
L'insertion socio-professionnelle: transition majeure de l'existence

Geneviève Fournier
Charles Bujold
Jean-Louis Drolet
Yves Marcoux
Marcel Monette
Danielle Riverin-Simard
Armelle Spain
Université Laval

Résumé

Dans cet article, nous présentons d'abord différentes conceptions de l'insertion socio-professionnelle abordées par cinq théoriciennes du développement de la personne, sous l'angle particulier d'une transition majeure de l'existence. Sept projets de recherche portant sur l'insertion socio-professionnelle sont ensuite analysés selon la perspective transitionnelle qui les particularise. Les objectifs et conceptions de la transition sur lesquels reposent chacune de ces recherches sont présentés. Des implications pratiques en matière d'éducation psychologique et de counseling de carrière auprès de populations en démarche d'insertion socio-professionnelle sont proposées.

Abstract

In this article, five theoretical models of integration into the labor market are at first presented. Each of these views this integration as a major life transition. Seven research projects, bearing on this topic, are then examined in terms of their goals and their relationships to some of the five models. The practical implications of these projects for psychological education and career counselling are also outlined.

“Ce qui existe, ce n'est pas l'être mais le devenir: il n'y a de réel que le changement . . . L'univers est comme un fleuve: On ne se baigne pas deux fois dans le même fleuve” (Les penseurs grecs avant Socrate, 1966).

Devant l'important dilemme de l'être et du devenir, voici donc comment Héraclite (540 avant J. C.), philosophe grec de l'époque présocratique, réaffirmait l'existence de l'inéluctable mouvement auquel est confronté l'être humain. Un peu plus tard, Zénon (490 avant J. C.) s'opposa à la thèse d'Héraclite et soutint que le changement n'existait pas. En posant ainsi le réel dans une situation d'immuabilité, Zénon affirmait que le réel pouvait devenir objet de connaissance. Ce conflit de pensée entre Zénon et Héraclite n'est pas unique dans l'histoire de la pensée et fournit une illustration des nombreuses dialectiques dont le phénomène du changement a été l'objet au cours de siècles.

Si la notion de changement a une longue histoire, il n'en est pas de même de l'étude de son processus. En effet, ce n'est que très récemment

que, s'interrogeant tantôt sur les causes et les effets du changement de la situation de vie, tantôt sur sa nature et son évolution, un nombre important d'auteur-e-s ont accordé une place prépondérante à la notion d'adaptation individuelle, c'est-à-dire à la possibilité qu'a l'individu de passer d'une situation donnée à une réalité nouvelle (Brim et Kagan, 1980; Golan 1986; Gould, 1978; Nicholson et West, 1989; Moos, 1976; Neugarten, 1979; Schlossberg, 1984; Riverin-Simard, 1984, 1990). Ce passage d'un état à l'autre peut selon bon nombre d'auteurs-res être avantageusement considéré sous l'angle des différentes transitions que l'individu doit franchir tout au long de sa vie (Golan, 1986; Nicholson et West, 1989; Schlossberg, 1984; Gould, 1978).

Parmi les transitions que traverse l'individu, celle associée à l'insertion socio-professionnelle est certes l'une des plus difficiles et importantes à réaliser d'une part à cause du contexte économique difficile et de la complexité de plus en plus grande du marché du travail (Brown, 1990; Laflamme, 1984), et d'autre part à cause de l'importance particulière que revêt le travail dans notre société actuelle (Levinson et collaborateurs, 1978; Havighurst, 1982; Limoges, Lemaire et Dodier, 1987; Nicholson et West, 1989; Schlossberg, 1984; MOW International Research Team, 1987; Frances, 1986; Goguelin, 1986). Ajoutant à ce propos, la Fondation canadienne d'orientation et de consultation (1987), dans un important document synthèse traitant de l'orientation et de la situation des jeunes canadiens et canadiennes concernant l'insertion socio-professionnelle souligne que: "La nécessité d'aider les jeunes à faire la transition entre l'école et le marché du travail a toujours fait l'objet de nombreuses discussions et elle continue de le faire mais le caractère fondamental de la transition et la nature exacte de l'aide nécessaire pour réussir cette transition ne sont ni bien connus ni compris" (1987, p. 2).

Cette affirmation met en lumière la nécessité d'élaborer un cadre conceptuel permettant d'enrichir notre compréhension de la problématique de l'insertion socio-professionnelle et par là de favoriser la création d'outils d'intervention pertinents pour venir en aide à ceux et celles qui sont investis dans une démarche de cette nature. Cet article propose une façon d'aborder l'étude de ce processus en utilisant comme cadre d'analyse le concept de transition. Nous poursuivons d'abord l'objectif de décrire comment le concept de transition, tout en aidant à mieux comprendre les changements de comportement et d'adaptation des individus face aux situations nouvelles de l'existence, est susceptible de fournir un cadre conceptuel très pertinent pour la compréhension de la problématique de l'insertion socio-professionnelle. Nous voulons aussi par la suite illustrer, en référence à sept projets de recherche portant sur l'insertion socio-professionnelle et s'appuyant sur différentes perspectives théoriques, comment peut être mise en application la notion de transition.

Pour atteindre son objectif, le présent article est divisé en deux volets. Le premier présente d'abord cinq modèles théoriques du développement de la personne et en dégage les différentes conceptions de l'insertion socio-professionnelle abordée sous l'angle d'une transition majeure de l'existence. Dans le deuxième volet, sept projets de recherche¹ portant sur l'insertion socio-professionnelle sont analysés selon la perspective théorique transitionnelle qui les particularise. A cette occasion, les objectifs et conceptions de la transition sur lesquels repose chacune de ces recherches sont présentées. Enfin, quelques implications pratiques concernant le counseling de carrière auprès de populations en démarche d'insertion socio-professionnelles sont brièvement dégagées.

CONCEPTIONS TRANSITIONNELLES DE L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

Cette section présente différentes conceptions de l'insertion socio-professionnelle selon des perspectives théoriques transitionnelles telles que suggérées par cinq spécialistes du développement de la personne. Le modèle de Levinson et collaborateurs (1978) sera d'abord présenté, et sera suivi du modèle de Riverin-Simard (1984). Enfin, les modèles de Neugarten (1976), Gould (1978) et Gilligan (1982), qui rendent compte du développement de l'individu à l'aide d'une progression ordonnée et séquencée par phases, termineront cette section.

