. Cette Fondation est active depuis plus de trente ans au sein de ce même canton, dans le domaine de l'action et de la protection sociale, pour un public tout venant en difficulté. Son leitmotiv est la réinsertion socioprofessionnelle de ses bénéficiaires tout en mettant aussi l'accent sur les questions de toxicomanie (dépendance) et d'exclusion. En parallèle, Impulsion prépare ces jeunes adultes à entrer dans une école professionnelle dont celle avec une orientation touchant à la communication visuelle et aux arts visuels (ECAL, ERACOM, CEPV, HEAD, Annexe A). Cependant, la recherche d'un stage dans un autre domaine qu'au sein de la communication visuelle est possible, tel que employé de commerce, logisticien ou informaticien. Au final, la philosophie du Centre de formation Impulsion prône une logique de production par l'intermédiaire de la communication

¹ Dans cette étude, le terme « motivation » sera pris de manière très générale. Pour être précis avec les auteurs Bandura (1994) et Rotter (1966), on parlera plus de « volition » que de motivation. La volition souligne une sorte de processus comportemental mettant intentionnellement des ressources pour débiter, continuer et finir une tâche.

visuelle. Cette structure propose différents programmes comme « ACCORD, REFLETS et VALORE » (Annexe A). En d'autres termes, la Fondation Le Relais est un organisme prestataire proposant des mesures d'insertion sociale (MIS) à « des personnes n'ayant pas accès aux mesures d'insertion professionnelle et auxquels une aide personnalisée est proposée afin de les inciter à poursuivre deux objectifs indissociables : renforcer leurs compétences sociales et développer leurs liens sociaux » (Jean-Claude Simonet, 2000).

Suite à de nombreuses observations, depuis 2005 et plus particulièrement depuis 2008, les collaborateurs d'« Impulsion » ont recensé quatre raisons influençant la difficulté d'obtenir des stages, à savoir :

- La profession choisie par le jeune adulte s'inscrit dans un domaine spécifique ou spécialisé (graphiste, photographe, esthéticienne, etc.) dans lequel il y a peu d'entreprises disposées à engager des stagiaires pour des raisons liées au volume de travail et à l'encadrement ;
- L'effet de concurrence qui se manifeste dans le cadre de la recherche de stages entre les écoliers, les étudiants, les personnes au chômage et les allocataires du Revenu d'insertion, rend difficile l'accès à l'entreprise ;
- Des jeunes adultes qui résistent à chercher des places de stage au-delà de la région dans laquelle ils habitent pour des raisons personnelles qui les empêchent d'élargir le spectre d'opportunités ;
- La mise en échec du stage par le jeune adulte qui a pour effet de remettre en question la relation de partenariat avec l'entreprise basée, entre autres, sur la confiance et la fiabilité.

Fort de ces constats, une hypothèse a été émise concernant le rôle du contexte familial dans lequel ces JAD évoluent, présentant une dimension centrifuge qui a pour fonction de maintenir et de renforcer un sentiment de sécurité et d'appartenance. De plus, la question économique et financière rentre aussi dans l'élaboration de cette hypothèse.

Objectif de la recherche

Cette étude se veut exploratoire dans l'analyse des raisons personnelles influençant la prospection pour un stage.

La première étape de celle-ci est soulignée par la « partie A ». Cette dernière a pour but de se focaliser sur deux raisons personnelles, à savoir la motivation et la personnalité. On entend par motivation, l'énergie – la direction – la persistance qui incitent une personne à agir (Ryan & Deci, 2000). En d'autres termes, la motivation permet à un individu de diriger ses actions vers un objectif tout en prenant en compte la situation dans laquelle ce dernier se trouve. La définition de la personnalité sera faite dans un chapitre ultérieur. L'analyse va s'effectuer uniquement parmi des jeunes bénéficiaires du

RI au sein de « Impulsion ». Par conséquent un processus d'élaboration d'entretien avec divers instruments de mesures psychométriques seront pris en compte, dont un test de personnalité.

La deuxième étape caractérisée par la « partie B » permettra tout d'abord de mieux comprendre les attentes des bénéficiaires sur le monde du travail avec, entre autres comme trame de fond, la mobilité. Ensuite, une batterie de questions sera posée à certains chefs d'entreprises ou responsables des ressources humaines dans l'idée d'analyser les profils recherchés pour une place de stage bien définie (par exemple informaticien, graphiste, logisticien, etc).

Structure du rapport de recherche

Dans l'optique d'être le plus clair possible, la « partie A » comportera divers volets. Il y aura dans un premier temps une revue de la littérature correspondant à ce sujet. Grâce à ce biais, des notions clés comme la motivation, le lieu de contrôle, l'insertion socioprofessionnelle et la personnalité seront abordées. Dans un second temps, un volet sur les résultats obtenus sera traité, pour finalement terminer avec la conclusion et les limites.

En ce qui concerne la « partie B », un premier volet développera les attentes des JAD par rapport au monde du travail, ceci par l'intermédiaire de questions ouvertes. Dans un second volet, le traitement des contenus dialogiques avec les responsables d'entreprises sera effectué. Par conséquent, certaines bases théoriques sur le lien entre la motivation et le travail seront mises en avant. Puis, une description sur la création de la grille d'entretien, destinée pour les entreprises, sera évoquée avec une synthèse du contenu des interviews. Pour terminer, une conclusion avec une ouverture clôturera cette partie.

PARTIE A

Partie théorique

Aperçu du lien entre l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de 18 à 25 ans et le lieu de contrôle (LOC)

Depuis toujours, le travail est défini par un aspect d'effort et à la fois de souffrance dans le but d'accomplir une tâche. Cette vision du travail a évolué de nos jours comme une activité personnelle pouvant contribuer au développement individuel ainsi qu'à l'autonomie financière. De par notre ancrage dans cette société occidentale, travailler est aussi important que de se nourrir ou bien d'appartenir à un groupe social, tel qu'un groupe d'amis. Le fait d'avoir une activité professionnelle permet aux individus de mieux structurer leur journée. Ainsi la temporalité du quotidien est segmentée par diverses activités

dont fait partie le travail. Des points de repères sont présents, permettant un meilleur développement personnel, motivationnel et social. Par conséquent, le fait d'intégrer un poste de travail ou une place de stage est l'un des objectifs véhiculés par « Impulsion » auprès de ses bénéficiaires. Cet intérêt s'inscrit dans l'optique de « restructurer » tout individu ayant perdu certains points d'ancrages nécessaires à leur épanouissement.

De par ce constat sur le rôle de la structuration d'une personne, il est intéressant de souligner que certaines variables personnelles rentrent dans ce processus de recherche d'emploi. Selon Fournier (1992) et d'autres auteurs traitant ce sujet, il existe diverses caractéristiques, dont la motivation, qui influencerait ce processus d'insertion socioprofessionnel. De plus, selon Spector (1982), Findley et Cooper (1983), l'impact d'un lieu de contrôle « LOC » (Rotter, 1966) aurait des liens étroits avec certaines caractéristiques individuelles, telle que la motivation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. La définition du LOC et de sa base théorique seront abordées dans la partie suivante.

Fort de ce constat, la littérature à ce sujet met en avant l'éventail de l'influence du LOC dans la démarche professionnelle. Le LOC peut interagir avec d'autres aspects personnels, tels que par exemple l'estime de soi ou une bonne capacité d'adaptation scolaire (Mooney, Sherman & LoPresto, 1991). Selon un autre courant de pensée, le lieu de contrôle interne (LOC interne) aurait une influence sur l'initiative d'une personne dans sa recherche de stage (Spector, 1982). Par opposition, une personne avec un lieu de contrôle externe (LOC externe) aurait tendance à rencontrer des difficultés pour trouver un poste de travail (Feather, 1983 ; Feather & Davenport, 1981, Hesketh, 1984) ce qui lui compliquerait son insertion socioprofessionnelle. Enfin, il faut aussi relever que l'existence d'une relation entre le lieu de contrôle interne et le choix de carrière sont étroitement liés (Taylor & Popma, 1990), ouvrant de ce fait une probabilité plus favorable d'accéder au monde du travail.

Aperçu théorique de la théorie de la « réalisation de soi » (LOC)

Suite à ces différents exemples et études portant sur les liens entre un style précis de LOC et l'insertion dans le monde du travail, cette partie vise à souligner la base théorique de la « réalisation de soi » et plus précisément du LOC de Rotter (1966). Le lieu de contrôle de Rotter (1966) suppose que les événements qui arrivent dans « ma vie » sont influencés par « mes actions » (LOC interne) ou par des faits extérieurs, comme la chance (LOC externe). L'idée prônée ici est la capacité qu'a une personne à contrôler ses actions et ses efforts lors d'une situation de manière générale (Rotter, 1996). Cet auteur relève les points suivants, qu'un LOC interne permettrait une augmentation et une optimisation de la performance scolaire et académique tout en ayant un effet positif sur la santé (Rotter, 1966). Par conséquent, si une personne attribue un comportement de manière interne (LOC interne)

plutôt qu'externe (LOC externe), cette dernière aura une probabilité plus forte à trouver un stage ou un emploi, donc à s'insérer professionnellement et être autonome. Ce constat a été largement repris dans les diverses études traitant cette problématique de l'insertion professionnelle, à savoir les auteurs suivants : Fournier, Pelletier et Pelletier (1993), Fournier, Drapeau et Thibault (1995), Fournier (1992).

Toujours dans la même lignée d'auteurs ayant étudié « la régulation de soi », Bandura (1994) prône « l'auto-efficacité ». On entend, par « auto-efficacité », le processus lorsqu'une personne a la conviction que ses actions vont, dans un sens, influencer les événements de sa vie (Bandura, 1994). Tout comme avec le LOC de Rotter (1966), ce sentiment de contrôle sur les conséquences de ses actions joue un rôle important dans les démarches professionnelles et les vécus qui en découlent. En d'autres termes, « plus ces expériences et apprentissages sont nombreux et répétés, plus ils exercent une influence sur l'estime de soi et l'auto-efficacité perçue » (Dubost et Jousselin, 2008, p. 11).

Aperçu théorique de la personnalité

L'analyse du rôle de la motivation dans le monde du travail est un point important dans le cadre d'une réinsertion socioprofessionnelle. De plus, il est aussi intéressant de mettre en lien la dimension de la personnalité dans cette analyse. Ceci rejoindrait l'étude faite par Scott et Severance (1975), confortant l'étude du lien entre l'échelle du LOC de Rotter (1966) et les traits de personnalité associés.

Commençons tout d'abord par une définition de la personnalité. Selon Anaïs Favre (2006), la personnalité est « une organisation structurée et dynamique des modes d'être, de penser et d'agir d'une personne ». En parcourant la littérature sur ce sujet, on remarque que le questionnaire du « Big-Five » est très souvent utilisé pour évaluer les différents traits de personnalité d'un individu. Ce questionnaire est fréquemment employé dans le domaine de la psychologie du travail et appliquée. Cet outil d'évaluation regroupe cinq dimensions de personnalité dont, l'ouverture, la conscience, l'extraversion, l'agréabilité et enfin le névrosisme (Costa & McCrae, 1985). Tout d'abord, l'ouverture souligne « la curiosité intellectuelle et artistique » (Barganier, 2007, p. 6). Ainsi, les personnes ouvertes sont décrites comme « ayant un vif intérêt dans toute idée nouvelle » (Barganier, 2007, p. 6). Ensuite, la conscience définit la personne ayant « un contrôle de soi élevé et a une orientation vers les buts à accomplir » (Barganier, 2007, p. 6). En d'autres termes, une personne consciencieuse est décrite comme « organisée, fiable, travaillant dur, ponctuelle, scrupuleuse, ordonnée et persévérante » (Costa & McCrae, 1985, p. 2). En ce qui concerne l'extraversion, cela reflète « l'optimisme et la sociabilité » (Barganier, 2007, p. 6). Une personne extravertie est décrite par Costa et McCrae (1985) comme « sociable, active, affectueuse, orientée sur la personne et optimiste » (p. 2). L'agréabilité prend en compte « la confiance, la sociabilité et l'altruisme » (Barganier, 2007, p. 6). De plus, une personne agréable est décrite comme « étant coopérative et de bon caractère » (Barganier, 2007, p. 7). Enfin, le

névrotisme fait référence à « la stabilité émotionnelle de l'individu » (Barganier, 2007, p. 6). Une personne névrotique est souvent décrite comme « anxieuse, nerveuse, émotionnelle, insécure et hypocondriaque » (Costa & McCrae, 1985, p. 2).

Fort de ces informations, l'évaluation de la personnalité permet d'effectuer un aperçu général sur les traits comportementaux dominants d'une personne tout en corrélant avec le monde professionnel.

Question de recherche et hypothèses

Une tendance d'étude sur l'insertion socioprofessionnelle concernant des JAD s'est focalisée sur des échantillons d'individus habitant en Amérique du Nord et plus précisément au Canada. De plus, la question des raisons personnelles sur l'accès à une place de stage en dehors de leur lieu d'origine et d'habitation (exemple quartier ou ville précise), n'a pas été clairement étudiée dans l'ensemble de la littérature ci-dessus. Enfin, l'orientation sur uniquement un aspect précis de la motivation dont le LOC de Rotter (1966) n'a pas été étudiée sous cet angle.

A la lumière de ces différentes observations théoriques et empiriques sur le rôle de la motivation et du lieu de contrôle dans l'insertion socioprofessionnelle, l'objectif de cette investigation est de se pencher sur l'analyse des raisons personnelles poussant ces individus à une non-optimalisation de leurs recherches de stages. Comme le souligne la littérature, l'analyse des différents types de LOC permettrait de mieux comprendre l'une de ces raisons personnelles. En d'autres termes, la diversité de variables individuelles, comme l'estime de soi, la personnalité, la motivation, rendent très vaste l'analyse des causes influençant l'orientation et la sélection professionnelle pour ces jeunes adultes. Par conséquent, la sélection principale de la motivation a été un choix basé sur un éventail de données empiriques tout en s'inscrivant dans un contexte exploratoire. Cependant, à titre d'analyse secondaire, les traits de personnalité seront aussi pris en compte car selon Coe (1992), l'analyse de la direction et du développement personnel dans le monde du travail peut être soutenu par l'intermédiaire d'outils psychométriques tels que des questionnaires de personnalité. En résumé, la pertinence statistique de la dimension « conscience » sert à augurer la performance au travail ainsi que son succès (Barrick & Mount, 1991). Le terme « exploratoire » de cette recherche et de son interprétation prend tout son sens, car nous sommes en contact avec de jeunes adultes ayant des difficultés diverses et variées (familiales, culturelles, etc). L'originalité de celle-ci est de prendre en compte l'avis de cette population sur le monde professionnel et de la confronter avec celle de potentiels employeurs.

Suite à toutes les informations récoltées et transposées ci-dessus, cette analyse va essentiellement se baser sur la question de recherche suivante :

« A quel niveau la motivation des JAD, et dans un second temps leur type de personnalité, affectent-ils leurs démarches de recherche de stage ? ».

Trois hypothèses ont été imaginées afin de répondre au mieux à cette question.

Tout d'abord attardons-nous sur :

« Une personne avec un lieu de contrôle externe montrera plus un sentiment de manque de compétences dans ses démarches professionnelles » (Hypothèse 1, H1).

Deuxièmement, lorsque Rotter (1966) parle de l'impact du lieu de contrôle interne sur la finalité des actions entreprises par une personne et de la dimension contrôlable de ses efforts, cela rejoindrait, dans un sens, les propos de Barganier (2007) sur la définition de la conscience. Par conséquent, la seconde hypothèse (H2) est traduite par ceci :

« Une personne avec un lieu de contrôle interne sera plus consciencieuse dans ses recherches de stage ».

Dans un troisième temps, selon Barganier (2007, p.6), le trait de conscience est caractérisé par « un contrôle de soi élevé et une orientation vers les buts à accomplir ». De ce fait, la troisième hypothèse (H3) est la suivante :

« Une personne consciencieuse voudra effectuer le maximum de semaines de stage durant sa mesure d'insertion afin d'atteindre ses objectifs ».