Levinson et Collaborateurs

Dans leur théorie du développement de l'adulte, Levinson et collaborateurs (1978) tentent de concilier, pour analyser le comportement humain, la perspective adaptative voulant que les événements et les facteurs externes jouent un rôle majeur dans le cours d'une vie, et la perspective développementale qui centre son analyse sur le processus progressif de maturation d'un individu, processus résultant de l'interaction entre l'environnement et cet individu. Ils en arrivent ainsi à saisir l'individu dans son univers personnel tout en prenant en compte sa relation au monde. Le concept de transition est sous-jacent à toute l'oeuvre de ces chercheurs. Pour Levinson et ses collègues, en effet, l'individu évolue selon une séquence de périodes où se succèdent des phases de transition et des phases de stabilité. Au cours des différentes périodes de transition, l'individu se décrystallise, en ce sens qu'il vit des modifications majeures, et expérimente des changements tant sur les plans personnel et intellectuel que moral. Les transitions font partie intégrante du développement de l'adulte et sont nécessaires à l'adaptation de l'individu qui doit constamment transiger avec certaines composantes personnelles plus ou moins significatives selon son âge et certaines pressions extérieures plus ou moins impératives, dépendamment du contexte social dans lequel il évolue.

Dans le modèle du développement humain de Levinson et collaborateurs, le travail est une composante majeure. Il permet en effet l'accès à un rôle social et fournit les conditions nécessaires à l'individu pour devenir autonome et se donner une qualité de vie. Dans la perspective Levinsonnienne, l'insertion socio-professionnelle correspond à une période de transition prévisible qui se situe généralement entre l'âge de vingt-deux et vingt-huit ans, à l'intérieur de laquelle l'individu doit opérer des changements personnels majeurs pour s'adapter au marché du travail. Période de perturbation par excellence, l'insertion socio-professionnelle se caractérise par une suite de faux départs (choix professionnels plus ou moins satisfaisants, emplois précaires, etc.), de déceptions, de remises en question et d'ajustements à la réalité extérieure (influences culturelles, contexte économique et social, etc.). Pour Levinson et collaborateurs, l'insertion socio-professionnelle prend la forme d'une transition qui s'effectue en deux grandes étapes. L'individu passe d'abord par une étape provisoire à l'intérieur de laquelle il effectue un choix vocationnel et teste le marché du travail en occupant différents emplois à temps partiel. Lors d'une seconde étape, appelée étape d'adaptation, le sujet obtient son premier emploi stable. Finalement, dans la perspective que nous proposent Levinson et ses collègues, l'insertion socio-professionnelle est une transition terminée et réussie lorsque le sujet occupe un emploi stable et satisfaisant correspondant à ses rêves personnels. Il faut préciser ici que Levinson et collaborateurs (1978), dont le modèle théorique du développement repose essentiellement sur une étude effectuée auprès d'hommes, reconnaissent que l'insertion professionnelle des femmes est plus tardive et que leurs rêves de carrière ainsi que leur identité personnelle sont plus dépendants des relations qu'elles créent avec les autres.

Riverin-Simard

Reconnaissant l'importance de la personne humaine et de son épanouissement ainsi que la possibilité qu'a l'être humain de mettre en valeur ses potentiels, le modèle de Riverin-Simard (1984, 1990) s'inscrit dans une perspective à la fois développementale et humaniste et s'intéresse particulièrement aux cycles de vie au travail, en décrivant l'évolution vocationnelle de l'adulte. A travers une séquence de deux transferts planétaires (celui de l'école au travail et celui du travail à la retraite), l'individu devient de plus en plus sensible à lui-même et aux autres et ce, grâce à une série de remises en question. Ce modèle du développement se découpe en neuf étapes d'une durée de cinq ans chacune. Ici, contrairement à Levinson et collaborateurs (1978), l'âge chronologique ne provoque pas de transition, il sert d'indice du développement.

Selon Riverin-Simard (1984), le travail est une pépinière de transitions et la vie professionnelle de l'individu est à la source même de sa qualité

de vie et de ses rapports sociaux. Dans son modèle théorique, Riverin-Simard (1984, 1990) propose que le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle s'effectue généralement entre vingt-trois et vingt-sept ans et que cette transition vers le travail constitue une importante période d'incertitudes, d'hésitations et d'ajustements. Doutant toujours de la possibilité de sa réussite professionnelle, l'individu aura tendance à remettre en question ses rêves de performance lors de son intégration au marché du travail et se trouvera vite confronté à ce que Riverin-Simard a nommé la "règle des limitations nécessaires." L'insertion socio-professionnelle constitue donc dans l'optique du modèle de Riverin-Simard une transition majeure où le sujet se trouve confronté à ses limites et difficultés personnelles ainsi qu'aux limites et contraintes du marché du travail. En débutant dans un emploi, l'individu percevra un fort décalage entre ses rêves et la réalité et devra redoubler de créativité pour s'ajuster aux règles explicites et implicites du marché du travail. C'est principalement en identifiant ses propres limites personnelles et en élaborant des stratégies adaptatives que l'individu pourra, selon Riverin-Simard, atterrir avec succès sur la planète travail et compléter de la sorte cette délicate transition qu'est l'insertion socio-professionnelle. Enfin, partant du modèle que nous propose Riverin-Simard, la réussite ou l'échec du processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle est davantage relié à des critères subjectifs élaborés par l'individu lui-même qu'à des critères objectifs et observables tel que l'obtention d'un emploi stable comme le suggère le modèle de Levinson et collaborateurs.

Neugarten

Selon Neugarten (1976, 1979), les changements de l'existence sont orientés par l'expérience subjective, c'est-à-dire par la façon dont l'individu: (1) perçoit et utilise son expérience personnelle; (2) structure son environnement; (3) perçoit le temps; (4) conçoit les thèmes majeurs de la vie (travail, amour, mort, etc.), et (5) élabore son identité personnelle. De plus, la personne humaine étant partie intégrante d'une société dans un temps donné, les valeurs culturelles et sociales ont une part d'influence sur le phénomène de la transition dans le développement humain. L'esquisse que l'auteur fait de la vie n'est pas dessinée par des stades, ni reliée à l'âge ou à des rôles sociaux, mais intègre les idées de cycle de vie, de l'horloge sociale (contexte historique et social) et de temps intérieur (lié à l'expérience subjective de perception du temps).

Dans la perspective de Neugarten (1976), l'insertion socio-professionnelle correspond à une transition majeure dans l'existence de l'individu. Cette transition est d'une part influencée par les pressions sociales et le contexte historique dans lequel s'inscrit la démarche d'insertion socio-professionnelle et d'autre part, par la perception subjective

qu'a l'individu du changement et du travail. A l'instar des autres processus de transition, l'insertion socio-professionnelle n'est pas pour Neugarten un processus horizontal c'est-à-dire un processus linéaire, continu et progressif. L'insertion socio-professionnelle se caractérise davantage par un processus vertical c'est-à-dire résultant d'une interaction dynamique entre soi, l'environnement et le temps personnel et social.