La principale variable indépendante est la motivation et ses deux types de LOC. Cependant, à titre d'analyse secondaire, nous avons la personnalité comme autre variable indépendante. En ce qui concerne les variables dépendantes, nous avons tout d'abord le « sentiment de compétence », puis le trait de personnalité dite de « conscience » et enfin le « nombre de semaines de stage ».

Le choix de ces dernières fait suite à un désir de mesurer de manière empirique l'accessibilité des jeunes en difficulté à un ou plusieurs stages en fonction de leur motivation et de leur personnalité. Grâce à une batterie de questionnaires, dont celui de l'échelle du lieu de contrôle de Rotter (1966), du MRS-30 de Schallberger et Venetz (1999) et du questionnaire version brève de Feather et Davenport (1981), cette principale raison personnelle (motivation) sera analysée. De plus, d'autres types de questions dites ouvertes et semi-ouvertes compléteront cette investigation.

Méthodologie

Participants

Les participants de cette étude sont au nombre de 9 dont 5 femmes et 4 hommes. Cet échantillon est composé de jeunes adultes bénéficiaires du RI qui suivent une mesure d'insertion sociale (MIS) ($M_{age} = 21.44$, $SD = 2.35$, Etendue : 18 – 24). Ce dernier a montré une certaine stabilité

ainsi qu'une cohésion de groupe tout au long de cette recherche. La sélection de ces personnes s'est faite sur la base de leur âge, soit des jeunes entre 18 et 25 ans (JAD), et de leur appartenance au programme « ACCORD ». Ce dernier regroupe des jeunes adultes pendant une durée pouvant varier au maximum de cinq mois, avec la possibilité de renouveler cette mesure. Une discrimination pour cet échantillon a été faite sur la base de ceci : les personnes étant à l'assurance invalidité (AI) et ou ayant plus de 25 ans et ou moins de 18 ans ont été exclues. L'ensemble de ces participants a été contacté directement sur leur lieu de mesure, soit à « Impulsion » à Renens. Aucune contribution financière n'a été donnée lors de cette recherche. Le taux de réponse fut de 9 personnes sur les 9 candidats/tes disponibles pendant le délai imparti aux interviews, soit de novembre à décembre 2009.

Procédure

Pendant cette période susmentionnée, un entretien a été entrepris chaque jour durant la semaine de cours ouvrable et directement au sein de « Impulsion ». Afin de ne pas perturber le bon déroulement des divers ateliers, il a été convenu qu'avant chaque cours, l'évaluateur demande au responsable ou à la responsable de l'atelier la disponibilité des participants, afin de procéder à l'interview. Dans un deuxième temps, un contrat de confidentialité, stipulant les modalités de l'étude (anonymat, personnes de contact, etc.), était soumis aux participants et signé par ces derniers (Annexe B). L'évaluateur était présent avec le bénéficiaire tout au long de l'entretien, si bien que le participant pouvait à tout moment s'adresser à ce dernier s'il avait une question concernant le déroulement de la procédure, la compréhension de la consigne ou des items.

Le déroulement de l'interview comprenait trois parties principales. La première était enregistrée, afin de mieux prendre connaissance des informations dites « biographique » des participants (âge, lieu d'habitation, parcours professionnel, etc.) (Annexe C). Deuxièmement, les candidats ont dû répondre à trois questionnaires (Annexe D) à la suite. Le premier portait sur une évaluation des cinq traits de personnalité du « Big-Five » qui a été défini par McCrae et John (1992) et repris dans une version modifiée, par Schallberger et Venetz (1999), sous le nom de MRS-30 (Minimal Redundanter Skalen). En ce qui concerne le second, il comportait différents items sur « les attentes par rapport au succès », « l'attirance au travail », « la motivation générale », « l'attribution causale interne et externe », enfin sur « le manque de compétence perçu ». Le dernier mettait en avant l'évaluation du type de lieu de contrôle interne ou externe (LOC), défini par Rotter (1966).

Pour finir, une dernière série de questions ouvertes et enregistrées furent posées aux participants. Ces dernières avaient comme but de mieux comprendre les raisons personnelles pouvant influencer les diverses recherches de stage ou d'apprentissage de ces jeunes adultes (Annexe E).

Matériel

Cette partie comprend une description générale du matériel utilisé dans la création du canevas d'entretien destiné aux jeunes adultes en difficulté. Trois sous parties ont été pensées et décrites ci-dessous, telles que :

Questions introductrices. Dix questions introductrices ou biographiques ont été posées aux participants au tout début de l'entretien (Annexe C). Ces dernières avaient comme objectif d'esquisser une vision globale du parcours institutionnel et professionnel de ces personnes. De par le positionnement de cette batterie de questions au début de l'interview, cela a permis de créer une situation de « détente » entre le bénéficiaire et l'évaluateur. C'était l'occasion de mieux faire connaissance et de ne pas commencer directement par un questionnaire. A titre d'exemple, nous avons les questions suivantes :

- « Quel est votre âge ? »
- « Quel est actuellement votre lieu de domicile ? »
- « Depuis combien de temps suivez-vous cette mesure de réinsertion socioprofessionnelle (à ACCORD) ? »
- « Avez-vous déjà suivi une autre mesure ? »

Par conséquent, toutes ces différentes questions étaient éventuellement prévues comme des variables contrôles suivant la tenue des résultats. L'Annexe C regroupe un descriptif complet statistique de ces dernières.

Partie questionnaires (Annexe D)

Big-Five. Le questionnaire Big-Five utilisé correspond à la version traduite en français du MRS-30 (Minimal Redundanter Skalen) de Schallberger et Venetz (1999), qui est une version abrégée à 30 items de l'inventaire MRS de Ostendorf (1990) de 45 items, permettant de décrire la personnalité du candidat. Les alphas de Cronbach pour les cinq facteurs du MRS-30 dans notre échantillon s'étendent entre .43 et .80. En outre, les participants devaient indiquer sur une échelle à six points dans quelle mesure les adjectifs contenus dans le MRS-30 s'appliquaient à eux, en fonction de ce codage (1 = très, 2 = assez, 3 = plutôt, 4 = plutôt, 5 = assez, 6 = très) (Schallberger & Venetz, 1999).

La première dimension était *l'extraversion* qui a été mesurée par six items d'adjectifs bipolaires, dont trois renversés, par exemple « silencieux - bavard » ou « recherchant le contact - aimant la solitude » (item renversé).

Le deuxième trait, *l'agréabilité*, a été mesuré par six items d'adjectifs bipolaires, dont trois renversés, par exemple « insolent – poli » ou bien « calme – irritable » (item renversé).

Pour le troisième trait, *le névrotisme*, a été mesuré par six items d'adjectifs bipolaires, dont trois renversés, entre autres « sûr de moi – incertain » ou bien « vulnérable – robuste » (item renversé).

La quatrième dimension, *l'ouverture*, a été aussi mesurée sur la base de six items d'adjectifs bipolaires, dont trois renversés, tels que « conventionnel - original » ou « cultivé - non cultivé » (item renversé).

Enfin, *la conscience* a été évaluée par six items d'adjectifs bipolaires, dont trois renversés, comme par exemple « négligent – consciencieux » ou bien « minutieux – imprécis » (item renversé).

Questionnaire de Feather et Davenport (1981) version brève modifiée. Ces auteurs ont fait une étude concernant le rôle de la dépression et du chômage sur la motivation des personnes à rechercher activement un emploi. Leur outil d'analyse comprend cinq parties dont quatre ont été retenues ici et modifiées afin qu'elles correspondent au mieux à la population étudiée pour cette recherche. En d'autres termes, la partie portant sur l'affect dépressif n'a pas été retenue. Voici dans l'ordre croissant les thèmes auxquels les participants ont dû répondre :

- *L'attente de la personne par rapport au succès*
- *L'attractivité du travail*
- *La motivation au travail*
- *Les attributions causales² regroupant trois sous-catégories* : La première porte sur l'attribution ou l'item interne. La deuxième sur les deux items d'attribution externes. Enfin, une liste de quatre items sur le manque de compétences perçus a été proposée aux participants.

Lieu de contrôle ou en anglais « locus of control, LOC » (Rotter, 1966). Ce questionnaire vise à évaluer les deux types de lieu de contrôle, soit interne ou externe, dans le but de mieux comprendre le style de motivation personnelle. L'échelle utilisée ici comprend 29 paires d'items, dont six sont des items ayant une fonction de remplissage (items : 1, 8, 14, 19, 24, et 27). Ainsi le participant doit choisir dans chacune de ces paires un énoncé le plus proche de ses croyances. Le score de ce questionnaire est établi par une somme de ces items indiquant une croyance dans un lieu de contrôle externe (soit 23 items sur 58). Plus le score est élevé, plus cela indique une orientation externe et non interne. On va attribuer un point aux 23 items suivants « 2a, 3b, 4b, 5b, 6a, 7a, 9a, 10b, 11b, 12b, 13b, 15b, 16a, 17a, 18a, 20a, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a ». Le détail statistique pour ces items est le suivant ($M = 13.67$, $SD = 3.16$, $Alpha\ de\ Cronbach = 0.53$). De plus, l'étendue des réponses varie entre 8 et 18 points.

² Selon Heider Fritz (1944) l'attribution causale est un mécanisme qui pousse une personne à faire des inférences sur autrui ou sur son environnement. Dans le cadre de cette étude, il n'y a pas de distinction spécifique entre le sens du LOC externe ou interne et l'attribution externe ou interne. La partie discussion traitera de ce point.

Questions ouvertes de clôture. Cette partie dite de conclusion (Annexe E) contient une batterie de questions sur les différentes raisons pouvant influencer les recherches de stages ou d'apprentissages. Trois énoncés ont été posés et enregistrés. Le codage s'est basé sur une analyse brève de discours afin de mettre en commun certaines réponses récurrentes. Par la suite, sur la base de ces réponses, une création de certaines catégories de contenu dialogique a été entreprise.

Préparation des données

Dans cette « partie A », un seul type de codage de données a été effectué pour les trois questionnaires et pour la partie « introductrice ». L'utilisation du logiciel statistique SPSS version 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) a été nécessaire. Ainsi, tous les items et leurs réponses ont été encodés et analysés grâce à ce dernier.

Fort de ces informations sur la méthodologie, attardons-nous maintenant sur les principaux résultats.

Résultats

La structure de cette partie « résultat » est la suivante. Premièrement, le lien entre un style précis de lieu de contrôle et le sentiment subjectif d'un manque de compétences sera étudié. Deuxièmement, un autre lien portant sur le style de lieu de contrôle et le trait de personnalité dit de « conscience » sera mis en avant. Finalement, la relation entre la dimension de conscience et la durée de semaines de stages clôtura ces résultats.

Hypothèse 1 (H1)

L'attente de la première hypothèse était qu'une personne utilisant un lieu de contrôle externe va probablement mettre en avant un sentiment de manque de compétences. Ce manque fait référence à une attribution causale externe avec comme objectif d'analyser le possible lien avec un LOC externe. Mais avant cela, une analyse descriptive de la variable « pourcentage LOC » va nous donner un meilleur aperçu de la distribution des réponses de notre échantillon sur le type de lieu de contrôle utilisé ($M = 59.42$, $SD = 13.75$, $Etendue = 34.78 - 78.26$). De plus, grâce à une analyse de fréquence, il en ressort que 3 personnes sur 9 (33%) ont un score au LOC de moins de 53%. Fort de ces informations, le calcul d'un possible lien entre la variable « pourcentage LOC » et celle du « manque de

compétences » s'est fait par l'intermédiaire d'une autre analyse dite de corrélation bivariée. Le résultat a confirmé la prédiction (H1), à savoir qu'une personne ayant un LOC externe a un effet principal significatif sur le sentiment de manque de compétences. Par conséquent, il y a une relation significative entre ces deux variables, soit $r(9) = .68, p = .04$.

A cela s'ajoute une analyse de régression linéaire simple qui va nous permettre de mesurer la relation linéaire entre ces deux variables, tout comme la corrélation, mais ceci nous donnera une direction à la relation. Le but est de mettre en avant la variation de la variable dépendante (VD) par la variable indépendante (VI). Ainsi, le calcul de régression de ces deux variables susmentionnées³ montre un effet d'interaction significatif tel que $F(1,7) = 6.09, p = .043$.

Hypothèse 2 (H2)

En ce qui concerne la seconde hypothèse, le but était de voir un lien hypothétique entre le type du LOC interne et l'une des cinq dimensions de la personnalité. Ainsi, le calcul s'est tout d'abord porté sur les variables « pourcentage LOC » et « conscience » ($M = 3.87, SD = 1.93, N = 9$), et ce par l'intermédiaire d'une analyse de corrélation bivariée. Dans un second temps, une analyse complémentaire de régression linéaire simple a été entreprise avec deux autres variables. Les résultats de la corrélation n'ont pas confirmé la prédiction (H2) et il n'y a donc pas d'effet significatif du LOC sur ce trait de personnalité, indépendamment du fait que les participants estiment être « plutôt consciencieux ». Par conséquent, aucune relation significative entre ces deux variables est à noter, à savoir $r(9) = -.51, p = .89$.

A l'opposé de manière exploratoire, l'analyse de régression linéaire simple entre la variable « conscience » et « les items de causalité externe » fut réalisée. Le résultat montre que d'être consciencieux a un effet principal sur l'attribution causale externe. Ainsi, il y a une relation significative négative entre ces deux variables traduit par ceci $r(9) = -.72, p = .03$. A nouveau, une analyse de régression linéaire entre ces deux dernières variables⁴ a été effectuée avec un effet d'interaction significatif à savoir $F(1,7) = 7.43, p = .030$.

Hypothèse 3 (H3)

Enfin, en ce qui concerne la troisième hypothèse, l'analyse porte sur le rôle de la personnalité sur le choix de la durée pour effectuer un stage. En d'autres termes, l'idée était d'observer une relation

³ Régression linéaire simple entre « pourcentage LOC » et « manque de compétences » ($\beta = .68, R^2 = .46, \Delta R^2 .38, F = 6.09, p = .04$).

⁴ Régression linéaire simple entre « conscience » et « les items de causalité externe » ($\beta = -.72, R^2 = .52, \Delta R^2 .44, F = 7.43, p = .03$).

entre la variable de la « conscience » avec celle « du nombre de semaines de stage recherché ». Encore une fois, le calcul s'est basé sur une analyse de corrélation bivariée entre ces deux variables. Le résultat a confirmé la prédiction (H3), ainsi le fait d'être consciencieux a un effet principal significatif sur le choix de la durée de son stage professionnel. Il y a donc une relation significative entre ces deux variables, soit $r(9) = .74, p = .02$.

Grâce à l'ensemble de ces résultats statistiques, l'objectif suivant sera d'interpréter plus en détail les tenants et aboutissants de cette étude. En outre, des implications sur de futures recherches dans ce domaine vont être relatées ci-dessous.

Discussion

L'originalité de cette étude fut de mettre l'accent sur les raisons personnelles et comportementales influençant la recherche de stage pour de jeunes adultes en difficulté (JAD) dans le canton de Vaud (Suisse). L'objectif principal était de se focaliser sur le rôle de la motivation et, dans un second temps, sur les traits de personnalité afin de mieux comprendre comment ces personnes envisagent leur réinsertion professionnelle.

Les résultats précédents ont montré diverses informations comme premièrement, une personne ayant un LOC externe a tendance à développer un sentiment de manque de compétences sur ses capacités professionnelles. Deuxièmement, il n'y a pas de relation significative entre le fait d'utiliser un LOC interne et d'être consciencieux. Cependant, les résultats soulignent une relation significative entre le fait d'être consciencieux et de moins attribuer la réussite professionnelle aux causalités externes. Enfin, grâce à l'analyse de la personnalité, être consciencieux permettrait d'augmenter la volonté d'effectuer le maximum de semaines de stages.

Rappel général

La première hypothèse (H1) stipulait qu'une personne avec un lieu de contrôle externe montrera plus un sentiment de manque de compétences dans ses démarches professionnelles. Cette dernière fut confirmée. En effet, on remarque que suivant le pourcentage obtenu au LOC, ce dernier permet d'expliquer à 46% la variance du manque de compétences perçue par les bénéficiaires de cette étude. En résumé, plus le pourcentage au LOC est élevé (proche de 100%) et plus le sentiment d'un manque de compétences (sur l'éducation, l'expérience professionnelle, etc) est à mettre en relation. Dans cet échantillon, 6 personnes sur 9 (66%) ont eu tendance à avoir un pourcentage de LOC plus élevé à 50%. En d'autres termes, les JAD de cette étude ont une probabilité à s'orienter vers un lieu de

contrôle externe. Cela a pour effet qu'ils prennent le facteur « chance » (Rotter, 1966) comme le dénominateur commun de leur réussite d'insertion socioprofessionnelle. Ceci renforcerait l'hypothèse en lien avec la littérature, soulignant qu'une personne orientée sur un lieu de contrôle externe aurait une probabilité à rencontrer quelques difficultés pour trouver une place de travail (Feather, 1983 ; Feather & Davenport, 1981, Hesketh, 1984). Ces difficultés seraient aussi traduites par une apparition d'un manque de compétences perçus et, dans un sens, d'un manque de confiance en soi sur leurs capacités à décrocher un stage professionnel.

La deuxième hypothèse (H2) mettait l'accent sur le fait qu'une personne avec un lieu de contrôle interne serait plus consciencieuse dans ses recherches de stage. Ce postulat fut infirmé par les résultats. Par conséquent, cette analyse exploratoire entre les propos du LOC interne de Rotter (1966) et la définition de la dimension « conscience » de Barganier (2007) n'a pas révélé d'effet significatif. Cependant, une relation significative entre le trait de conscience et les items de causalité externe a été relevée. Dans ce cas de figure, la dimension « conscience » permet d'expliquer à 52% la variance du choix des items sur la causalité externe par les bénéficiaires de cette MIS. En d'autres termes, plus une personne est consciencieuse et moins elle attribuera sa situation de « sans emploi » à des causes externes.

Pour finir, la troisième hypothèse (H3) s'est focalisée sur la possible relation entre le fait d'être consciencieux et le nombre de semaines de stages que le JAD voudrait effectuer pendant sa mesure d'insertion. Ce postulat fut confirmé par les résultats. Ceci peut être mis en parallèle avec la littérature et les propos de Barganier (2007) sur la définition de la « conscience ». Le fait d'être « orienté vers les buts à accomplir » (Barganier, 2007), et donc la volonté d'effectuer le maximum de semaines de stages, souligne que l'on est en face d'une personne consciencieuse prônant un certain contrôle sur ses actes (Rotter, 1966).

Implications

Une première implication, de l'ensemble de ces résultats souligne que la motivation, traduite par le concept de la « réalisation de soi » de Rotter (1966), engendre selon les cas un effet sur le sentiment de manque de compétences par rapport aux débouchés professionnels. Cette attribution de compétences inadéquates avec le monde du travail reflète une première difficulté qu'on ces JAD dans la vision de leur futur. L'impact du lieu de contrôle, soit interne ou externe, prend une signification personnelle différente si l'on attribue notre réussite professionnelle à nous même (LOC interne) ou bien au hasard (LOC externe). Les auteurs Fournier, Pelletier et Pelletier (1993), Fournier, Drapeau et

Thibault (1995), Fournier (1992), ont ainsi relevé ces observations qui se sont révélées être un point important pour cette étude.

Une deuxième implication met en avant le rôle de la personnalité dans l'interprétation du LOC et des attributions de causalités. Mais rappelons que selon Coe (1992), un questionnaire de personnalité permet d'analyser la direction et le développement personnel dans le monde du travail. Ses propos ont pris un sens particulier dans cette recherche car l'objectif sous-jacent ici était d'analyser le développement personnel et professionnel d'un jeune adulte en difficulté. De ce fait, s'attarder sur l'interprétation de la personnalité en lien avec la motivation a été quelque chose de pertinent. Par conséquent, les résultats ont montré que le rôle de la « conscience » fut un bon prédicateur sur la volonté de ces JAD à effectuer le maximum de semaines de stages. Ceci rejoint, dans un sens, les propos de Barrick et al. (1991), à savoir que la dimension de personnalité dite de « conscience » prédirait, de façon adéquate, la performance au travail et son succès. En résumé, on pourrait interpréter ceci par, plus un JAD est consciencieux dans ses recherches de stages ou d'apprentissage et plus sa motivation consacrée à ça augmentera. Ceci confirmerait la pensée de Cook (2004) sur la relation du trait de conscience et de la motivation pour atteindre un objectif sans rencontrer trop de difficultés.

Enfin, la dernière implication montre l'existence d'une multitude de raisons personnelles pouvant influencer la recherche d'un stage. La sélection et l'analyse de ces dernières ont permis de peindre certaines limites. Mais, en règle générale, le lien entre la motivation et la personnalité est reconnu comme un concept psychologique très vaste et fort utile dans l'analyse globale du comportement individuel.

Limites

Grâce à ces dernières observations et interprétations sur ces trois hypothèses théoriques, voici certaines limites sortant de cette recherche.

Tout d'abord, la taille de cet échantillon est assez faible. Avoir un plus grand nombre de participants, soit le double, aurait peut-être influencé certains résultats ainsi que la fiabilité pour certains items.

Fort de ce constat, la pertinence statistique du questionnaire version brève de Feather et Davenport (1981) aurait pu être différente si le nombre de participants avait été plus important. De plus, l'utilisation d'un pré-test concernant ce dernier aurait permis de mieux cibler les items pertinents surtout au niveau statistique. Cependant l'ensemble de ces items a un sens non négligeable par rapport à son contenu.

La troisième limite porte sur la définition et l'évaluation du concept du LOC et de l'attribution causale. A première vue, ces deux théories sont assez voisines car lorsque l'on parle de LOC interne ou externe et d'attribution interne ou externe, le sens final est presque identique. Cependant, dans cette étude, l'hypothèse (H2) et son analyse complémentaire (trait de conscience et les items d'attribution de causalité externe) n'ont pas donné les mêmes résultats. Ainsi, selon le site internet « psychologie-sociale.com », on peut lire ceci : « le LOC correspond à une anticipation générale, une attente a priori. Tandis qu'une attribution est une explication, un jugement porté à postériori sur un événement bien précis. De plus, le concept de LOC concerne les renforcements ("la loi de l'effet": c'est à dire la reproduction du comportement s'il y a du renforcement positif) alors que celui d'attribution renvoie davantage aux comportements ou aux états émotionnels des gens ». Par conséquent, l'utilisation de ces deux concepts a donc une portée différente sur l'interprétation des résultats. Lorsque l'on prend la dimension de la conscience comme point de départ pour analyser le possible lien avec le LOC, alors aucune relation n'a été relevée. Par contre avec les items d'attributions de causalité externes, un lien a été confirmé, d'où cette limite.

A propos de la dernière limite, l'utilisation de questionnaires est très intéressante pour effectuer une interprétation quantitative des données. Cependant, il y a un risque que les participants répondent de manière biaisée. De ce fait, le risque d'avoir un biais de désirabilité sociale est propre à la méthode des questionnaires. Fort de ces constatations et à la participation hebdomadaire au colloque avec les collaborateurs d'« Impulsion », j'ai pu quelques fois noter une différence entre l'entretien (questionnaire etc) et ce qui a été dit lors de ces réunions au sujet des bénéficiaires. L'écart de contenu est donc présent et intéressant à prendre en compte pour une future recherche.

Conclusion

Le but de cette recherche était de mieux comprendre les raisons personnelles de jeunes adultes en difficulté et bénéficiaires du revenu d'insertion, dans leurs recherches de stages professionnels.

Les différentes analyses ont montré que le lieu de contrôle corrèle avec le sentiment du manque de compétences. Ensuite, qu'il n'y a pas de relation significative entre le LOC et le trait de personnalité de conscience. Par contre, le test de personnalité a permis de mettre en avant un lien avec le concept d'attribution causale externe, ainsi qu'avec la durée de stage que les JAD voudraient effectuer.

L'apport de cette étude fut de souligner les raisons comportementales influençant l'accès au monde du travail. De plus, on leur a donné la possibilité de mettre des mots sur leurs sentiments vis-à-

vis du monde professionnel et des structures d'insertion socioprofessionnelle (Impulsion). Enfin en parallèle, une prise en compte des attentes des responsables RH ou de formation dans certaines entreprises vaudoises a complété cette recherche afin d'avoir une vision globale des différents acteurs de l'insertion professionnelle. Cette dernière observation sera traitée amplement dans la partie suivante (partie B).

Dans le cadre de futures recherches dans le domaine, il serait pertinent de mieux prendre en compte les concepts théoriques de l'attribution causale avec celle de la motivation. Pour cela, une méthodologie plus précise soulignant ce lien pourrait être entreprise. Enfin, l'augmentation de l'échantillon d'analyse, en prenant d'autres bénéficiaires (JAD) du même âge et en élargissant à d'autres organismes prestataires de ce canton, serait un nouveau champ d'étude. Par ce biais, la question de la motivation dans le domaine de la réinsertion sociale ne cessera d'évoluer.

PARTIE B

Introduction

Comme cela était mentionné auparavant, la partie « B » de cette étude va, dans un premier temps, traiter les attentes des JAD par rapport au monde du travail. Dans un second temps, le traitement des contenus de discours avec les responsables d'entreprises sera effectué.

Contexte de cette partie

Pour rappel, l'une des préoccupations d'Impulsion était de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les JAD dans leur démarche de recherche de stages ou d'apprentissages. En outre, une question sur le rôle de la mobilité a aussi été mise en avant afin d'analyser leur intérêt à se déplacer.

Fort de ces informations, une prise de contact avec des responsables du monde professionnel a été soulignée par cette structure. Une certaine volonté d'avoir un aperçu sur les attentes des responsables RH ou de formation a paru être un élément important pour compléter cette recherche.

En résumé, l'importance de donner la parole aux JAD sur comment ils voient et interprètent le monde du travail qui les entoure est un premier volet. Le second a été transposé vers les entreprises afin qu'Impulsion puisse encore mieux développer l'insertion de ces jeunes adultes en difficulté.

Objectifs principaux

En termes d'objectifs, nous avons en premier lieu la volonté de mieux saisir les raisons et les difficultés pouvant engendrer ou pas une recherche de stage auprès des JAD d'une institution. Deuxièmement, un désir de montrer, auprès d'entreprises (Annexe G), les activités d'Impulsion et le type de population qui fréquente cette structure. Ceci afin de décrocher de nouveaux partenariats de stage parmi le tissu économique du canton de Vaud.

Le maître mot ici sera l'observation de différents propos et de comportements par une analyse inductive très générale. Cette partie « B » est un arrêt sur image concernant les croyances du monde du travail de la part des JAD et des employeurs vis-à-vis de ces derniers.

Structure de la partie « B »

Cette structure comprend deux volets. Le premier s'attarde sur le contenu des réponses des JAD. Ainsi, trois questions leur ont été posées clôturant par la même occasion le premier canevas d'entretien (Partie A). Le second se focalise sur le canevas d'entretien pour les entreprises. Il sera amplement analysé et interprété dans cette « partie B ». Par conséquent, nous allons parcourir un aperçu théorique sur la question de la « description d'un poste de travail », suivi de sa méthodologie, pour finir avec les résultats et conclusion. Evidemment, la partie méthodologie prendra aussi son importance pour le volet destiné aux JAD.

Partie Théorique

Aperçu théorique pour les entreprises

Cet aperçu va uniquement se focaliser sur le canevas d'entretien destiné aux entreprises. Ce choix se fonde sur une volonté de mettre en avant la littérature scientifique concernant les traits comportementaux recherchés par les employeurs. De ce fait, lorsque l'on parle de « motivation au travail » et de la personnalité, cela donne tout de suite des indicateurs pertinents pour la sélection et l'évaluation d'un jeune stagiaire. Toujours dans la lignée de cette étude sur les JAD, le lien entre la motivation et le trait de personnalité « conscience » a révélé un effet sur la motivation à travailler, à être satisfait dans l'accomplissement d'une tâche et de passer au-dessus de certaines difficultés (Cook, 2004). De plus, cette motivation sert aussi à rallier les objectifs de départ (Cook, 2004).

Cependant, la mesure des attentes requises pour un poste de travail spécifique dépend également d'une « analyse de poste » afin d'obtenir « les compétences-clés » pour ce dernier. En d'autres termes selon Cook (2004), l'analyse de poste est le processus par lequel on va engranger le maximum d'informations sur les tâches, les propriétés recherchées et l'environnement d'une place de

travail. Ensuite en découle la sélection des « compétences-clés » qui sont « un ensemble de comportements intégrant la personnalité, les aptitudes, les motivations, les connaissances servant à quelque chose de concret » (Beaujouan, 2003, p. 8). Dès lors, chaque poste de travail a ses propres compétences. Idem pour un stage d'observation en entreprise, certaines aptitudes et connaissances sont aussi recherchées par les employeurs.

Question de recherche

Pour rappel, cette partie « B » a comme objectif d'observer le contenu de certaines réponses sur le monde du travail (chez les JAD et parmi les employeurs) puis d'esquisser quelques catégories d'interprétations. Grâce à cette revue littéraire, le but est maintenant de mieux comprendre les attentes des employeurs vis-à-vis de leurs stagiaires.

Pour cela une question se pose, à savoir « quelles sont les attentes des employeurs par rapport aux jeunes adultes en difficulté voulant effectuer un stage professionnel ? ». Cela répondrait aussi à la question d'une possible existence d'effet de concurrence entre les bénéficiaires d'une mesure de réinsertion sociale, les jeunes chômeurs et enfin avec les apprentis. Cette concurrence serait donc constatée parmi le poste de travail en cause.

Méthodologie

Cette partie méthodologie sera composée de quatre sous-catégories dont « les participants, le matériel, la procédure, la préparation des données ». Chacune de ces dernières comportera deux volets, un pour les JAD et le second pour les entreprises.

Participants

Volet destiné aux JAD

L'échantillon est identique à celui de la partie « A », soit 9 jeunes adultes bénéficiaires du RI. Ce dernier est composé de 5 femmes et 4 hommes âgés de 18 et 24 ans. L'ensemble de ce groupe de participant fait partie de la structure Impulsion et se destine à effectuer différents stages professionnels (informaticien, logisticien, employé de commerce, gestionnaire de commerce de détails, assistant socio-éducatif de la petite enfance et graphiste) ou à entrer dans certaines écoles professionnelles dont l'ECAL, l'ERACOM, le CEPV, ECAV et la HEAD. Le taux de réponses fut de 100% et le délai imparti pour ces questions fut le même que dans la partie précédente, soit de novembre à décembre 2009.

Volet destiné aux entreprises

L'échantillon est composé de 13 responsables RH ou de formation, dont 7 hommes et 6 femmes. Toutes les entreprises ayant participé à cette interview (Annexe F) résident dans le canton de Vaud, plus précisément dans les villes suivantes : Aubonne, Nyon, Morges, Renens, Lausanne, le Mont-sur-Lausanne, Crissier, Bussigny et enfin Vevey. En ce qui concerne la taille de ces dernières, elle varie de petite (moins de 10 employés) à grande (plus de 150 employés). Certaines d'entre elles sont des sociétés anonymes (S.A) ou bien des sociétés à responsabilité limitée (Sàrl). Une certaine discrimination d'entreprise a été faite sur la base des métiers, et donc des stages, recherchés par les JAD. La période de ces interviews s'est étalée uniquement sur janvier 2010.

Matériel

Volet destiné aux JAD

Trois questions ouvertes sur papier leur ont été posées oralement et enregistrées (Annexe E) afin d'avoir une meilleure interaction entre l'expérimentateur et le participant concerné. Ceci dans le but qu'ils mettent des mots sur leur situation actuelle de « sans emploi ».