Le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle, toujours dans la perspective de Neugarten, entraîne chez l'individu une modification de son rôle social et suscite de profonds changements de son identité personnelle. Pour s'intégrer au marché du travail, la personne doit effectuer des compromis entre ses rêves de carrière, ses aptitudes réelles et les exigences de la société en matière de travail. Finalement, partant du schéma théorique que nous propose Neugarten, le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle terminé et réussi se définit essentiellement à partir de l'expérience subjective de l'individu, c'est-à-dire à partir de la perception qu'il a du niveau de réussite ou d'avancement de sa propre démarche d'insertion socio-professionnelle.

Gould

Dans le cadre de la perspective développementale, Gould (1978), quant à lui, a décrit par strate d'âge l'évolution de la conscience de la personne et a ainsi posé la personne comme agent premier de son développement. Inspiré à la fois par l'approche phénoménologique et par l'école de pensée psychanalytique, Gould propose que le développement est un processus dynamique et continu souvent perçu par l'individu comme une menace à sa sécurité personnelle parce que l'obligeant à vivre dans un état de perpétuelle transformation de la conscience. Ainsi, se développer, c'est transformer sa conscience personnelle, se libérer des prémisses liées aux croyances de l'enfance pour développer son autonomie et prendre le contrôle de sa vie. Dans ce sens, toute transition est porteuse d'un conflit virtuel car susceptible de remettre en question les habitudes de vie de la personne tant sur le plan moral qu'intellectuel. De plus, s'inspirant spécifiquement du courant phénoménologique, Gould a su avantageusement intégrer dans sa théorie du développement la notion de temps. Expérience essentiellement subjective, le temps peut faire naître chez certains un sentiment d'urgence tandis qu'il peut apparaître pour d'autres comme étant illimité. Gould (1978) ajoute enfin à ce propos qu'en franchissant chaque phase de son développement, l'individu affine et développe sa propre signification du temps.

L'insertion socio-professionnelle, selon Gould (1978), se passe au moment même où l'individu, âgé entre 22 et 28 ans, croit que la vie est un voyage sans fin. Elle correspond à une transition majeure dans son

développement puisqu'elle constitue un lieu privilégié de transformation de certains éléments de sa conscience d'enfant en éléments de conscience d'adulte. Plus spécifiquement, dans son modèle théorique, Gould (1978) situe le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle dans une phase qu'il appelle "Quitter le monde de ses parents" et propose qu'à cette occasion l'individu doit prendre conscience qu'il n'est plus l'enfant de personne, qu'il doit intégrer la notion d'autonomie personnelle et de liberté de choix et construire un style de vie à la mesure de ses talents.

L'insertion socio-professionnelle correspondant à une phase majeure de transformation de la conscience dans le développement de la personne, elle se caractérise selon Gould (1978) par l'intégration des idées suivantes: (1) "Ceux qui m'aiment feront pour moi ce dont je ne suis pas capable" doit être remplacée par "Je dois assumer ma sécurité personnelle et je ne dois pas dépendre des autres"; (2) "Les récompenses viennent automatiquement si je fais ce que je dois faire" doit être remplacée par "Il faut que je me construise un style de vie à la mesure de mes talents et non en fonction de mes rêves"; (3) "Il n'y a qu'une seule manière de faire les choses" doit être remplacée par "Il n'y a pas qu'une seule bonne façon de faire et de voir les choses; les façons de faire et de voir les choses sont multiples."

Dans la perspective de Gould, le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle est terminé et réussi lorsque l'individu a su faire un pas évolutif vers une conscience plus adulte en remettant en question certaines prémisses juvéniles pour adopter des idées ou croyances plus matures et autonomes qui lui permettront de prendre en main sa vie personnelle et professionnelle.

Gilligan

Gilligan (1982) se distingue en proposant un modèle de la vision qu'ont les femmes de la réalité. Cette auteure reconnaît un cheminement particulier aux femmes et trace un modèle hiérarchisé de maturation sociale, morale et intellectuelle. Elle rejette le modèle de développement séquencé par stades parce qu'indirectement relié à l'âge. Ce lien avec l'âge ne tient pas compte, selon Gilligan, de la particularité des différents styles de vie des femmes. Pour Gilligan (1982), l'évolution personnelle des femmes est le miroir de celui des hommes. Alors que le développement des hommes prend naissance dans la prise de conscience de soi et se poursuit par une exploration des liens interpersonnels, celui des femmes, à l'inverse, commence par un investissement dans les relations qu'elles ont avec les autres et s'achemine vers l'affirmation de leur propre identité. Gilligan (1982) explique principalement ce fait par l'idée que les femmes ont un système de valeurs morales différent de celui des hommes. Pour l'auteure, les hommes conçoivent leur existence

comme une marche vers leur autonomie financière, morale et personnelle et voient la vie en termes de droits et de principes à défendre. Les femmes visent plutôt à développer les liens qu'elles ont tissés avec les autres, source pour elles d'identité et de développement et centrent leur vie sur des valeurs comme l'attachement et l'interdépendance.

La place qu'occupe le travail et la vie professionnelle dans la vie des femmes est fort différente de celle qu'elle tient dans la vie des hommes, selon Gilligan. En effet, alors que les hommes axent leur développement autour de leur vie professionnelle et de leur désir de réussite sociale, les femmes, elles, ont tendance à exprimer leur désir de pouvoir personnel dans leur processus d'attachement aux autres. Selon Gilligan, bien que les femmes n'ont pas moins de motivation professionnelle que les hommes, elles donnent généralement à leur carrière une signification différente de ces derniers en faisant primer leurs liens familiaux et leur qualité de vie personnelle sur leur ambition professionnelle. Cette priorité que donnent les femmes à l'attachement aux autres peut devenir un facteur susceptible de les paralyser dans les transitions majeures de leur vie. En effet, selon Gilligan, les grands compromis qu'une telle priorité suppose peuvent être la source d'une stagnation du développement personnel.

Appliquant le modèle de Gilligan à l'insertion socio-professionnelle, il faut d'abord souligner que cette transition majeure de l'existence peut, selon les trajectoires que choisissent les femmes, s'effectuer à des âges très variés. Elle n'est donc pas nécessairement reliée, comme le suggèrent certains des modèles précédents, à l'entrée dans le monde des adultes (entre 22 et 28 ans). En fait, posant comme prémisses que le développement des femmes s'effectue et que leur identité s'affirme à partir des liens qu'elles tissent avec les autres, le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle se réalise particulièrement pour les femmes à partir d'une suite de compromis entre les valeurs et les aspects importants reliés à leur identité personnelle comme l'attachement et l'interdépendance et les valeurs sociales plutôt individualistes reliées au marché du travail.