Ces trois questions étaient les suivantes :

- « Décrivez-moi, avec vos propres mots, les raisons pouvant influencer vos différentes recherches de stages ? »
- « Quels sont vos intérêts à rechercher une place de stage en dehors de votre lieu actuel d'habitation ou de votre rayon de recherche actuel (je suis de Renens et je trouve une place à Yverdon-les-Bains) ? »
- « Quelles sont les différences en termes de difficultés entre la recherche d'un stage ou d'un apprentissage durant la scolarité et actuellement (MIS) ? »

Volet destiné aux entreprises

Comme précédemment, une batterie de questions ouvertes mais aussi semi-ouvertes sur papier a été posée à l'ensemble des 13 responsables. Ces dernières ont aussi été enregistrées dans l'optique d'avoir un certain échange moins rigide que lors d'un questionnaire. L'ensemble de ces questions sont détaillées dans l'Annexe F, mais il y avait par exemple comme intitulé « Avez-vous déjà travaillé avec des jeunes bénéficiaires du RI âgés entre 18 et 25 ans ? ».

Cette grille d'entretien comprend trois parties dont :

La première sur la « description du poste de travail » par l'intermédiaire d'interviews avec le/la responsable des ressources humaines ou de formation. Cette partie permet d'identifier les compétences clés requises pour effectuer les tâches du travail correspondant.

La deuxième partie prend en compte ces « compétences clés » recherchées dans le cadre d'un stage d'observation/découverte. Par compétences clés, on sous-entend « un ensemble de comportements intégrant la personnalité, les aptitudes, les motivations, les connaissances servant à quelque chose de concret » (Beaujouan, 2003, p. 8). Fort de ceci et sur la base d'un document interne à Impulsion (bilan d'évaluation) et externe à cette fondation, huit compétences avec leurs descriptifs (Annexe F.) ont été retenues.

Enfin la dernière partie met en avant, par des questions ouvertes, « les raisons d'une possible collaboration » entre les employeurs et ces jeunes adultes en difficulté.

Procédure

Volet destiné aux JAD

La sélection des participants/es est la même que dans la partie « A », soit des jeunes adultes en difficulté de 18 à 25 ans bénéficiaires du RI et suivant une mesure d'insertion à Impulsion. Suite à différentes questions biographiques et par des questionnaires, une série de questions ouvertes (Annexe E) leur a été posée pour mieux comprendre leur vision du monde professionnel. Cette dernière clôturait ainsi cette première partie d'analyse.

Volet destiné aux entreprises

Suite aux contenus des 9 entretiens avec les JAD d'Impulsion, une liste de métiers recherchés a été définie par ces bénéficiaires d'Impulsion et ce sur la base d'archives et d'entretiens avec les jeunes présents entre novembre 2009 à décembre 2009. Les métiers sont les suivants, informaticien, logisticien, employé de commerce, gestionnaire de commerce de détail, assistant socio-éducatif de la petite enfance et graphiste (Annexe G). Grâce à ces informations et par une visite du site internet « www.wikijob.ch », un échantillon d'entreprises du canton de Vaud a été sélectionné. Pour rappel, ce site internet a comme but de mettre en lien des adresses d'entreprises, numéros de téléphone, e-mail de personnes de contact susceptibles de fournir des stages d'observation ou de sélection pour un métier spécifique. A partir de là, un contact téléphonique auprès de ces différents responsables a permis d'organiser un rendez-vous directement sur leur lieu de travail. Les interviews ont été réalisées avec un taux de participation de 100%, cependant seul 12 entretiens sur 13 ont été enregistrés sans refus majeur. Soit un total de 13 interviews, dont 6 métiers différents. Par contre, lors de ces interviews,

il a été mentionné la possibilité d'effectuer d'autres stages d'observation, voir même d'apprentissages dans les métiers suivants : polygraphe - techno imprimeur - opérateur des médias imprimés - horticulteur - agent d'exploitation - assistant/e dentaire – peintre.

Préparation des données

Volet destiné aux JAD

Tout d'abord, les JAD ont répondu à trois questions ouvertes sur les raisons pouvant influencer leurs recherches de stage. L'objectif était pour la première question de prendre toutes les réponses et de les regrouper sous des catégories. Ensuite, pour la seconde question, une retranscription des réponses a été faite. Enfin, la dernière question a été séparée en deux parties (positive et négative). A nouveau, les réponses ont été retranscrites et regroupées sous ces deux parties. Un travail de retranscription fera donc suite et l'interprétation de tout ceci complétera les résultats des divers questionnaires.

Volet destiné aux entreprises

Une brève analyse de contenu a été effectuée. L'idée était de retranscrire dans un premier temps toutes les interviews, puis de regrouper les réponses les plus fréquentes en fonction de huit domaines d'activités (Annexe G). Ces dernières ont été catégorisées de la manière suivante: graphisme, automobile, grande distribution, construction routière/génie civil, énergie, ameublement, textile, administration et informatique. Par ce biais, l'ensemble des contenus a été classé dans ces « labels » afin de mettre en avant les points forts des différentes réponses pour chaque question.

Résultats

Volet destiné aux JAD

Cette partie résultat, concernant les JAD, va contenir trois points axés sur les trois questions susmentionnées.

Tout d'abord, la première question sur « décrivez-moi avec vos propres mots, les raisons pouvant influencer vos différentes recherches de stages ? », a permis de définir 7 catégories de discours. Pour commencer, la catégorie « compétence individuelle » met en avant par exemple une « non-correspondance entre l'employeur et le JAD » souligné par un jeune bénéficiaire avec comme projet professionnel l'informatique, ainsi qu'un manque d'expérience professionnelle venant de leur part.

La deuxième catégorie dite « causalités externes » souligne les idées de chances et de la taille de l'entreprise comme étant des freins dans leurs recherches de stage. En outre, une question de sexisme est à relever parmi une jeune bénéficiaire se destinant à effectuer une école de photographie, à savoir « le domaine de stage dans lequel j'aimerais aller est la photographie. C'est très sexiste et ils font une énorme différence entre les femmes et les hommes. Ils pensent qu'une femme ne peut pas avoir un regard aussi précis qu'un homme alors que ça n'a rien à voir. J'ai remarqué qu'ils prenaient toujours les garçons et pas moi. Il faut avoir de la chance car il y a beaucoup de gens qui veulent la même place, donc il faut être là au bon moment ». En ce qui concerne la troisième catégorie « pré-requis », cette dernière fait référence au processus de trouver un stage d'observation en relation avec le CFC désiré ou bien d'effectuer une année préparatoire pour rentrer dans une école professionnelle. A nouveau la difficulté ici est une raison externe influençant leur démarche professionnelle. La quatrième catégorie est spécifique à « l'encadrement ». Ainsi, il a souvent été dit qu'il y avait un manque de soutien, dont familial, que ce soit pour des JAD faisant un projet professionnel en communication visuelle ou bien pour devenir assistant socio-éducatif. Pour la cinquième catégorie dite « individuelle », les participants/es ont souligné les « raisons spirituelles », « l'âge » ou bien selon un bénéficiaire désirant faire un stage comme agent d'information documentaire « il y a une part du fait que je suis trop réservé, pas forcément timide, mais c'est dans ma nature ». Ainsi la timidité peut aussi empêcher les prospections de stages au sein de ces jeunes adultes. La sixième catégorie « contexte organisationnel du travail » met en avant le climat de travail ou bien les heures de travail qui seraient mal adaptés dans l'exécution d'un stage. Enfin, la dernière catégorie « contexte familiale » serait aussi un frein pour trouver quelques jours de stage en entreprise. Cette raison a été soulignée à deux reprises par deux participantes ayant deux projets professionnels différents, soit ASE ou bien graphiste. Par ce biais, la vie à la maison et la situation familiale ont été mis en avant par certains jeunes lors de cette dernière batterie de questions (de la partie A).

En ce qui concerne la deuxième question, à savoir « quels sont vos intérêts à rechercher une place de stage en dehors de votre lieu actuel d'habitation ou de votre rayon de recherche actuel (je suis de Renens et je trouve une place à Yverdon-les-Bains)? », le but était de mieux comprendre leur raison à se déplacer pour trouver un stage. Les différents discours mettaient tous en lumière leur ouverture à se mouvoir en dehors de leur lieu d'habitation. Au niveau des phrases les plus pertinentes ressortant de cette analyse, nous avons celles-ci : « cela dépend de la localisation de l'école d'art ; si les frontaliers se déplacent pour travailler alors je pourrais en faire autant ». De plus, un jeune habitant à Bex répond ceci « je viens tous les jours ici à Renens, donc ça me gêne pas de venir jusqu'ici et même d'aller plus loin direction Morges ou dans l'autre sens vers Sion. Tant que cela reste sur une ligne de train directe ». Ou bien, une autre réponse qui caractérise bien les propos de l'ensemble de ces JAD, à savoir une

bénéficiaire habitant à Aigle prône que « je me fixe pas de limites en fait, je suis prête à me déplacer, aller plus loin s'il le faut ». Enfin selon une jeune participante habitant Pully « ce n'est pas un problème du tout, de nos jours il y a des moyens de transports pour aller où l'on veut, ce n'est pas un problème ».

Au niveau de la troisième question « quelles sont les différences en termes de difficultés entre la recherche d'un stage ou d'un apprentissage durant la scolarité et actuellement (MIS) ? », les réponses à cette dernière étaient divisées en deux parties « scolarité » et « actuellement, MIS ». Puis, au sein de ces deux parties, deux sous-points « positif et négatif » vont compléter l'aperçu de ces résultats.

Commençons par la partie « scolarité ». Le côté « positif » de l'ensemble des réponses soulignait « qu'il y avait beaucoup de possibilités à faire un apprentissage, car on avait tout à disposition comme le soutien des professeurs », « il y avait un soutien de la part des conseillers, on avait du temps pour faire des recherches et des listes d'adresses d'entreprises ». Ce discours sur le soutien disponible des enseignants n'engendrait aucune « difficultés à trouver un stage ». Cependant un jeune adulte se destinant à une formation dans le graphisme a dit « qu'à l'école on avait le soutien des professeurs pour trouver un stage mais nous n'avons pas d'expérience ». Ainsi cette expérience pourra se faire si le jeune adulte rencontre un employeur qui « prend un stagiaire sortant de l'école ou étant encore à l'école ». Certains de ces jeunes, dont un bénéficiaire voulant effectuer une formation dans l'information, ont dit que « pendant l'école c'est plus simple de trouver un stage, car l'employeur doit se dire que ce n'est pas bien de refuser une personne qui est à l'école pour lui faire découvrir la vie active plutôt que de prendre quelqu'un qui a déjà de l'expérience ».

Pour le côté « négatif », certaines réponses montrent qu'il n'y a « pas de soutien de la part des professeurs ». On pourrait résumer ce type de discours par celui d'une jeune bénéficiaire désirant commencer une formation en tant qu'assistante socio-éducative, son propos souligne ceci « pendant la scolarité on était beaucoup moins encadré. Il faut dire que j'étais dans une classe où les profs s'en foutaient de tout, je n'ai jamais appris à faire une lettre de motivation et c'est ici à Impulsion que j'ai appris à l'écrire ».

Dans la deuxième partie « actuellement, MIS » et plus particulièrement le côté « positif » des réponses pointe le fait « d'être mieux encadré » avec « plus de temps à consacrer pour effectuer des recherches de stages ou d'apprentissages » (selon une jeune bénéficiaire voulant faire un stage d'employée de commerce). Ici, certains jeunes ont voulu spécifier qu'il était « plus facile de faire un stage » et surtout qu'actuellement ils se sentaient avoir « plus d'expérience et plus de maturité dans l'entreprise d'une démarche de stage qu'en étant à l'école » (selon un JAD motivé à se former en tant que graphiste). A l'inverse, les réponses « négatives » mettaient plus en avant le facteur de « l'âge ». Selon deux bénéficiaires l'une voulant faire une formation dans le graphisme et l'autre désirant faire

agent d'information documentaire, selon ce dernier « j'ai 23 ans, je suis adulte, faire un stage et bien les employeurs vont se poser plein de questions comme pourquoi est-ce que j'ai besoin de faire un stage, est-ce que j'ai déjà fait une formation avant, un tas de choses dans ce style ». En outre, il a été souligné l'existence d'un manque de « soutien, car maintenant c'est moi qui doit faire ces recherches, il n'y a pas de conseillère qui nous donne une liste d'adresses » (selon une JAD désirant se former en tant qu'enseignante) c'est à moi de faire des recherches ». Dans une même lignée d'idées, le rôle de l'employeur sur la réussite d'obtenir un stage est fréquent. Ainsi « c'est l'employeur qui décide si l'on va effectuer un stage ou pas » et « l'employeur pourrait penser qu'une personne dans une MIS manque de motivation » (selon un JAD motivé à faire une formation dans l'informatique).

Volet destiné aux entreprises

Contenu et synthèse des interviews

Deux types de stages

Un « *stage de découverte ou d'observation* » dure en moyenne quelques jours, entre 1 et 5 jours au sein d'une entreprise. Le stagiaire n'est pas très actif et se trouve sous la responsabilité d'une personne de référence. Ainsi, il est encadré tout en suivant de manière générale un rythme de travail normal de 8 heures par jour. L'objectif principal est de faire découvrir le métier tout en lui donnant sa chance, qu'il puisse poser des questions ainsi que de montrer son intérêt pour cette profession. Les employeurs sont tous unanimes sur le côté motivationnel dégagé par le stagiaire et sa capacité de prendre des initiatives. Cette observation va permettre au stagiaire de passer par les étapes et/ou les activités du métier concerné (par exemple pour les logisticiens, gestionnaire du commerce de détail). Parfois, le processus de stage va comprendre un test scolaire (cf. Romande Energie), mais reste accessible pour les JAD. Il a souvent été rappelé que l'aspect scolaire est très important (cf. Romande Energie) pour effectuer un apprentissage. Enfin, ce stage est reconnu comme étant une porte d'entrée pour un apprentissage.

Il existe un autre type de stage appelé de « *sélection* ». Celui-ci fait parfois suite au stage de découverte. Ici, le jeune est plus actif avec la responsabilité d'effectuer certaines missions dites « sélectives » pour son apprentissage. Le but principal de ces employeurs interviewés est d'aller avec le stagiaire jusqu'au bout d'un CFC. Ainsi on va attendre qu'il soit responsable de son apprentissage et qu'il y ait une certaine transparence entre l'employeur et l'apprenant.

Dans ces deux types de stage, une postulation par dossier complet (CV, lettre de motivation, voire même accompagné du carnet scolaire) est demandée.

Exigences requises des employeurs

En ce qui concerne les exigences requises pour le stage de découverte, il n'y en a pas vraiment. Les employeurs ne sont pas très exigeants sur les compétences de leurs « jeunes » stagiaires. Par contre, lors de la sélection pour une place d'apprentissage, ces derniers sont plus attentifs sur certaines aptitudes (interpersonnelles, organisationnelles, etc.). La raison évoquée, dans le cadre d'une découverte, est justement le mot « découverte ». Un stagiaire ne sait peut-être pas si ce métier va lui plaire, d'où la possibilité d'observer une profession. Mais il faut noter que certaines exigences comme être ordonné, avoir une bonne tenue, parler français, être ponctuel, honnête, fiable, seront évaluées par ces professionnels. De plus, être respectueux envers les collaborateurs, les clients et vis-à-vis du matériel, fait aussi partie de cette évaluation. Ce qui est très important aux yeux de ces responsables/patrons, c'est l'intérêt ou la motivation professionnelle qu'a la personne pendant son stage. En règle générale, tous les interviewés sont ouverts à accueillir ces JAD. Il n'y a pas d'exigences sur leur formation. Cependant, il a été souligné qu'une personne de VSO pourrait faire sans problème un stage de découverte. Par contre, pour effectuer un apprentissage, il y a un risque et une crainte chez certains employeurs sur leur réussite au CFC. En d'autres termes, le niveau scolaire est une fois de plus mis en avant chez les VSO, inversement les VSG seraient « privilégiés » pour décrocher un apprentissage (cf. employé de commerce chez Romande-Energie). Il faut aussi signaler que le traitement des dossiers de candidature peut se faire au cas par cas, tout en laissant la possibilité aux JAD d'intégrer un stage d'une semaine en entreprise.