Dans la perspective théorique que nous propose Gilligan, l'insertion socio-professionnelle est une transition terminée et réussie lorsque la femme a pu développer des moyens pour s'adapter au marché du travail tout en respectant la priorité qu'elle accorde aux liens relationnels qu'elle crée en tenant compte de sa qualité de vie personnelle et de l'individualité de son expérience.

ÉTUDE DE L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

Le but de cette section est de mettre en relief diverses facettes de l'insertion et de l'adaptation socio-professionnelle. Pour ce faire, sept projets de recherche sont brièvement analysés. Cinq de ces recherches

concourent aux mêmes buts, celui d'identifier les facteurs favorisant le plus le passage de l'école au travail et celui d'élaborer des stratégies d'aide efficace d'insertion et d'adaptation au marché du travail. Deux recherches mettent davantage l'accent sur la formation des intervenants et intervenantes chargés-e-s d'élaborer et d'appliquer des stratégies d'aide efficace.

1. *Transition études-travail: Valeur prédictive de certaines variables personnelles par rapport à l'identité et à l'obtention d'un emploi* (Bujold et Fournier, 1991)

A partir d'un échantillon de personnes complétant leur préparation professionnelle en orientation, en psychologie et en service social, la recherche projetée a pour premier objectif d'étudier l'importance accordée au rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie. Un second objectif s'intéresse à la contribution de cette variable, de même que celle de l'estime de soi, de la congruence individu-secteur d'études, et de la performance académique pour prédire (a) l'obtention d'un emploi correspondant à la formation acquise et (b) le maintien ou l'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale après l'obtention d'un tel emploi. Cette recherche vise également à étudier l'influence modulatrice de la variable sexe dans ces prédictions. On veut aussi dans cette étude mettre à l'épreuve les hypothèses que la variable âge modulera les relations entre l'importance du travail, d'une part, et l'obtention d'un emploi, de même que l'accroissement du sens de l'identité personnelle et sociale, d'autre part. Enfin, on veut vérifier la relation entre l'accroissement du sens de l'identité et l'accroissement de l'estime de soi.

S'intéressant aux facteurs susceptibles de favoriser une transition réussie et satisfaisante des études au monde du travail, et notamment à l'importance que prend le travail dans la vie, ce projet rejoint dans une certaine mesure la perspective de Levinson et collaborateurs (1978). L'hypothèse d'interaction entre l'estime de soi et l'identité s'inscrit également dans la conception des rapports individu-environnement de ce théoricien, comme s'y rattachent la préoccupation de contrôler l'influence de l'âge au cours de cette transition cruciale que constitue l'insertion socio-professionnelle, et la reconnaissance que la signification du travail pour les femmes et sa contribution au développement de leur identité diffèrent de ce qu'elles sont pour les hommes. Sous ces deux derniers aspects, ce projet rejoint les propositions de Gilligan (1982), d'autant plus que les rôles "études," "service communautaire," "activités domestiques et familiales," de même que "loisirs" seront, tout comme le travail, considérés sous l'angle de leur importance et de leur influence possible. Enfin, le cadre théorique qui sous-tend ce projet a aussi des affinités avec le modèle de Neugarten (1976), qui figure parmi les conceptions mettant en relief la perception du travail chez l'individu,

l'interaction dynamique entre la personne et l'environnement dans une perspective temporelle, de même que les modifications identitaires consécutives à l'insertion socio-professionnelle.

2. *Exploration de l'intentionnalité en vue de la réalisation du projet professionnel* (Drolet, 1990)

Dans le cadre de cette recherche, le développement vocationnel est vu comme un processus continu et dynamique (Super, 1957; Tiedeman et O'Hara, 1963), comme un échange entre l'individu et le travail qui persiste durant toute la vie (Limoges, Lemaire et Dodier, 1987). Quel que soit l'âge de l'individu, l'insertion socio-professionnelle, pour Drolet (1990), se place dans la continuité du processus vocationnel, lui-même inscrit dans le processus général de développement de l'individu. L'insertion socio-professionnelle n'est pas une décision d'un instant, mais constitue un processus de maturation (Levy-Leboyer et Sperandio, 1987) qui se poursuit à travers des phases de transition et de stabilité (Levinson et collaborateurs, 1978), à travers les arrêts et les abandons (Riverin-Simard, 1984, 1990; St-Louis, 1981), à travers des moments de déséquilibres et des instants d'intense créativité (Erikson, 1958).

Selon les postulats de cette étude, l'insertion socio-professionnelle n'est pas strictement le passage objectif d'un champ social (l'école) à un autre (le travail). Ce cheminement débute dès la naissance dans un rapport entre un milieu familial donné et un contexte de travail particulier. La façon qu'a l'individu de s'insérer dans sa famille, sa façon de s'y faire une place, son mode de relation avec les personnes significatives est à l'image d'une structure particulière d'insertion dans le sens où Levinson et collaborateurs (1978) l'entendent, à savoir un patron sous-jacent à la vie d'une personne à un moment donné de son histoire. Ce dont il est ici question n'est pas le changement en tant que tel mais, plutôt, les diverses forces et directions qui sont agissantes dans l'interaction entre l'individu et le monde du travail et qui peuvent devenir conflictuelles pour la personne: conflit entre les facteurs internes et externes (Levinson et collaborateurs, 1978), conflit entre les rêves et la réalité (Riverin-Simard, 1984, 1990), conflit entre l'identité de l'individu et les pressions sociales (Erikson, 1958). L'articulation de ces divers jeux d'influence amène l'individu à agir dans une direction spécifique.

Le but de l'étude est d'explorer, dans la phase de transition socio-professionnelle, l'intentionnalité du projet professionnel, définie comme la structure globale du sens et résultant des divers jeux d'influence dans la réalisation du projet professionnel de l'individu. La transition socio-professionnelle est un moment privilégié pour prendre conscience du sens qui dirige la relation qu'un individu entretient avec le monde du travail, pour devenir sensible à soi-même et au monde environnant, et pour se choisir en tant qu'être distinctif. "Se développer

comme adulte, c'est peut-être moins changer que devenir de moins en moins étranger à soi-même" (Houde, 1989, p. 251).

3. *Vers le développement d'un locus de contrôle vocationnel chez les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion socio-professionnelle* (Fournier et Careau, 1990)

Selon les postulats de cette étude, les perceptions, croyances, comportements et sentiments entretenus par l'individu à l'égard de lui-même et à l'égard de son orientation professionnelle sont les données de base à partir desquelles il est possible de comprendre comment le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle est vécu par les jeunes.

Correspondant le plus souvent à l'entrée sur le marché du travail, une des tâches développementales les plus importantes du jeune adulte, selon Gould (1978), consiste à désinvestir le parent pour apprendre à avoir confiance en son propre jugement. Havighurst (1982), de même que Levinson et collaborateurs (1978) proposent pour leur part que la planification du devenir professionnel constitue la tâche centrale et organisatrice de la vie du jeune adulte de 16 à 25 ans. Pour Blocher (1974, 1978), les tâches développementales concernant le choix vocationnel impliquent une réconciliation des perceptions de soi avec celles que l'individu entretient à l'égard du travail et des travailleurs. Voie d'accès à l'autonomie (Levinson et collaborateurs, 1978), le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle, tel que défini dans ce projet de recherche, permet au jeune adulte de se prendre en main et de développer, par l'entremise du monde du travail, son moi adulte. En somme, l'insertion socio-professionnelle apparaît comme une transition facilitant le développement de la personne et ce, particulièrement en ce qui concerne sa capacité à organiser, planifier et assumer les conséquences de ses choix dans toutes les sphères de sa vie.

Toutefois, le processus transitionnel de l'insertion socio-professionnelle dépend de certains préalables essentiels de réussite, préalables sans lesquels ce processus ne peut véritablement s'effectuer. S'inspirant principalement ici de la perspective de Gould (1978), ce projet de recherche suppose que le sentiment général éprouvé par l'individu de pouvoir ou de ne pas pouvoir influencer son devenir professionnel joue un rôle de premier ordre dans la réussite de son insertion socio-professionnelle. Ce sentiment général (directement apparenté au concept de locus de contrôle élaboré par Rotter en 1966) repose surtout sur un ensemble de croyances qui, lorsqu'elles ont tendance à être défaitistes chez l'individu, inhibent son potentiel d'action et deviennent une source d'entrave majeure à la réussite du processus d'insertion socio-professionnelle. D'où, selon cette recherche, l'importance d'identifier chez les jeunes les principales croyances défaitistes entretenues à l'égard du processus transitionnel de l'insertion

socio-professionnelle pour les aider à développer un locus de contrôle vocationnel (locus de contrôle interne appliqué spécifiquement au développement vocationnel et reposant sur des croyances proactives) avant même qu'ils n'intègrent pour de bon le marché du travail.

4. *Illustrations audiovisuelles des composantes de la relation facilitante intégrées dans un processus de counseling* (Marcoux et Verret, 1991)

Comme le rapportent les théoriciens cités précédemment, l'insertion socio-professionnelle est vue comme un processus complexe souvent conflictuel mais inscrit inévitablement dans le développement de chaque personne (Gilligan, 1982; Gould, 1978; Levinson et collaborateurs, 1978; Neugarten, 1976; Riverin-Simard, 1984, 1990). Cette assertion situe d'emblée l'importance fondamentale de notre recherche dans ce domaine puisque nous concevons le counseling comme étant un processus facilitant le développement global de la personne. Conséquemment, nous croyons que tout-e praticien-ne, impliqué-e dans un programme d'intervention visant à faciliter l'insertion socio-professionnelle du jeune adulte, doit être capable de créer les conditions relationnelles nécessaires pour permettre à ce dernier de réaliser d'une manière actualisante son devenir professionnel.

Ainsi, cette recherche postule que la relation facilitante est un élément fondamental et indissociable de toutes les activités professionnelles pour que celles-ci soient efficaces, significatives et créatrices de changements chez les personnes (Marcoux et Verret, 1991). Dans ce sens, nous travaillons à élaborer, pour les futurs praticiens et les praticiennes de l'orientation, un instrument pédagogique qui leur servira à acquérir et à développer les attitudes et les comportements qui sont reconnus indispensables à l'établissement et au maintien de la relation que l'on dit facilitante (Rogers, 1957; Truax et Carkhuff, 1967; Cormier et Cormier, 1985; Egan et Forest, 1987; Ivey, Ivey et Simek-Downing, 1987).

D'une façon plus précise, cet instrument pédagogique se veut une série de bandes audiovisuelles illustrant les principales composantes de la relation facilitante intégrées dans le déroulement des phases d'un processus de counseling. Ces illustrations serviront en fait de modèles d'intervention pour la pratique professionnelle étant donné que les scénarios utilisés présenteront des problématiques d'intégration et d'adaptation au marché du travail. En définitive, la contribution de la présente recherche vise la qualité de la formation initiale puis celle de la formation continue des praticien-ne-s qui sont confronté-e-s quotidiennement, dans leur travail, à des personnes qui sont aux prises avec des difficultés inhérentes au phénomène de l'insertion socio-professionnelle en tant que transition majeure de l'existence.

5. *La formation des conseillers et des conseillères d'orientation à l'élaboration et à l'évaluation de programmes d'intervention visant à favoriser l'insertion socio-professionnelle des jeunes* (Monette, 1990)

L'intégration au marché du travail implique un changement de rôle social (Lowenthal et collaborateurs, 1975; Neugarten, 1976; Schlossberg, 1984). Lors de son insertion professionnelle l'individu se trouve confronté à des attentes qui sont associées à son rôle de travailleur. Ce dernier modifie son comportement pour se conformer à ces attentes. Comme le rôle de travailleur persiste à travers plusieurs étapes de la vie, l'adaptation au travail ne se limite pas à l'intégration au marché du travail. Il s'agit plutôt d'un processus continu qui passe par différentes phases de transition et de stabilisation où les attentes se transforment compte tenu de l'évolution de l'individu et des changements qui se produisent dans l'environnement.

Lors de l'apprentissage de son rôle de travailleur, l'individu doit s'ajuster et faire des compromis (Neugarten, 1976; Riverin-Simard, 1984, 1990). Par ailleurs, comme le soulignent Nicholson et West (1989) ainsi que Levinson et collaborateurs (1978), l'individu possède aussi la capacité de mouler son emploi à ses propres besoins. Il peut avoir un contrôle sur les événements qui se produisent dans sa carrière. Il peut préparer leur venue et tenter de réaliser ses aspirations personnelles dans le cadre de ces événements (Brim et Kagan, 1980). Dans cette perspective la formation continue s'avère un instrument des plus importants aussi bien pour faciliter l'adaptation aux changements que pour outiller les travailleurs à devenir des agents de changement dans leur milieu de travail. C'est dans cette lignée que s'inscrit la recherche sur la formation de conseillers-ères d'orientation en exercice à l'élaboration et à l'évaluation de programmes visant à favoriser l'insertion socio-professionnelles des jeunes.

La réalité socio-économique et le marché du travail évoluent rapidement. Les conseillers-ères oeuvrent dans un monde en changement. De nouveaux besoins surgissent qui les pressent d'adapter leurs méthodes d'intervention. D'autre part, la demande accrue de la part du public de justifier les coûts en éducation les oblige à s'assurer que leurs activités permettent à leurs clients d'atteindre leurs objectifs. Confronté-e-s à ces attentes, les conseillers-ères doivent pouvoir démontrer qu'ils-elles répondent efficacement aux besoins prioritaires de leur clientèle.