Responsabilités des stagiaires

Au niveau de la responsabilité dédiée à ces personnes, ils ont peu ou pas l'opportunité d'effectuer une mission/tâche de manière autonome. Ceci s'explique par ce type de stage (d'observation) et de la durée très courte en lien. Certains employeurs préfèrent mettre en avant la découverte du métier mais de façon passive plutôt que de leur donner une tâche à faire. Par contre, il existe des exceptions parmi les domaines suivant : graphisme, informatique, logistique, employé de commerce et ASE. Ici les employeurs donnent plus facilement une mission au stagiaire. Cette dernière se réalise par l'intermédiaire d'exercices standardisés « création d'affiche ou de logo » (cf. graphisme), ou bien par des activités de « remplissage, classement, installation, préparation » (cf. employé de commerce, logisticien, gestionnaire de commerce de détail et informaticien).

Listes des compétences requises

Le but était de demander aux employeurs si les compétences (Annexe F) ci-dessous étaient observées pour un stage de découverte. Pour cela, ils devaient dire si ces dernières étaient « requises » ou « pas requises ».

Le tableau suivant (Tableau.1) souligne les fréquences obtenues pour chaque compétence.

Tableau 1. Fréquences des compétences clés.

Compétences clés	Fréquences « requises »
<i>Aptitudes interpersonnelles</i>	80%
<i>Capacités intellectuelles</i>	58%
<i>Compétences organisationnelles</i>	100%
<i>Communication</i>	100%
<i>Conscience du travail</i>	92%
<i>Intérêt professionnel</i>	75%
<i>Gestion de soi</i>	75%
<i>Résolution de problème</i>	75%

On constate que la « capacité intellectuelle » (compréhension des consignes, pensée stratégique, etc) n'est requise qu'à 60% par cet échantillon. Seulement deux d'entre elles sont recherchées entièrement par les employeurs, à savoir les « compétences organisationnelles » (ponctualité, autonomie, planification du travail, etc.) et la « communication » (écouter les autres, convaincre, communiquer verbalement et par écrit). Cependant, l'ensemble des interviewés mettent beaucoup plus l'accent sur ces capacités lors d'un stage de type « sélection ».

Collaboration employeur et JAD

Cette partie va être traitée de la manière suivante : tout d'abord une retranscription de l'ensemble des interviews a été faite. Grâce à ceci, une restitution du contenu de ces dernières, et ce en fonction des domaines d'activités des entreprises, sera détaillée pour chacune des questions.

Pour commencer cette partie d'interview sur la collaboration employeur et JAD, une première question « avez-vous déjà travaillé avec des jeunes adultes bénéficiaires du RI âgés entre 18 et 25 ans ? » a été posée à l'ensemble de l'échantillon apparenté. Les résultats ont dans un premier temps montré que dans le milieu du « graphisme », deux entreprises sur trois (Atelier Vincent Zuppinger et IRL imprimerie) n'ont jamais eu l'occasion de travailler avec ces personnes. Seul « ARD graphic » a eu

l'opportunité de travailler avec une personne venant d'un foyer éducatif au-dessus de Montreux. Cette tendance de non collaboration entre un JAD et l'employeur est à nouveau soulignée au sein du domaine « automobile, IVECO et Emil Frey », idem pour les entreprises du domaine de « l'énergie ». En ce qui concerne le domaine « informatique », l'entreprise « Ciad » a répondu n'avoir jamais travaillé avec des JAD, cependant une collaboration pour un stage d'observation avec un jeune adolescent venant d'un foyer a été faite grâce au SPJ.

Pourtant, certains domaines professionnels comme le « textile, l'ameublement » ont eu l'occasion de collaborer avec ce type de population. Ainsi « Switcher » a déjà travaillé à deux reprises avec des personnes pour un poste de logisticien. Ces dernières ont été envoyées par « Le Repuis » et une mesure FORJAD a pu être mise sur pied grâce à cette coopération. Chez « IKEA », deux apprentis ont d'abord fait une AFP puis un CFC dans la gestion de commerce de détail. Parmi ces deux personnes, une a été envoyée directement par une institution d'insertion et l'autre sortait d'une classe de développement. Cette collaboration est aussi soulignée dans le domaine de la « construction routière/génie civil », où « Colas » travaille actuellement avec un jeune apprenti étant à l'aide sociale, comme employé de commerce. Au sein de la « grande distribution », « Migros » collabore régulièrement avec « Caritas » qui lui envoie de jeunes stagiaires afin d'effectuer une observation de gestionnaire de commerce de détail. Dans cette entreprise et à titre d'exemple, une personne suit la mesure FORJAD en tant qu'employé de commerce. Enfin, dans « l'administration communale », un jeune est sous le système FORJAD comme nettoyeur de bâtiment et une autre personne suit une formation comme agent d'exploitation tout en étant à l'« OSEO ». Par contre, dans ce domaine professionnel, aucun JAD ne s'est présenté pour découvrir le métier d'ASE en petite enfance.

Environ la moitié des employeurs n'ont pas eu l'occasion de travailler avec des JAD. La raison évoquée est qu'il n'y a eu aucune prise de contact faite par ces derniers et vice-versa. Par contre, lorsqu'une collaboration a été possible, trois noms d'institutions ressortent souvent : « Le Repuis », « OSEO » et « Caritas ». La mesure FORJAD a aussi été mentionnée.

La seconde question soulignait ceci, « avez-vous déjà travaillé avec des jeunes de 18 à 25 ans suivis par l'AI ou en situation de chômage ? ». Pour commencer, dans le domaine du « graphisme », l'entreprise « ARD graphic » a rarement travaillé avec des jeunes au chômage et jamais avec l'office AI. Mais en ce qui concerne les deux autres entreprises de ce groupe, elles ont déjà travaillé avec l'ORP par le biais du SEMO. Pour les personnes à l'AI, les réponses sont différentes. « IRL imprimerie » répond collaborer avec « Le Repuis » qui lui envoie des personnes de l'AI. L'« atelier Vincent Zuppinger » n'a travaillé qu'une seule fois avec une personne plus âgée que 25 ans étant à l'AI. Dans le domaine de « l'automobile » l'institution la plus active dans l'envoi de personnes étant à l'AI est « Le

Repuis ». De plus « IVECO et Emil Frey » ont des relations avec les ORP, d'où une coopération active que ce soit avec le chômage ou l'AI. Les deux entreprises du domaine « énergétique » travaillent très rarement, voire même jamais, avec des jeunes personnes au chômage. Au niveau de l'AI, la « Romande Energie » collabore avec des individus plus âgés que 25 ans. Enfin « Alpiq » n'a pas développé de coopération avec cet office d'aide sociale. Quant au « Ciad », ils n'ont jamais eu de prise de contact avec ces personnes et vice-versa. A nouveau, les domaines suivants ont eu travaillé avec des personnes de l'AI et au chômage. Ainsi, dans le « textile », une occasion de collaboration a été faite avec une personne à l'AI mais plus âgée que 25 ans. Elle travaille actuellement dans la logistique depuis près de 15 ans. Leur politique d'entreprise prône l'engagement en fixe dans certains cas de personnes étant au chômage. En ce qui concerne « IKEA », ces derniers travaillent souvent avec les ORP. Pour les personnes à l'AI, une coopération avec « Le Repuis » a déjà été faite. Dans la « construction routière/génie civil », le travail avec des personnes touchant l'AI se fait plus au niveau des chantiers pour promouvoir la reconversion professionnelle mais, selon « Colas », cela reste minoritaire par rapport à l'ensemble de leurs collaborateurs. Ici aussi, une collaboration avec les ORP n'est pas impossible. Le « géant jaune, Migros » fonctionne aussi sur un principe de travailler avec des jeunes chômeurs. Pour l'AI, un autre service que je n'ai pas pu interviewer s'occupe spécifiquement de cette population touchant cette aide. Finalement « il est régulier de travailler avec l'AI et les ORP » selon le chef du personnel de la commune de Renens.

Dans certaines interviews, les personnes envoyées par « Le Repuis » ont pu être engagées par l'employeur comme gestionnaire de commerce de détail (IKEA) ou dans le milieu de la construction (Colas). Certaines personnes en situation de chômage ont pu décrocher un emploi comme logisticien (Emil Frey). De nouveau, « Le Repuis » ressort de ces conversations avec parfois le « SEMO » ou « IPT ».

Au niveau de la troisième question, à savoir « avez-vous les mêmes exigences de compétences quel que soit le parcours professionnel du jeune stagiaire ? », les trois entreprises de graphisme répondent avoir les mêmes exigences de compétences, comme la ponctualité et les bonnes conduites. Cependant « ARD graphic » a été plus précis dans sa réponse à savoir qu'ils ont les mêmes exigences pour un stage découverte, mais pas pour un apprentissage. Le milieu automobile est assez clair là-dessus, « le parcours professionnel n'a aucune importance, IVECO ». Pour le domaine de « l'énergie » les deux entreprises ont répondu à la négative. « Romande Energie » souligne ceci « nous n'avons pas les mêmes exigences car une personne de 15 ans versus une personne de 20 ans, on demandera à cette dernière un niveau plus élevé et plus d'expérience qu'à une personne sortant directement de l'école secondaire. Mais il faut garder la porte ouverte pour les jeunes sortant de l'école

et pour d'autres personnes comme celles au Relais ». Ainsi, le parcours professionnel est aussi pris en compte au sein de « Colas ». Dans « l'informatique, Ciad », cette distinction d'exigences prend une autre tournure dialogique, car « selon l'expérience professionnelle du jeune, nos exigences seront différentes, on s'adaptera à ses compétences ». A nouveau dans le milieu du « textile » et de « l'administratif », il y aura une distinction selon l'âge du stagiaire, ce qui sous-entend une attente de l'employeur par rapport à un jeune de 20 ans sur le fait d'avoir plus d'autonomie, de maturité qu'un stagiaire de 16 ans. L'expérience professionnelle est donc différente suivant l'âge du jeune qui postule pour découvrir un métier. Dans « l'ameublement », les personnes en difficulté vont faire plus l'objet d'une attention sur leur motivation, la ponctualité, l'envie d'apprendre et le respect des règles. Ainsi, l'accent sera moins porté sur les notes et le parcours scolaire. Enfin, dans la « construction et la grande distribution », il y a les mêmes exigences de compétences quel que soit le parcours professionnel du stagiaire.

Ainsi, il y a une légère tendance d'employeurs prônant les mêmes exigences de compétences quel que soit le parcours professionnel du stagiaire.

La question suivante portait sur la motivation à travailler avec cette population. Le maître mot dans le « graphisme » était de donner une chance à leur réinsertion. La volonté dégagée de ces entreprises était de faire découvrir leur profession à tout le monde sans distinction entre un jeune de VSO ou VSG « atelier Zuppinger ». Souvent, le côté social et l'infrastructure de l'entreprise permettent de mettre à disposition un stage d'observation à ces jeunes. Mais l'une des interviews la plus porteuse de sens à cette question fut observée chez « IVECO », « nous employeurs on doit aussi faire un effort pour intégrer les jeunes même ceux qui ont un parcours compliqué. Je ne peux pas former que des jeunes comme ça. Ce n'est pas une histoire de quotas, chaque entreprise doit s'engager à engager des gens et prôner une philosophie sociale. On a deux solutions dans la vie c'est de dire je l'engage pas et il reste sur le bord de la route et puis la société doit travailler pour lui parce qu'il doit vivre, et la deuxième solution est de se dire je l'engage en prenant un petit risque en investissant un peu plus peut-être mais à la fin du compte il a un diplôme CFC tout en devenant autonome. La société n'a plus besoin de travailler pour lui ». « Pour Emil Frey, faut voir au cas par cas et aussi selon le dossier. On leur donne une chance pour voir une évolution. Nous avons une politique sociale de travailler avec eux car le but est d'arriver à un CFC. Une personne qui n'a pas le niveau, on ne l'engage pas ».

A nouveau certains domaines comme « l'informatique, textile, ameublement, construction, grande distribution, administration » prônent une culture d'entreprise orientée vers l'insertion sociale tout en donnant une chance à ces jeunes.

En règle générale, les employeurs ont tous souligné vouloir intégrer ces personnes, afin qu'elles puissent découvrir une profession. Le mot « chance » est souvent apparu, comme l'expression « donner une chance », mais l'on peut aussi mettre en avant qu'un « côté social » fait souvent partie de leur culture d'entreprise. Seulement deux employeurs n'ont pas d'orientation sociale au sein de leur entreprise « domaine énergie ». Soit parce qu'ils n'ont jamais eu travaillé avec des personnes au RI, à l'AI ou au chômage, ou bien que cela ne fait pas partie de leur culture d'entreprise.

La cinquième question est traduite par ceci « faites-vous une distinction sur les compétences requises pour un poste si la personne est bénéficiaire du RI ou pas ? ». Dans l'ensemble du domaine « graphisme », deux entreprises sur trois ont répondu ne pas faire de distinction, car leur politique est de donner une nouvelle chance à ces personnes. Seul « IRL imprimerie » se montre plus nuancé sur sa réponse. Pour cette entreprise, la responsable RH dit être « moins exigeante avec des personnes avec des problèmes que sans. Le travail sera orienté suivant la personne si c'est possible, mais cela ne reste pas toujours évident à faire ». Dans le milieu de « l'automobile », « IVECO » ne fait pas de discrimination et répond ceci « nous ne faisons pas de distinction parce qu'à la fin, on donne un CFC qui a la même valeur pour une personne avec ou sans difficultés. C'est le même CFC que ce soit pour une personne de VSO ou ayant eu un parcours scolaire normal. Une personne à l'AI ou au RI doit arriver au même niveau CFC, ainsi on lui demande les mêmes exigences. A l'examen les experts ne connaissent pas son parcours, ils expertisent un travail. Il ne faut pas tenir compte du parcours du jeune et faut le mettre sur la même base afin de l'intégrer complètement ». Par contre chez « Emil Frey », un jugement de valeur par rapport au JAD est fait, « nous faisons une distinction car ce sont des personnes difficiles à encadrer, avec des problèmes de comportements, d'arrogance, et avec des problèmes à suivre les cours professionnels ». Les autres domaines professionnels de cet échantillon ne font aucune différence car selon ces entreprises « on donne une chance à tout le monde ». « Ce qui est important, c'est que le niveau scolaire soit atteint pour effectuer par la suite un apprentissage (Romande Energie) » et enfin, pour « Switcher » « ce n'est pas parce qu'une personne est au RI qu'elle a moins de compétences ». Pour « IKEA », une différence est faite pour une personne si celle-ci veut entamer un apprentissage, alors on lui demandera d'effectuer une AFP puis un CFC si ses notes ne sont pas vraiment bonnes, pour ne pas commencer directement avec un CFC. Sinon, il n'y pas de discrimination pour débiter un stage d'observation, si ce n'est « de le privilégier et de l'encourager » dans cette démarche. Finalement dans « la grande distribution », pour accéder à un stage de sélection, il y aura une distinction, mais par la suite, lorsque la personne est employée, il n'y en a plus.

Souvent il n'y a pas de distinction pour une personne lors d'un stage d'observation. Mais pour accéder à un apprentissage, il y aura une sélection sur la base de ses compétences, par exemple son niveau scolaire, test multicheck.