Le public et la clientèle ne sont pas les seuls à manifester des attentes à l'égard des professionnels-le-s de l'orientation. Les preneur-e-s de décision s'attendent à ce que les interventions de ces professionnel-le-s s'inscrivent dans les grandes orientations de l'organisation; les collègues peuvent souhaiter recevoir de l'information concernant les projets d'un-e conseiller-ère; les autres professionnel-le-s de l'organisation veulent s'assurer que leur champ d'expertise est bien respecté. Somme

toute, les conseillers-ères doivent concilier plusieurs attentes afin de remplir leur rôle de façon satisfaisante. Pour les aider à percevoir ces attentes et à y répondre le mieux possible, le programme de formation proposé vise à développer chez eux les compétences suivantes: (1) le diagnostic organisationnel, (2) l'analyse de besoins; (3) l'élaboration d'un programme d'intervention, (4) l'implantation d'un programme et (5) son évaluation. En résumé le rôle des conseillers-ères, comme celui de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, se transforme, se modifie au fil des ans: tantôt sous l'impulsion de nouvelles attentes qui viennent de l'environnement, tantôt à cause des efforts que l'individu déploie pour faire en sorte que son travail réponde mieux à ses besoins. Chacune de ses transitions comporte une part de difficultés et comme le soulignent Schlossberg (1984) et Levinson et collaborateurs (1978), le soutien dont l'individu bénéficiera s'avère un élément majeur de l'adaptation à cette transition. À cet égard, la formation des travailleurs-euses, qui tentent de mieux les outiller pour les aider à remplir leur rôle le plus adéquatement possible, contribue à cette fonction de soutien et facilite de ce fait l'adaptation aux changements qui se produisent tout au long de la carrière d'un individu.

6. *Stratégies d'insertion socio-professionnelle et personnalités vocationnelles* (Riverin-Simard et Morneau, 1990)

La perspective théorique transitionnelle qui particularise la présente recherche se rattache essentiellement au courant développemental et à ses principaux représentants tels les Levinson, Gould, Neugarten. Un des principaux postulats de cette perspective théorique veut que l'actualisation de la personne soit continue tout au long de la vie personnelle et vocationnelle de l'individu et que cette actualisation se réalise grâce à la négociation réussie des principales transitions inhérentes au parcours de la vie adulte.

Dans le but de procéder à l'élaboration d'un programme d'aide selon les forces et faiblesses des divers types de personnalité vocationnelle (R. I. A. S. E. C. de Holland, 1985), nous avons dû, en un premier temps, raffiner cette transition si importante et complexe que sont l'insertion et l'adaptation socio-professionnelles. Tout d'abord, dans la lignée des Gabaro (1987) et Wanous (1980), nous avons globalement subdivisé cette période transitionnelle en deux phases majeures, soit celle de l'insertion proprement dite et celle de l'adaptation au marché du travail. En un deuxième temps, nous avons tenté d'identifier les divers processus en jeu qui interviennent dans l'une ou l'autre de ces deux phases et ce, selon l'un ou l'autre de ces six types de personnalité vocationnelle.

A ce sujet, nos travaux (Riverin-Simard, 1991, 1992; Riverin-Simard et Arriola-Socol, 1991), nous ont indiqué à date, des différences notables et très intéressantes. Par exemple, certains types mettent l'accent sur leur

savoir-être (S.A.E.), d'autres sur leur savoir-faire (R.I.C.). De plus ces types de personnalité vocationnelle empruntent l'un ou l'autre des processus suivants: (1) pairage (R. et A. dans la phase de l'insertion; C. et S. dans la phase de l'adaptation); (2) interfluence (C. et S. dans la phase de l'insertion; R. et A. dans la phase de l'adaptation); (3) inscription dans des perspectives futures (I. et E. dans la phase de l'insertion); (4) transaction (I. et E. dans la phase de l'adaptation).

Ainsi ce raffinement de la notion de transition, d'abord en deux phases majeures de l'insertion et de l'adaptation socio-professionnelles, et ensuite, en quatre processus utilisés par l'un ou l'autre des six types de personnalité vocationnelle selon l'une ou l'autre de ces deux phases, a permis de jeter certaines balises pertinentes à la conception d'un programme d'aide à l'insertion qui soit basé sur les forces et faiblesses particulières des types de personnalité vocationnelle de Holland. Ce raffinement permettra également, nous l'espérons, de s'avérer une certaine contribution à l'avancement des connaissances relatives à ce phénomène transitionnel complexe de l'insertion et de l'adaptation socio-professionnelles.

7. D'une perspective globale du développement féminin vers une orientation spécifique aux femmes (Spain, Hamel et Bédard, 1991)

Ce projet de recherche place l'expérience du vécu des femmes comme élément central de la connaissance de soi et du monde et tente, à partir de la compréhension de ce vécu, de redonner aux femmes le pouvoir sur leur vie.

La conception de la transition sur laquelle repose cette recherche s'appuie principalement sur le modèle d'inspiration féministe de Gilligan (1982), laissant plus de place à l'individualité, à l'unicité de l'expérience et à la variété des trajectoires. Toutefois, la conception développementale de cette recherche place l'individu dans le mouvement global de la vie plutôt qu'uniquement préoccupé par le volet vocationnel: choix de carrière et choix de vie, dans le développement des femmes, sont intimement liés (Spain et Bédard, 1991). En fait, les femmes cherchent à maintenir leur intégrité au-delà du dilemme carrière-famille dans un effort de synthèse personnelle des différents volets de leur existence.

Le modèle féministe de Gilligan (1982) postule une séquence inversée dans le développement des femmes et des hommes, les femmes accordant dans un premier temps de l'importance aux relations qu'elles ont avec les autres, pour explorer ensuite un façon d'affirmer leur identité. Cette étude postule qu'il ne s'agit pas d'une séquence inversée, mais bien d'une façon d'être totalement différente. Les diverses périodes de transition socio-professionnelle des femmes sont vécues à travers cette constante du développement de l'identité que constitue l'attachement aux personnes significatives. Ce qui apparaît comme le fondement du déve-

loppement féminin, ce n'est ni l'âge ni les tâches qui y sont reliées, ni le travail, mais bien la dimension relationnelle, c'est-à-dire la préoccupation de préserver les liens significatifs avec les autres.

La transition des femmes de la planète école à la planète travail (Riverin-Simard, 1984) porte ce souci de bonification d'elles-mêmes réalisé à travers la création d'un contexte relationnel tissé d'une diversité de personnes significatives et correspondant à ce qu'elles sont aujourd'hui (Spain et Hamel, 1991). Le développement vocationnel des femmes se situe à l'intérieur d'une vision de l'actualisation et du succès qui prend racine dans le présent et dans leur contexte relationnel. La conception de la transition qui sous-tend le projet sur le counseling de carrière pour les filles se rattache davantage au cadre humaniste et à une conception du développement qui s'adresse à l'individu à la fois dans sa globalité et dans son unicité (Drum et Lawler, 1988).

IMPLICATIONS PRATIQUES ET CONCLUSION

Ainsi qu'on aura pu le constater, les implications pratiques sont multiples. Elles concernent directement la formation des intervenant-e-s dans le projet de Marcoux et Verret (4), de même que dans celui de Monette (5). Quant aux résultats de la recherche proposée par Bujold et Fournier (1), ils pourraient suggérer des interventions d'éducation à la carrière et de préparation à l'emploi pour aider les personnes à faire face à la transition étude-travail dans le contexte économique difficile que nous connaissons, ce qui intéresse non seulement les secteurs particuliers de l'orientation, de la psychologie et du service social, mais aussi plusieurs autres qui ont déjà été qualifiés de "perdants" en termes de possibilités d'emploi. Ajoutons qu'au plan technique, cette étude fournira l'occasion d'accumuler des données sur la validité prédictive d'un instrument mesurant l'importance du travail en comparaison avec quatre autres rôles de la vie.

Que ce soit sur le plan de l'éducation psychologique ou du counseling de carrière, la portée pratique de l'étude de Drolet (2) est intéressante, compte tenu du fait que le projet professionnel, tel que conçu dans le cadre de cette recherche, s'enracine, comme nous l'avons vu, dans l'histoire de la personne et émerge du patron qui est sous-jacent à cette histoire au moment de l'insertion socio-professionnelle. Les résultats d'une démarche de cette nature sont susceptibles de favoriser la mise au point d'interventions en vue de favoriser le processus d'individuation dans le sens utilisé par Levinson.

L'examen des recherches poursuivies sur les styles personnels, dont le locus de contrôle, suggèrent que ces variables jouent un rôle appréciable dans le développement de carrière, et qu'il importe de poursuivre des études qui tenteraient d'en clarifier l'influence (Bujold, 1989). La recherche de Fournier et Careau (3), qui s'inscrit dans cette lignée, a

également des retombées pratiques. Ses résultats apportent en effet des données utiles pour planifier et réaliser des interventions visant à instrumenter les jeunes pour qu'ils puissent mieux assumer les choix cruciaux auxquels ils sont confrontés.

Le caractère appliqué de la recherche de Riverin-Simard et Morneau (6) est évident, caractère qui se trouve renforcé par l'analyse différenciée que font les auteures et de la transition au monde du travail, et des processus observés en fonction des types de personnalité, ce qui contribue d'une façon importante à mieux cibler les interventions.

Un peu comme le projet de Drolet, celui de Spain, Hamel et Bédard (7) situe spécifiquement le développement vocationnel dans le contexte du développement global de la personne, mais il comporte la particularité, ainsi que nous l'avons vu, d'analyser le développement des femmes sous l'angle des relations qu'elles tissent avec leur environnement. Au moment où une des interrogations majeures, dans le domaine du développement de carrière, se centre sur les différences entre le cheminement des hommes et des femmes (Brown, 1990), l'approche d'une orientation spécifique aux femmes, telle que l'envisagent Spain, Hamel et Bédard, comporte certes les germes d'une percée notable au plan de l'intervention, mais aussi au plan théorique.

Les situations difficiles que vivent, en termes d'insertion socio-professionnelle, de trop nombreux groupes de la société appellent depuis déjà longtemps des interventions nouvelles et efficaces. Les travaux qui viennent d'être succinctement présentés représentent, croyons-nous, des contributions dans cette voie. De plus, une certaine convergence théorique rattachée à la perspective transitionnelle permettra, sans aucun doute, de faire progresser non seulement la pratique, mais également les connaissances fondamentales concernant ce grand problème social de l'insertion socio-professionnelle des jeunes.

Note

- ¹ Six de ces projets de recherche sont partiellement subventionnés par la Fondation Canadienne d'Orientation et de Consultation (FCOC), l'Université Laval, le C.R.S.H. et le F.C.A.R. Un (celui de Bujold et Fournier) est subventionné par le C.R.S.H.

Références

- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches*. Montréal: Gaëtan Morin éditeur, Paris: Editions Eska.
- . et Fournier, G. (1991). *Transition étude-travail: Valeur prédictive de certaines variables personnelles par rapport à l'identité et à l'obtention d'un emploi*. Projet de recherche subventionné par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.
- Blocher, D. H. (1978). Campus learning environments and the ecology of student development. Dans J. H. Banning (ed.) *Campus Ecology: A perspective for student affairs*. National Association of Student Personnel Administrators Monograph.
- . (1974). Toward an ecology of student development. *Personnel and Guidance Journal*, 52, 360-65.