La prochaine question portait sur « y a-t-il selon vous une concurrence flagrante entre un bénéficiaire du RI, un jeune chômeur ou bien un jeune sortant directement de l'école secondaire ? ». « ARD graphic » répond qu'il n'y a pas de concurrence « le premier arrivé prend la place ». Pour l'atelier de Nyon, le jugement du jeune stagiaire va se faire uniquement sur la finalité de son stage et pas avant, donc pas de concurrence. Quant à « IRL imprimerie », il n'y a pas de concurrence du fait que leurs stagiaires ne sont pas tous en train d'effectuer un stage d'observation en même temps. Pour eux, « une personne dans une institution fera un stage découverte et une sortant de l'école serait en apprentissage, donc chacun aurait son travail en fonction de ses compétences ». Dans le domaine de « l'automobile », la crainte d'avoir des difficultés avec les JAD serait un facteur de cette concurrence. Selon « IVECO », « il y a beaucoup de formateurs ou d'employeurs qui ne veulent pas prendre le risque de travailler avec quelqu'un qui a eu un parcours un peu compliqué ». Idem pour l'autre entreprise de ce domaine, il y a une concurrence avec les jeunes étant à l'OPTI, ou de VSO, ou venant du SEMO. Ici, le parcours professionnel est pris en compte d'où cette concurrence. En ce qui concerne le milieu « énergie » les deux interviews ont révélé deux réponses différentes, une favorable à l'existence d'une concurrence (Romande Energie) et l'autre aucune (Alpiq). A nouveau, comme dans le milieu du « graphisme », le « Ciad » souligne qu'il n'y a pas de concurrence car le premier venu sera pris. Dans le « textile » le rôle de la motivation, la volonté, l'énergie dégagée par le jeune seront plus mis en avant que le parcours professionnel, ainsi il n'y a pas de concurrence. Une concurrence est notée dans « l'ameublement », car les jeunes en difficulté seront classés dans un stage d'observation et pour ceux sortant de VSO normalement en apprentissage, « on ne mélange pas trop ». Mais la réponse la plus précise par rapport à cette question vient de « Colas » à savoir « oui il y a de la concurrence, car ces personnes n'ont pas les mêmes bases. Celui qui sort d'un cursus normal aurait tous les atouts pour intégrer une entreprise, contrairement à quelqu'un qui viendrait d'un parcours un peu plus difficile. Il n'aurait pas les bases et peut-être pas non plus suffisamment de recul pour aborder la chose aussi simplement qu'une personne de voie dite normale ». Pour la « Migros », la majorité des personnes qui posent leur candidature sort de l'école ou a fait une 10^{ème} année à l'OPTI. Certains jeunes sont envoyés par « Le Repuis » ou « Caritas » mais cela ne démontre pas une sorte de concurrence. Pour terminer sur cette question au sein de « l'administration » de Renens, cette dernière répond que « ce n'est pas parce qu'une personne est au RI qu'elle n'a pas le droit de faire une formation », donc il n'y a pas de concurrence flagrante.

Il y a une légère tendance à une non concurrence entre ces jeunes. Par contre, lorsqu'il y en a une, la crainte de rencontrer trop de difficultés avec ces personnes augmenterait cette concurrence. Certains employeurs mettraient plus à disposition un stage de découverte pour un JAD qu'une place d'apprentissage, d'où une forme de compétition.

La septième question soulignait le côté stéréotypé des JAD par le biais de ceci « y a-t-il dans votre milieu professionnel un stéréotype ou bien une fausse croyance véhiculée sur les compétences des jeunes adultes au RI ? ». Commençons par le « graphisme » qui prône une égalité de traitement avec tout le monde. Il n'y a pas de fausses croyances sur les JAD, tant que ces derniers sont honnêtes, motivés et qu'ils font preuve de respect. Au niveau de « l'automobile », les deux réponses sont différentes. Une étant sans a priori par rapport à ces jeunes adultes et l'autre soulignant « que ce sont des personnes à problèmes, si elles veulent travailler dans le privé, elles n'auront pas beaucoup de chances (Emil Frey) ». Toujours dans la lignée d'une existence de fausses croyances, dans le domaine « énergie », les deux entreprises disent que ce sont des personnes paresseuses et « qu'elles seront plus observées par les employeurs en devant plus prouver qu'une autre personne. Une certaine méfiance sur les comportements non désirés sera véhiculée sur cette population (Romande Energie) ». Dans les domaines « grande distribution et de l'administration », il y a aussi des stéréotypes véhiculés. Chez « IKEA », ces personnes sont incapables et ne sont pas dignes de confiance ; ces fausses idées ne peuvent pas être évitées. « Ce sont des personnes réticentes à travailler (administration) ». Enfin, à la « Migros », cette fausse croyance est marquée par le fait que « ces personnes prennent de l'argent qui tombe tous les mois, mais lorsque l'on parle avec le grand public de l'existence d'une partie de jeunes adultes de 18-25 ans étant aussi au RI, alors les fausses croyances peuvent tomber. On a toujours eu de bonnes expériences avec les JAD car le gérant était au courant de la situation du stagiaire ». Maintenant, le « Ciad », « Colas » et « Switcher » ont répondu ne pas avoir de stéréotypes. Ainsi pour « Switcher », « notre culture sociale est très développée, on travaille avec plus de 20 nationalités différentes, on est ouvert. De plus, ce qui est important ce n'est pas les compétences acquises par un papier, c'est la volonté d'être dynamique dans le stage ». Idem dans la « construction », il n'y aura pas plus d'observation du JAD, mais il faut qu'il saisisse sa chance en ayant à l'esprit que ses formateurs ne seront pas conciliants et ce pour tous les stagiaires dans cette entreprise. Enfin, dans « l'informatique », vu que « Ciad » travaille avec des partenaires du monde social, il n'y a pas d'a priori sur cette population car cela fait partie de leurs valeurs.

Les JAD sont vus par certains employeurs comme étant des personnes paresseuses à travailler et profiteuses de cette aide sociale. Par contre, pour certains d'entre eux, les fausses croyances n'ont pas lieu d'être.

Enfin, la dernière question « quels conseils voudriez-vous transmettre aux différents responsables des centres de réinsertion socioprofessionnelle afin d'améliorer l'employabilité de ces jeunes ? ». L'importance du niveau scolaire pour envisager un apprentissage dans le domaine du « graphisme » a été soulignée deux fois sur trois. De plus, mettre l'accent de la réalité d'un apprentissage et du rythme de travail demandé est un point important selon « IRL imprimerie ». En ce qui concerne « ARD graphic », l'importance d'avoir un feedback de fin de stage en tripartite « stagiaire, responsable de stage, responsable d'institution » est un point important à leurs yeux. Dans l'entreprise « IVECO », il a été relevé que « le jeune devrait aller lui-même chez un employeur. La motivation doit venir de lui s'il veut s'en sortir et être transparent le plus possible ». D'un autre côté, « Emil Frey » relate ceci « ce sont des personnes qui n'aiment pas l'école, ils n'ont pas le niveau théorique requis, il faudrait leur mettre des formations plus pratiques et moins théoriques. Par exemple peintre en bâtiment. Faut aussi mettre l'accent sur leur comportement qui les pénalise dans leur recherche d'emploi ». Dans le milieu de « l'énergie », le premier conseil serait de donner goût au travail et briser leurs fausses croyances par rapport au monde professionnel, la motivation est très importante. De plus renforcer la passerelle Relais et le monde de l'emploi pour montrer que ces jeunes ne sont pas tous paresseux. Ainsi cela leur donnera plus de chances d'accéder à un stage que juste envoyer un CV (Romande Energie). On peut aussi ajouter le fait que le jeune doit connaître l'entreprise dans laquelle il va faire son stage. Etre ouvert tout en étant bien préparé à un entretien, car c'est à cet endroit qu'il va pouvoir poser des questions sur la formation etc. (Alpiq). Cette question d'ouverture est aussi présente au « Ciad ». Le jeune doit faire preuve d'esprit d'initiative et d'intérêt pour la profession mais aussi de sociabilité avec les autres collaborateurs. Dans le domaine du « textile », l'accompagnement du jeune au niveau des cours par l'organisme prestataire est très apprécié. Cela décharge l'entreprise formatrice dans le soutien des cours professionnels. De plus « faire bonne impression » lors d'un contact téléphonique ou lors du premier entretien est très important, tout comme montrer sa motivation à travailler. Dans la même lignée, chez « IKEA » l'accent est mis sur le développement de leurs faiblesses dans le but de les améliorer le plus possible, comme par exemple être à niveau scolaire. Au sein de « Colas », une démarche globale sur le dossier de candidature (CV, lettre de motivation) est un point primordial à leurs yeux, ainsi que d'avoir un feedback tripartite (employeur, institution et stagiaire). Pour la « Migros », il faut être le plus transparent possible, par exemple sur les poursuites et d'avoir un rythme préprofessionnel. A nouveau, le point du niveau scolaire est présent, traduit par un bilan scolaire. Enfin, le fait de se vendre de manière réaliste, être transparent et curieux de découvrir un métier est un atout. Bien connaître le métier et l'entreprise dans laquelle le jeune va faire son stage est aussi très fortement souligné par « l'administration » de la ville de Renens.

La motivation, l'ouverture, le niveau scolaire, le rythme de travail, savoir se vendre, être transparent, connaître le métier, sont les principaux points que recherchent les employeurs lors d'un stage d'observation. De plus, renforcer le lien entre le monde du travail et le Relais, ainsi qu'avoir des feedbacks de fin de stage, sont très appréciés par les employeurs. La postulation standard, CV - lettre de motivation - prise de contact téléphonique, reste le moyen le plus fréquent pour avoir un stage. Parfois, une visite du bénéficiaire sur le lieu de travail, de manière individuelle ou accompagné d'un/e responsable d'Impulsion avec l'employeur, est envisageable.

Conclusion et ouverture

Concernant le volet destiné aux JAD, nous avons tout d'abord dans la première question une tendance à trouver des catégories de réponses basées sur des raisons externes. Ces dernières ont donc une influence sur les démarches de recherches de stages parmi cette jeune population. Seule une catégorie sur 7 est à mettre sous le label « raison interne ». Au niveau du questionnement sur la mobilité, l'ensemble de cet échantillon a répondu être ouvert à se déplacer (dans le canton de Vaud) afin d'effectuer un stage professionnel. Enfin, les différentes difficultés rencontrées, soit pendant la scolarité ou actuellement à Impulsion, ont montré des côtés positifs et négatifs selon les rapports entretenus par les JAD au sein de leur ancienne école ou pendant leur MIS.

A propos du volet réservé aux entreprises, l'ensemble de ces interviews a été réalisé dans un esprit d'ouverture et de transparence. Les personnes contactées ont fait preuve d'intérêt pour cette Fondation ainsi que sur le mode de prestations destiné à ces personnes adultes.

Dans la majorité des cas, il est possible d'effectuer un stage d'observation, quel que soit le parcours professionnel du stagiaire. Le site internet « wikijob.ch » permet de prendre contact avec les responsables de formation ou des ressources humaines, afin d'obtenir une date de stage. Cependant, la voie standard de candidature, même pour une semaine d'observation, reste importante pour les employeurs. Dans certains cas, le fait de passer directement sur le lieu de stage augmente les chances d'effectuer ce dernier.

Au niveau des attentes requises des employeurs, le respect vis-à-vis du client, du collaborateur et du matériel, sont recherchés par ces professionnels. En outre, le « savoir-vivre » reste aussi primordial ainsi que l'intérêt que porte le jeune sur le métier qu'il découvre. Mais le plus important aux yeux de ces responsables, c'est la motivation. Sans cette dernière, le stage ne peut pas se dérouler de manière optimale, et peut être voué à l'échec.

L'objectif du stage de découverte est de permettre à ces jeunes d'observer un métier mais surtout de poser toutes les questions sur la profession et la formation requise. Un stagiaire sortant d'une semaine d'observation avec un aperçu global du métier et les réponses à ses questions pourra sûrement mieux donner du sens à son projet professionnel. Enfin, il aura une meilleure confiance en ses capacités professionnelles et sociales.

A titre d'ouverture sur « l'accès à un stage professionnel », il ne faudrait pas hésiter à remettre à niveau leurs connaissances scolaires et pourquoi pas les préparer à passer un test « multichек ». En outre, de par leur appartenance à la classe « VSO », la question de la motivation reste primordiale. L'amélioration de leurs difficultés scolaires ainsi que leurs stratégies d'apprentissages leur ouvriront plus de portes pour ce type de stages, voire même à une place d'apprentissage. Cette catégorisation professionnelle, scolaire et sociale (préjugés), peut être dépassée par une transparence de leur parcours socioprofessionnel ainsi que par leur propre motivation à entreprendre le maximum pour atteindre leur objectif.

Cette réalisation d'objectifs susmentionnés est possible au sein d'Impulsion, grâce à la philosophie pédagogique véhiculée au sein de cette institution. Ceci laisse à penser que les moyens sont présents pour envisager une réinsertion socioprofessionnelle adéquate de ces bénéficiaires. De plus, en se basant sur différents contenus de ces interviews, il faudrait continuer à se focaliser sur la mise en situation d'entretiens d'embauche et sur l'expression orale. Tout ceci augmente la probabilité de faire un stage et/ou une formation, tout en ayant une meilleure confiance en soi dans le monde professionnel. A nouveau, la prestation d'Impulsion met en avant la préparation d'un jeune stagiaire à collaborer avec un patron. Cependant, il serait intéressant d'expliquer à ces derniers les attentes qu'ont les employeurs vis-à-vis d'eux. On pourrait leur donner des exemples concrets, comme faire preuve de curiosité (voir la dernière question de cette grille). En résumé, la préparation à un rythme préprofessionnel est une condition majeure dans l'esprit des employeurs.

Parallèlement, il serait aussi important d'analyser les attentes et les représentations qu'aurait un bénéficiaire par rapport au monde professionnel. Ainsi, certains stéréotypes professionnels, comme refuser de travailler dans le monde du bâtiment ou bien l'impossibilité d'accéder à une profession spécifique, pourront être soulignés et réduits.

En guise de conclusion sur cette partie « B », prendre en compte les croyances de ces bénéficiaires améliorerait l'étendue de la compréhension motivationnelle et comportementale sur leur recherche de stage professionnel. La question de la réinsertion doit aussi passer par cette voie en

intégrant la vision des employeurs sur l'accès au stage. Tout ceci permettra de maximiser leurs chances d'accéder durablement sur le marché du travail et de se développer personnellement.