- Brim, O. G., Jr. et Kagan, J. (1980). *Constancy and change in human development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brown, D. (1990). Issues and trends in career development: theory and practice. Dans D. Brown, L. Brooks et coll. *Career choice and development*, (pp. 506-17). 2^e éd., San-Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Cormier, W. H. et Cormier, L. S. (1985). *Interviewing strategies for helpers: fundamental skills and cognitive behavioral interventions* 2^e éd., California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Drolet, J. L. (1990). *Exploration de l'intentionnalité en vue de la réalisation du projet professionnel*. Ottawa: Fondation canadienne d'orientation et de consultation.
- Drum, D. et Lawler, A. C. (1988). *Developmental interventions: theories, principles and practice*. Merrill Publishing, Co.
- Egan, G. et Forest, F. (1987). *Communication dans la relation d'aide*. Montréal: Editions HRW.
- Erikson, E. (1958). *Identity youth and crisis*. New-York: Norton.
- Fondation canadienne d'orientation et de consultation (1987). *Conception et mobilisation de ressources en counseling pour les jeunes. Proposition relative au Programme National d'aide à l'innovation de la CEIC*. Alberta.
- Fournier, G. et Careau, P. (1990). *Vers le développement d'un locus de contrôle vocationnel chez les jeunes de 16 à 21 ans en difficulté d'insertion socio-professionnelle*. Ottawa: Fondation canadienne d'orientation et de consultation.
- Frances, R. (1986). La satisfaction au travail. Panorama de la question. *Revue de psychologie appliquée*, 36 (4), 491-508.
- Gabbaro, J. F. (1987). When a new manager takes charge. *Harvard Business Review*, 110-25.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Goguelin, P. (1986). Vers une nouvelle psychologie du travail. Evolution ou mutation? *Revue de psychologie appliquée*, 37 (2), 139-74.
- Golan, N. (1986). *The perilous bridge: Helping clients through mid-life transitions*. New-York: Macmillan Publishers.
- Gould, R. L. (1978). *Transformations: Growth and change in adult life*. New-York: Simon and Schuster.
- Havighurst, R. J. (1982). The world of work. Dans B. B. Wolman et G. Stricker (ed.) *Handbook of developmental psychology*, (pp. 771-87). Englewood Cliffs, New-Jersey: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 2^e éd., New-Jersey: Prentice-Hall.
- Houde, R. (1989). *Les temps de la vie. Le développement psychosocial de l'adulte selon la perspective du cycle de vie*. Montréal: Gaëtan Morin éditeur.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B. et Simek-Downing, L. (1987). *Counseling and psychotherapy: integrating skills, theory and practice*. 2^e éd., New-Jersey: Prentice-Hall.
- Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*. vol. X, (2), 196-216.
- Le penseurs grecs avant Socrate. (1966). Collection Texte intégral, vol. 31. Paris: Flammarion.
- Levinson, D. J. et coll. (1978). *The seasons of a man's life*. New-York: Knopf.
- Levy-Leboyer, C. et Sperandio, J. C. (1987). *Traité de psychologie du travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Limoges, J., Lemaire, R. et Dodier, F. (1987). *Trouver son travail*. Montréal: Editions Fides.
- Lowenthal, M. F., Thurnher, M. et Chiriboga, D. (1975). *Four stages of life: A comparative study of women and men facing transitions*. San-Francisco: Jossey-Bass.
- Marcoux, Y. et Verret, F. (1991). *Illustrations audiovisuelles des composantes de la relation facilitante intégrées dans un processus de counseling*. Document déposé, Université Laval.
- Monette, M. (1990). *La formation des conseillers et conseillères d'orientation à l'élaboration et à l'évaluation de programmes d'intervention visant à favoriser l'insertion socio-professionnelle des jeunes*. Québec: Centre de recherche québécois sur l'insertion socio-professionnelle et le counseling de carrière, Université Laval.
- Moos, R. H. (1976). *Human adaptation: coping with life crises*. New-York: Wiley.

- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of work*. London, England: Academic Press.
- Neugarten, B. L. (1976). Adaptation and the life cycle. *The counseling psychologist*, 6 (1), 16-20.
- . (1979). Time, age and the life cycle. *American journal of psychiatry*, 136 (7), 887-94.
- Nicholson, N. et West, M. (1989). *Transition, work histories and career*. Dans M. B. Arthur, D. J. Mall et B. S. Lawrence (eds.), (pp. 181-201). *Handbook of career theory*. New-York: Cambridge University Press.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Étapes de vie au travail*. Montréal: Editions Saint-Martin.
- . (1990). *Carrières et classes sociales*. Montréal: Editions Saint-Martin.
- . et Morneau, ? (1990). *Stratégies d'insertion socio-professionnelle et personnalités vocationnelles*. Ottawa: Fondation canadienne d'orientation et de consultation.
- Riverin-Simard, D. (1991). La seconde étape de l'insertion socio-professionnelle et personnalités vocationnelles. *Revue Carriéologie*, 5 (1), sous presse.
- . et Arriola-Socol, M. (1991). Éducation des adultes et personnalités vocationnelles. *Canadian Journal for the study of adult education*. V, (1), sous presse.
- Riverin-Simard, D. (1992). Insertion socio-professionnelle et personnalités vocationnelles. *Revue des sciences de l'éducation XVIII*, (2), sous presse.
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of consulting psychology*, 21, (2), 95-103.
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition. Linking practice and theory*. New-York: Springer Publishing Co.
- Spain, A. et Bédard, L. (1991). Maternité et carrière: identité et gestion des sphères d'activités. *Revue canadienne de counseling*, 25 (2), 273-93.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1991). La dimension de relationnelle de l'identité, composante essentielle du développement vocationnel féminin. *Revue canadienne de counseling*, sous presse.
- Spain, A. et Hamel, S. (1991). La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. Dans P. Dupont (ed.), *Éducation et travail* (pp. 78-94). Sherbrooke: Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke.
- St-Louis, S. (1981). *Identification d'un modèle de mesure de maturité vocationnelle chez les étudiants du collégial*. Direction générale de l'enseignement collégial, Ministère de l'éducation, Gouvernement du Québec.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career*. New-York: Harper & Row.
- Tiedeman, D. V. et O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New-York: College Entrance Examination Board.
- Truax, C. B. et Carkhuff, R. R. (1967). *Toward effective counseling and psychotherapy: training and practice*. Chicago: Aldine Publishing, Co.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry*. Mass.: Addison-Wesley.

À propos des auteurs/res

Tous les auteurs et auteures du présent article sont membres du Centre de recherche québécois sur l'insertion socio-professionnelle et le counseling de carrière (CREQIC).

Geneviève Fournier est professeure adjointe au Département de counseling et orientation à l'Université Laval. Ses enseignements et ses recherches portent sur le locus de contrôle vocationnel, l'insertion socio-professionnelle, la relation dynamique individu/travail et l'intervention individuelle de courte durée.

Charles Bujold, Ed.D., est professeur titulaire au Département de counseling et orientation à l'Université Laval. Ses enseignements et ses publications portent notamment sur le développement de carrière et sur la relation individu-travail.

Jean-Louis Drolet est professeur agrégé au Département de counseling et orientation à l'Université Laval. Ses recherches et ses publications portent sur l'intentionnalité professionnelle, l'adaptation socio-professionnelle et les projets de vie.

Yves Marcoux, D.Ps., psychologue clinicien, est professeur agrégé au Département de counseling et orientation à l'Université Laval. Il est responsable des cours "L'entrevue" et "Développement des habiletés relationnelles I et II." Il est superviseur des stages de maîtrise en counseling individuel. Il est également responsable du projet de recherche intitulé: "Illustrations audiovisuelles des principales composantes de la relation facilitante intégrée dans les phases d'un processus de counseling."

Marcel Monette est professeur agrégé au Département de counseling et orientation à l'Université Laval. Ses enseignements mettent l'emphase sur les fonctions de consultation et d'évaluation de programme. Ses recherches touchent à la formation des conseillers et des conseillères, au processus de transition et à l'étude de l'adolescence.

Danielle Riverin-Simard est professeure titulaire au Département de counseling et orientation à l'Université Laval.

Armelle Spain est professeure titulaire au Département de counseling et orientation à l'Université Laval. Ses recherches, ses enseignements et ses publications portent sur la supervision en counseling, la psychologie de la maternité et le cheminement existentiel des adultes.

Les demandes de tirés-à-part doivent être envoyées à Geneviève Fournier ou à Charles Bujold, Département de counseling et orientation, Université Laval, Faculté de sciences de l'éducation, Cité universitaire, Québec (Québec), G1K 7P4.