Bibliographie

- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Barganier, D. A. (2007). *Does coping mediate the relationship between personality and subjective well-being ?* Unpublished doctoral dissertation, University New Britain, Connecticut, United States.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Beaujouan, Y. M. (2003). *Quel est l'apport des assessment centers à l'évaluation des personnes ?* Consulté le 11 février 2010 : http://www.ba-consultants.net/dyn/2-chapitre_ac.pdf
- Coe, C. K. (1992). The MBTI : Potential uses and misues in personnel administration. *Public Personnel Management*, 21, 511-521.
- Cook, M. (2004). *Personnel selection: Adding value through people*. (4th edition), Chichester: John Wiley & Sons.
- Dubost, J., & Jousselin, S. (2008). Jeunes adultes en difficulté socioprofessionnelle : Une analyse du bien-être subjectif des jeunes adultes bénéficiaires du revenu d'insertion dans le canton de Vaud. Recherche de licence en psychologie. Faculté des sciences sociales et politique institut de psychologie, Université de Lausanne.
- Favre, A. (2006). Étude des stratégies identitaires communes aux Caribéens immigrés en Grande-Bretagne et aux Antillais immigrés en France. *Études caribéennes*, 4/2006, Varia, mis en ligne le 15 avril 2008. Consulté le 03 février 2010 : <http://etudescaribeennes.revues.org/document773.html>.
- Feather, N. T., & Davenport, P. R. (1981). Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422-436.
- Feather, N. T. (1983). Causal attributions and beliefs about work and unemployment among adolescents in state and independent secondary schools. *Australian Journal of Psychology*, 35, 2111-2132.
- Findley, M. J., & Cooper, H. M. (1983). Lieu of control and academic achievement: A literature review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 419-427.
- Fournier, G (1992). L'insertion socio-professionnelle : Vers une compréhension dynamique de ce que pensent les jeunes. *Carriéologie*, 4, 127-139.
- Fournier, G., Pelletier, R., & Pelletier, D. (1993). Typologie des croyances entretenues par les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi à l'égard de l'insertion socio-professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 22, 65-83.
- Fournier, G., Drapeau, S., & Thibault, J. A. (1995). Croyances vocationnelles des jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion socio-professionnelle selon leur profil socio-démographique. *Canadian Journal of Education*, 20, 109-128.
- Heider, F. (1944). Social perception and phenomenal causality. *Psychological Review*, 51, 358-374.
- Hesketh, B. (1984). Attribution theory and unemployment : Kelley's covariation model, self-esteem and lieu of control. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 94-109.
- Levesque, M., & White, D. (2001). Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour prestataires de longue durée. *The Canadian Journal of Sociology*, 26, 167-192.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five factor model and its applications. *Journal of Personality*, 2, 175-215.
- Mooney, S. P., Sherman, M. F., & LoPresto, C. T. (1991). Academic locus of control, selfesteem, and perceived distance from home as predictors of college adjustment. *Journal of Counseling and Development*, 69, 445-448.
- Psychologie-sociale.com. (2009). *Quelles sont les différences entre LOC (Locus of Control) et attribution causale ?* Consulté le 11 février 2010 :

http://www.psychologiesociale.com/index.php?option=com_content&task=view&id=353&Itemid=45

- Rotter, J. B. (2008). *Rotter's locus of control scale*. Consulté le 28 octobre 2009: <http://www.ballarat.edu.au/ard/bssh/psych/RotterLOC.pdf>
- Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Schallberger, U. & Venetz, M. (1999). *Kurzversion des MRS-Inventars von Ostendorf (1990) zur Erfassung der fünf "grossen" Persönlichkeitsfaktoren*. Unveröff. Bericht, Universität Zürich, Psychologisches Institut, Abt. Angewandte Psychologie.
- Scott, D. P., & Severance, L. J. (1975). Relationships between the CPI, MMPI, and Locus of Control in a nonacademic environment. *Journal of Personality Assessment*, 29, 141-145.
- Simonet, C. (2007). *Mesures d'insertion sociale*. Consulté le 28 octobre 2009 : http://admin.fr.ch/fr/data/pdf/sasoc/definition_mis_021001-f.pdf
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's lieu of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, lieu of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.

Annexes

Annexe A.....	46
Annexe B.....	47
Annexe C.....	48
Annexe D.....	51
Annexe E.....	62
Annexe F.....	63
Annexe G.....	65

Annexe A

Liste des abréviations

ACCORD

Programme qui s'adresse à des jeunes adultes entre 18 et 25 ans pour leur permettre de réfléchir, d'initier et de construire un projet personnel ou professionnel en vue d'obtenir, à terme, l'accès à une formation qualifiante ou un emploi

AI

Assurance d'invalidité

ASE

Assistant socio-éducatif

CEPV

Centre d'enseignement professionnel de Vevey

ECAL

Ecole cantonale d'art de Lausanne

ERACOM

Ecole romande d'art et de communication

FORJAD

Programme d'insertion des jeunes adultes par la formation professionnelle

HEAD

Haute école d'art et de design

IPT

Intégration pour tous

JAD

Jeunes adultes en difficulté

MIS

Mesure d'insertion sociale

OPTI

Organisme pour le perfectionnement scolaire, la transition et l'insertion professionnelle

ORP

Office régional de placement

REFLETS

Atelier de création d'images qui a pour objectifs de permettre la reprise d'un rythme, de renouer des liens et de développer son sens de la créativité

RI

Revenu d'insertion

SEMO

Semestre de motivation

SPJ

Service de protection de la jeunesse

VALORE

Ce programme offre la possibilité de participer à des ateliers d'expression créatrice (collage, dessin, etc.), de cuisine communautaire et de culture du potager

VSG

Voie secondaire générale

VSO

Voie secondaire à option

Annexe B

Formulaire de Consentement libre « Etude sur l'accès à un stage et à ses difficultés »

Fondation Le Relais
Structure « Impulsion »
Chemin des Novalles 1
CH - 1020 Renens

Je certifie avoir donné mon accord pour participer à une étude comportementale de psychologie du travail. J'accepte volontairement de participer à cette étude et je comprends que ma participation n'est pas obligatoire et que je peux stopper ma participation à tout moment sans avoir à me justifier, ni n'encourir aucune responsabilité. Mon consentement ne décharge pas les organisateurs de la recherche de leurs responsabilités et je conserve tous mes droits.

Au cours de cette expérience, j'accepte que soient recueillies des données manuscrites et enregistrées de mes réponses. Je comprends que les informations recueillies sont strictement confidentielles et à usage exclusif des investigateurs concernés.

J'ai été informé que mon identité n'apparaîtra dans aucun rapport ou publication et que toute information me concernant sera traitée de façon confidentielle. J'accepte que les données enregistrées à l'occasion de cette étude puissent être conservées dans une base de données et faire l'objet d'un traitement ultérieur dans le cadre de la Fondation Le Relais. Enfin, j'ai bien été informé que je n'encours aucun risque physique ni psychique lors de cette étude.

Date :

Nom du volontaire :

Signature du volontaire (précédée de la mention « lu et approuvé ») :

Nom de l'expérimentateur:

Signature de l'expérimentateur :

Nom de l'expérience :

Numéro de confidentialité :

Annexe C

Canevas d'entretien avec les JAD Partie biographique

- Quel est votre âge ?
- (Sexe) :

- Quel est votre lieu de domicile ?

- Depuis combien de temps suivez-vous cette mesure de réinsertion socioprofessionnelle (à « Impulsion ») ?

- Avez-vous déjà suivi une autre mesure ?
 - o Si oui laquelle ?

- Avez-vous un diplôme ou certificat ?
 - o Si oui lequel et dans quel domaine ?

- Avez-vous déjà suivi une formation professionnelle ?
 - o Si oui laquelle ?
 - o Combien de temps ?

- Dans le cadre de « Impulsion », avez-vous déjà effectué un stage professionnel ?
 - o Si oui dans quel domaine ?
 - o Quel était le nom de l'entreprise et le lieu ?

- Effectuez-vous toujours une recherche de stage professionnel ?
 - o Si oui, dans quel domaine ?
 - o Si non, pourquoi ?

- Combien de semaines de stage, voudriez-vous atteindre d'ici la fin de cette mesure ?
 - o 1
 - o 2
 - o 3

Détails statistiques :

La première question était « Quel est votre âge ? » ($M_{age} = 21$, $SD = 2.35$, $Etendue = 18 - 24$). Le codage fut dichotomique à savoir (1 = femme, 2 = homme).

La deuxième question était « Quel est actuellement votre lieu de domicile ? ». Ainsi en fonction de leur réponse, un classement de ces dernières a été fait et traduit par un codage spécifique (1 = Montreux, 2 = Bex, 3 = Aigle, 4 = Pully, 6 = Morges, 7 = Vevey, 8 = Le Sentier, 9 = Lausanne). Les fréquences obtenues étaient les suivantes, Montreux ($N = 2$), ensuite Bex, Aigle, Pully, Morges, Vevey, Le Sentier et Lausanne avec ($N = 1$).

La troisième question portait sur « Depuis combien de temps suivez-vous cette mesure de réinsertion socioprofessionnelle (à ACCORD) ? » ($M = 2.33$, $SD = 1.12$, $Etendue = 1 - 4$). Le codage correspondait à ceci (1 = un mois, 2 = deux mois, 3 = trois mois, 4 = quatre mois, 5 = cinq mois).

La quatrième se focalisait sur « Avez-vous déjà suivi une autre mesure ? » ($M = 2.0$, $SD = 1.58$, $Etendue = 1 - 5$). Le codage respectif était (1 = non, 3 = Ginkgo, 4 = Foyer, 5 = Mobicel). A noter que 6 participants sur 9 ont répondu n'avoir fait aucune autre mesure avant celle d'Impulsion.

La cinquième était « Avez-vous un diplôme ou un certificat ? » ($M = 1.30$, $SD = 0.50$, $Etendue = 1 - 2$). Le codage ici était dichotomique, à savoir (1 = non, 2 = oui). Si la réponse était « oui », alors un autre codage spécifique sur le domaine professionnel a été créé (3 = bâtiment, 4 = médical, 5 = bureautique). A noter que 6 personnes sur 9 ont répondu n'avoir aucun diplôme.

La sixième question portait sur « Avez-vous déjà suivi une formation professionnelle ? » ($M = 1.22$, $SD = 0.44$, $Etendue = 1 - 2$). Le codage ici était dichotomique, à savoir (1 = oui, 2 = non). Si la réponse fut positive, alors les domaines professionnels suivants ont été encodés (1 = peintre, 2 = aide soignant, 3 = rien, 4 = cuisinier, 5 = école de commerce, 6 = informatique). Idem pour la durée de formation suivie en terme d'années (1 = zéro, 2 = un an, 3 = deux ans, 5 = moins d'un an, 6 = plus de trois ans).

La septième se focalisait sur « Quels sont vos expériences professionnelles ? » ($M = 5.33$, $SD = 1.83$, $Etendue = 1 - 6$). Le codage respectif était le suivant (1 = sondage d'opinion, 2 = vendeur/se, 3 = EMS, 5 = jardin d'enfants, 6 = serveur/se dans la restauration, 7 = cuisinier/ère, 8 = opérateur/trice horloger/ère, 9 = manutentionnaire).

La huitième était « Dans le cadre d'Impulsion, avez-vous déjà effectué un stage professionnel ? » ($M = 1.78$, $SD = 0.44$, $Etendue = 1 - 2$). Une nouvelle fois le codage fut dichotomique (1 = oui, 2 = non). Si le ou la participante répondait favorablement, alors un codage spécifique a été retenu (2 = assistant/e dentaire, 3 = ASE).

La neuvième question portait sur « Effectuez-vous toujours une recherche de stage ? » ($M = 1.0$, $SD = 0.00$, $Etendue = 1 - 1$). Le codage était le suivant (1 = oui, 2 = non). Lorsque la réponse fut positive, alors les domaines professionnels recherchés étaient les suivants (1 = informatique,

2 = enseignement, 3 = agent d'information documentaire, 4 = photographe, 5 = ASE, 6 = employé de commerce, 7 = graphiste).

Enfin la dernière question se focalisait sur « Combien de semaines de stage voudriez-vous atteindre d'ici la fin de cette mesure ? » ($M = 2.44$, $SD = 0.72$, $Etendue = 1 - 3$). Afin de coder ces réponses, voici le détail statistique (1 = une semaine, 2 = deux semaines, 3 = trois semaines).

Annexe D

Partie questionnaires

Questionnaire d'évaluation de la personnalité Big-five par le biais du MRS-30
(Schallberger, & Venetz, 1999)

Comment vous décrivez-vous en général ?

Ci-dessous, vous trouverez une liste d'adjectifs disposés en paires opposées.

Il y a peut-être des expressions qui ne vous correspondent pas tout à fait.

Pour chaque ligne, veuillez donc cocher d'une croix le carré qui vous décrit le mieux.

		très	assez	plutôt	plutôt	assez	très	
1.	silencieux	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	bavard
2.	calme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	irritable
3.	minutieux	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	imprécis
4.	vulnérable	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	robuste
5.	cultivé	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	non cultivé
6.	social	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	solitaire
7.	négligent	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	conscientieux
8.	insolent	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	poli
9.	conventionnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	original
10.	sûr de moi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	incertain
11.	renfermé	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	ouvert
12.	artiste	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	peu artiste
13.	brusque	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	doux
14.	discipliné	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	indiscipliné
15.	hyperémotif	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	apathique
16.	peu intelligent	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	intelligent
17.	recherchant le contact	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	aimant la solitude
18.	généreux	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	égoïste
19.	peu soigneux	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	soigneux
20.	stable	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	instable
21.	réservé	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	sociable

22.	peu créatif	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	créatif
23.	bagarreur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	pacifique
24.	inattentif	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	attentif
25.	content de moi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	mécontent de moi
26.	impulsif	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	contrôlé
27.	imaginatif	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	peu imaginatif
28.	désarmé, sans défense	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	confiant
29.	sensible, tendre	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	bourru
30.	travailleur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	paresseux

Voici le détail statistique pour ces cinq dimensions :

L'extraversion (M = 3.98, SD = 1.17, Alpha de Cronbach = 0.80).

L'agréabilité (M = 4.56, SD = 0.68, Alpha de Cronbach = 0.53).

Le névrotisme (M = 3.04, SD = 0.67, Alpha de Cronbach = 0.43).

L'ouverture (M = 4.58, SD = 0.78, Alpha de Cronbach = 0.75)

Enfin, la conscience (M = 4.93, SD = 0.62, Alpha de Cronbach = 0.80)

Questionnaire version brève de Feather et Davenport (1981)

**Vous trouverez ci-dessous plusieurs questions relatives au travail/stage.
Veuillez les lire une par une et indiquez pour chaque question votre réponse.
Bonne lecture.**

A. L'attente par rapport au succès :

		Pas du tout confiant	Pas confiant	Ni confiant, ni pas confiant	Confiant	Tout à fait confiant
1	Quel est votre niveau de confiance par rapport à l'obtention d'un stage ou d'un apprentissage dans un futur proche ?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
		Très faible	Faible	Ni faible, ni forte	Forte	Très forte
2	Que pourriez-vous dire sur vos chances d'obtenir un stage/apprentissage comparé à d'autres personnes sans emploi de votre âge ?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
		Pas du tout confiant	Pas confiant	Ni confiant, ni pas confiant	Confiant	Tout à fait confiant
3	Quel était votre niveau de confiance d'avoir un stage ou un apprentissage en quittant l'école ?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
		Pas du tout confiant	Pas confiant	Ni confiant, ni pas confiant	Confiant	Tout à fait confiant
4	Quel était votre niveau de confiance d'avoir un stage ou un apprentissage pendant votre scolarité ?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
		Pas du tout confiant	Pas confiant	Ni confiant, ni pas confiant	Confiant	Tout à fait confiant

B. L'attrance du travail

5	Un travail doit avoir plus de sens pour une personne que juste l'aspect financier.	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
		<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
6	Une personne a plus de satisfaction dans sa vie personnelle grâce à son travail.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
		Pas du tout nécessaire que les gens soient intéressés	Pas nécessaire que les gens soient intéressés	Ni nécessaire, ni pas nécessaire que les gens soient intéressés	Nécessaire que les gens soient intéressés	Tout à fait nécessaire que les gens soient intéressés
7	Les gens devraient-ils être intéressés par leur travail.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

C. Motivation au travail

8	Combien d'effort aviez-vous mis afin d'obtenir un travail immédiatement après avoir quitté l'école ?	Pas du tout essayé durement	Pas essayé durement	Ni pas essayé durement, ni essayé durement	Essayé durement	Essayé aussi durement que j'ai pu
		<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9	Combien d'effort actuellement mettez-vous afin de chercher un stage ou un apprentissage ?	Pas du tout essayé durement	Pas essayé durement	Ni pas essayé durement, ni essayé durement	Essayé durement	Essayé aussi durement que j'ai pu
		<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10	A quel point vouliez-vous une place de stage ou d'apprentissage lorsque vous avez quitté l'école ?	Pas vraiment besoin d'en avoir un	Pas besoin d'en avoir un	Ni pas besoin d'en avoir un, ni besoin d'en avoir un	Besoin d'en avoir un	Vraiment besoin d'en avoir un
		<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

D. Les attributions causales

Question générale, lieu interne

		Pas du tout de ma faute	Pas de ma faute	Ni pas de ma faute, ni de ma faute	De ma faute	Totalement de ma faute
11	A quel point pensez-vous que votre situation de sans emploi est de votre propre faute ?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Items lieux externes

		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni pas d'accord, ni d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
12	Le gouvernement ne fait pas assez pour aider à créer des emplois ?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13	La situation économique de la Suisse est-elle la cause de ce « chômage » ou de cette situation de sans emploi ?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Items sur le manque de compétences

		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni pas d'accord, ni d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
14	J'ai suffisamment d'éducation.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15	J'ai suffisamment d'expérience.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16	J'ai les capacités spécifiques que la plupart des employeurs requièrent.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17	Il y a trop de compétition pour le type de travail que je veux.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

A présent, attardons-nous sur le détail statistique de ces quatre thèmes :

L'attente de la personne par rapport au succès ($M = 3.41$, $SD = 0.66$, $Alpha\ de\ Cronbach = 0.87$) a été analysée par quatre items. Le codage se basait sur une échelle en cinq points tels que (1 = pas du tout confiant, 2 = pas confiant, 3 = ni confiant, ni pas confiant, 4 = confiant, 5 = tout à fait confiant).

L'attractivité du travail ($M = 4.11$, $SD = 0.55$, $Alpha\ de\ Cronbach = 0.28$) a été mesurée par trois items. A nouveau le codage était fait sur une échelle de cinq points (1 = pas du tout d'accord, 2 = pas d'accord, 3 = ni d'accord, ni pas d'accord, 4 = d'accord, 5 = tout à fait d'accord).

La motivation au travail ($M = 4.56$, $SD = 0.37$, $Alpha\ de\ Cronbach = 0.00$) a été effectuée sur trois items, avec un codage sur cinq points tels que (1 = pas du tout d'effort, 2 = pas d'effort, 3 = ni pas d'effort, ni peu d'effort, 4 = un peu d'effort, 5 = beaucoup d'effort).

Les attributions causales regroupant trois sous-catégories : La première porte sur l'attribution où l'item interne représenté par un seul item à savoir « A quel point pensez-vous que votre situation de sans emploi est de votre faute ? » ($M = 2.22$, $SD = 1.30$, Etendue = 1 – 4). Le codage étaient le suivant (1 = pas du tout de ma faute, 2 = pas de ma faute, 3 = ni pas de ma faute, ni de ma faute, 4 = de ma faute, 5 = totalement de ma faute).

Deuxièmement, l'attribution où les deux items d'attribution externes avaient comme détail ceci ($M = 3.11$, $SD = 0.65$, $Alpha\ de\ Cronbach = 0.40$). Ici le codage était basé sur une échelle de cinq points tels que (1 = pas du tout d'accord, 2 = pas d'accord, 3 = ni d'accord, ni pas d'accord, 4 = d'accord, 5 = tout à fait d'accord).

Enfin, une liste de quatre items sur le manque de compétences perçu a été proposée aux participants ($M = 3.69$, $SD = 0.03$, $Alpha\ de\ Cronbach = 0.44$).

Locus of Control Scale (Rotter, 1966)

<p align="center">Sous chaque numéro, veuillez lire toutes les phrases (a et b). Indiquez à chaque fois une seule réponse (soit 1 ou 2). Bonne lecture.</p>		
		Choisissez une seule phrase (a ou b) et reportez votre choix ci-dessous.
1	a. Les enfants ont des problèmes, parce que leurs parents les punissent trop.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Le problème avec la plupart des enfants de nos jours est que leurs parents sont trop sympas avec eux.	<input type="checkbox"/> 2
2	a. La plupart des choses non joyeuses dans la vie des gens est particulièrement due à la mauvaise chance.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Le malheur des gens résulte à partir des erreurs qu'ils font.	<input type="checkbox"/> 2
3	a. Une des raisons majeure de pourquoi nous avons des guerres est parce que les gens ne prennent pas assez d'intérêt dans les politiques.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il y aura toujours des guerres, peu importe à quel point les gens vont essayer de les prévenir.	<input type="checkbox"/> 2
4	a. Dans le long terme, les gens obtiennent le respect qu'ils méritent dans ce monde.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Malheureusement, une valeur individuelle passe souvent comme méconnue peu importe jusqu'à quel point on essaie.	<input type="checkbox"/> 2
5	a. L'idée que les enseignants sont injustes pour les étudiants est un non-sens.	<input type="checkbox"/> 1
	b. La plupart des étudiants ne réalisent pas à quel point leurs notes sont influencées par des événements accidentels.	<input type="checkbox"/> 2
6	a. Sans pauses méritées on ne peut pas être un leader efficace.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Les gens capables qui ne réussissent pas à devenir des leaders n'ont pas profité de leurs chances.	<input type="checkbox"/> 2

7	a. Peu importe les efforts que vous faites, certaines personnes ne vous aiment simplement pas.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Les gens qui ne parviennent pas à être aimé des autres, ne savent pas comment s'entendre avec d'autres personnes.	<input type="checkbox"/> 2
8	a. L'hérédité est le facteur principal dans la détermination de sa personnalité.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Ce sont les expériences de la vie qui déterminent qui l'on est.	<input type="checkbox"/> 2
9	a. J'ai souvent constaté que ce qui va arriver arrivera.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Se fier au destin n'a jamais aussi bien tourné pour moi que le fait de prendre une décision.	<input type="checkbox"/> 2
10	a. Dans un cas de l'étudiant bien préparé, il y a rarement de test déloyal.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Des fois les questions d'examens ont si peu de rapport avec les sujets des cours qu'il est inutile d'étudier.	<input type="checkbox"/> 2
11	a. Obtenir un succès est une question de travail acharné, la chance a peu ou rien à faire avec ça.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Obtenir un bon travail dépend essentiellement d'être au bon endroit au bon moment.	<input type="checkbox"/> 2
12	a. Le citoyen moyen peut avoir une influence dans les décisions gouvernementales.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Ce monde est géré par quelques personnes au pouvoir et les citoyens moyens ne peuvent pas faire grand chose.	<input type="checkbox"/> 2
13	a. Quand je fais des plans, je suis presque certain que je peux les faire fonctionner.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il n'est pas toujours prudent de prévoir trop à l'avance car beaucoup de choses se révèlent de toute façon être une question de chance ou de malchance.	<input type="checkbox"/> 2
14	a. Il y a des gens qui ne sont juste mauvais.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il y a du bon dans tout le monde.	<input type="checkbox"/> 2

15	a. Dans mon cas, obtenir ce que je veux n'a que peu ou rien à voir avec la chance.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Plusieurs fois, nous pourrions tout aussi bien décider quoi faire en lançant une pièce de monnaie.	<input type="checkbox"/> 2
16	a. Qui va être le patron? Cela dépend souvent de qui a eu de la chance d'être à la bonne place en premier.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Amener les gens à faire la bonne chose dépend de la capacité. La chance n'a que peu ou rien à voir avec elle.	<input type="checkbox"/> 2
17	a. En ce qui concerne les affaires du monde, la plupart d'entre nous est victime de forces que nous ne pouvons ni comprendre, ni contrôler.	<input type="checkbox"/> 1
	b. En prenant une part active dans les affaires politiques et sociales le peuple peut contrôler les événements mondiaux.	<input type="checkbox"/> 2
18	a. La plupart des gens ne réalise pas à quel point leur vie est contrôlée par des événements accidentels.	<input type="checkbox"/> 1
	b. La chance n'existe pas.	<input type="checkbox"/> 2
19	a. On devrait toujours être prêt à admettre les erreurs.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il est généralement préférable de camoufler ses erreurs.	<input type="checkbox"/> 2
20	a. Il est difficile de savoir si oui ou non une personne vous aime vraiment.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Le nombre d'amis que vous avez dépend de votre capacité d'être sympathique.	<input type="checkbox"/> 2
21	a. Dans le long terme, les mauvaises choses qui nous arrivent sont équilibrées par les bonnes.	<input type="checkbox"/> 1
	b. La plupart des maux sont le résultat d'un manque de compétence, de l'ignorance, de la paresse, ou des trois.	<input type="checkbox"/> 2
22	a. Avec suffisamment d'efforts, nous pouvons éradiquer la corruption politique.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il est difficile pour les gens d'avoir beaucoup de contrôle sur les choses faites par les politiciens dans un bureau.	<input type="checkbox"/> 2

23	a. Parfois, je n'arrive pas à comprendre comment les enseignants parviennent à enseigner dans les cours qu'ils donnent.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il y a un lien direct entre la façon dont j'étudie durement et les notes que je reçois.	<input type="checkbox"/> 2
24	a. Un bon leader s'attend à ce que les gens décident pour eux-mêmes de ce qu'ils devraient faire.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Un bon dirigeant précise à chacun quel est son emploi.	<input type="checkbox"/> 2
25	a. Plusieurs fois je sens que je n'ai que peu d'influence sur les choses qui m'arrivent.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il est impossible pour moi de croire que le hasard ou la chance joue un rôle important dans ma vie.	<input type="checkbox"/> 2
26	a. Les gens sont seuls parce qu'ils ne cherchent pas à être sympathiques.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Il n'y a d'utilité à faire trop d'effort pour plaire aux gens, s'ils vous aiment, ils vous aiment.	<input type="checkbox"/> 2
27	a. On donne trop d'importance à l'athlétisme à l'école secondaire.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Les sports d'équipe sont un excellent moyen de forger un caractère.	<input type="checkbox"/> 2
28	a. Ce qui se passe pour moi, c'est de ma faute.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Parfois je sens que je n'ai pas assez de contrôle sur la direction que ma vie prend.	<input type="checkbox"/> 2
29	a. La plupart du temps, je ne peux pas comprendre pourquoi les politiciens se comportent comme ils le font.	<input type="checkbox"/> 1
	b. Dans le long terme, les gens sont responsables de la mauvaise gouvernance à l'échelle nationale ainsi que sur le plan local.	<input type="checkbox"/> 2

Annexe E

Partie de conclusion

1. Décrivez-moi avec vos propres mots, les raisons pouvant influencer vos différentes recherches de stage ?
2. Quels sont vos intérêts à rechercher une place de stage en dehors de votre lieu actuel d'habitation ou de votre rayon de recherche actuel (je suis de Renens et je trouve une place à Yverdon-les-Bains)?
 - Si non pourquoi ?
3. Quelles sont les différences en termes de difficultés entre la recherche de stage ou d'un apprentissage durant votre scolarité et actuellement ?

Annexe F

Canevas d'entretien pour les entreprises

Partie description du poste

- *Principales activités ou pour Impulsion « cahier des charges proposé ».*
 - Pourriez-vous me décrire les principales activités de ce poste ?

- *Profils et exigences du poste (formation, savoir-faire, aptitudes « physiques, techniques, interpersonnelles, etc » expériences « professionnelles, langues parlées, etc. », types de personnalité), pour Impulsion « compétences professionnelles ».*
 - Quels genres de compétences et aptitudes recherchez-vous parmi vos jeunes stagiaires ?

- *Responsabilités*
 - Quelles sont les responsabilités émanant de ce poste ?

Partie compétences requises par l'employeur

Aptitudes interpersonnelles : Travail en équipe, relations sociales dont l'implication dans la relation vis-à-vis des membres de l'équipe ou auprès des bénéficiaires, établir des rapports, se créer un réseau, savoir faire preuve de diplomatie, résoudre les conflits.

Capacités intellectuelles : Compréhension des consignes, développer une pensée stratégique, analyser les problèmes.

Compétences organisationnelles : Planification et organisation du travail autonome, organiser les ressources, mener à terme ses tâches, gestion du temps, absences (nombre total d'heures manquées), ponctualité.

Communication : Ecouter les autres, convaincre, communiquer verbalement et par écrit.

Conscience du travail : Respect des règles établies par l'entreprise ou l'institution.

Intérêt pour la profession : Motivation démontrée par un questionnaire personnel et la participation aux activités.

Gestion de soi : Esprit d'initiative, prendre en charge son apprentissage, agir avec assurance, faire preuve de souplesse, faire preuve de motivation personnelle.

Résolution de problèmes : Capacité à accepter et à prendre en compte les remarques.

Partie JAD et employeur : questionnement sur les raisons d'une possible collaboration

- Avez-vous déjà travaillé avec des jeunes bénéficiaires du RI âgés entre 18 et 25 ans ?
 - Si oui, combien de fois avez-vous sollicité ces personnes ?
 - Si non, pour quelles raisons ?

- Avez-vous déjà travaillé avec des jeunes de 18 à 25 ans suivis par l'AI ou en situation de chômage ?
 - Si oui, combien de fois avez-vous sollicité ces personnes ?
 - Si non, pour quelles raisons ?

- Quelle était votre motivation à travailler avec des jeunes à l'aide sociale ?

- Avez-vous les mêmes exigences de compétences quel que soit le parcours professionnel du jeune stagiaire ?

- Faites-vous une distinction sur les compétences requises pour un poste si la personne est bénéficiaire du RI ou pas ?
 - Si oui pourquoi ?
 - Si non pourquoi ?

- Y a-t-il selon vous une concurrence flagrante entre un bénéficiaire du RI, un jeune chômeur ou bien un jeune sortant directement de l'école secondaire ?

- Y a-t-il dans votre milieu professionnel un stéréotype ou bien une fausse croyance véhiculée sur les compétences des jeunes adultes au RI ?
 - Si oui lesquelles et pourquoi ?

- Quels conseils voudriez-vous transmettre aux différents responsables des centres de réinsertion socioprofessionnelle afin d'améliorer « l'employabilité » de ces jeunes ?

Annexe G

Liste d'entreprises contactées (en gras) avec les métiers associés ainsi que les domaines d'activités

<i>Adresses des entreprises</i>	<i>Métiers ou stages associés</i>	<i>Domaines d'activités</i>
IVECO (Suisse) SA – IVC Véhicules Industriels Rue de Lausanne 49 1110 Morges	Logisticien	Automobile
IKEA (Suisse) SA Pré-Neuf 1170 Aubonne	Logisticien (Possibilité de stage de découverte)	Ameublement
Switcher SA Chemin du Petit-Flon 29 1052 Le Mont-sur-Lausanne	Logisticien	Textile
Romande Energie SA Rue de Lausanne 53 1110 Morges	Logisticien	Energie
Centre Automobile Romand Emil Frey SA Crissier Chemin du Cloalet 19 1023 Crissier	Logisticien	Automobile
ARD Graphic SA Rue du Simplon 40 1800 Vevey	Graphiste	Graphisme
Atelier Vincent Zuppinger SA Rue de la Morâche 8 1260 Nyon	Graphiste	Graphisme
IRL Imprimerie Réunies Lausanne SA Chemin du Closel 5 1020 Renens	Informaticien	Graphisme
Ciad centre informatique Chemin du Vallon 26 1030 Bussigny-près- Lausanne	Informaticien	Informatique
Colas (Suisse) SA Case postale 96 1010 Lausanne	Employé de commerce	Construction routière/génie civil
Atel TB Romandie SA (ALPIQ) Chemin de la Gottrause 10 1023 Crissier	Employé de commerce	Energie
Romande Energie SA Rue de Lausanne 53 1110 Morges	Employé de commerce (Moins de possibilité de stage de découverte)	Energie

Migros Vaud Responsable des formations Rue de Genève 35 1003 Lausanne	Gestionnaire de commerce de détail	Grande distribution
IKEA (Suisse) SA Pré-Neuf 1170 Aubonne	Gestionnaire de commerce de détail	Ameublement
Ville de Renens Service du personnel Rue de Lausanne 33 1020 Renens	Assistant socio-éducatif	Administration
Ville de Renens Chef du service du personnel Rue de Lausanne 33 1020 Renens	Horticulteur - Agent d'exploitation - Assistant/e dentaire – Peintre (Possibilité de stage de découverte)	Administration
Imprimeries Réunie Lausanne SA Chemin du Closel 5 CH-1020 Renens	Polygraphe (Moins de possibilité de stage de découverte)	Graphisme
Imprimeries Réunie Lausanne SA Chemin du Closel 5 CH-1020 Renens	Techno imprimeur (Possibilité de stage de découverte)	Graphisme
Imprimeries Réunie Lausanne SA Chemin du Closel 5 CH-1020 Renens	Opérateur des médias imprimés (Possibilité de stage de découverte)	Graphisme

 **FONDATION LE RELAIS**

Centre de formation Impulsion

Chemin des Novalles 1

1020 Renens

www.relais.ch/impulsion

impulsion@relais.ch