
Éduquer le locus de contrôle vocationnel par le truchement des croyances

Geneviève Fournier

Susan St-Onge

Université Laval

Résumé

Cette article présente d'abord une synthèse des fondements théoriques qui nous ont amenées à investiguer les principales croyances vocationnelles de personnes en difficulté dans leur démarche d'insertion socio-professionnelle, de même que l'angle particulier sous lequel nous les avons investiguées. Un aperçu de nos principaux résultats de recherche, et plus particulièrement de la typologie des croyances vocationnelles que nous avons dégagée, est ensuite proposé. De ces propos, découle la présentation des principes d'intervention que nous avons développés pour venir en aide aux jeunes adultes en difficulté d'insertion socio-professionnelle.

Abstract

This article presents a synthesis of the theoretical foundations that brought us to investigate the principal vocational beliefs of individuals having difficulty with their approach to socio-professional insertion, as well as the particular viewpoint from which we have investigated them. A survey of our main results and particularly the typology of the vocational beliefs that we have derived, is also proposed. From this discussion ensues the presentation of the principles of intervention developed by us to help young adults facing difficulty in their socio-professional insertion.

Introduction

Le but général de cet article est de présenter les principes essentiels d'intervention susceptibles d'aider les jeunes adultes éprouvant des difficultés majeures dans leur démarche d'intégration au marché du travail. Une recherche¹ de trois ans dont l'objectif principal était de connaître les différentes croyances qu'entretiennent les jeunes en difficulté d'insertion socio-professionnelle en regard de certaines dimensions d'eux-mêmes, de certaines dimensions de leur environnement socio-professionnel et en regard de leur interaction avec cet environnement socio-professionnel permettra de proposer les assises de notre intervention. L'intuition de départ de cette recherche était que la compréhension de la façon dont les jeunes se perçoivent et perçoivent le contexte socio-professionnel à l'intérieur duquel s'effectue leur intégration au travail, nous fournira des outils précieux pour construire un programme d'intervention pour les aider à surmonter cette difficile étape de leur vie professionnelle.

Cet article présente d'abord une synthèse des fondements théoriques qui nous ont amenées à investiguer les principales croyances vocationnelles de personnes en difficulté dans leur démarche d'insertion socio-professionnelle de même que l'angle particulier sous lequel nous les

avons investiguées. Un aperçu de nos principaux résultats de recherche, et plus particulièrement de la typologie des croyances vocationnelles que nous avons dégagée, est ensuite proposé. De ces propos, découle la présentation des principes d'intervention que nous avons développés pour venir en aide aux jeunes adultes en difficulté d'insertion socio-professionnelle.

Fondements théoriques

De tout temps et encore aujourd'hui, le travail représente une trame essentielle de l'existence. Cependant, les développements technologiques, la mondialisation des marchés, la recherche de la qualité totale, la remise en question des valeurs traditionnelles de même que l'émergence de nouvelles façons de vivre ont engendré de profonds bouleversements dans les structures sociales, le système d'éducation, les institutions économiques et les règles de fonctionnement du marché du travail (Benedetto, 1987; Fournier, 1992a; Fournier, Pelletier & Pelletier, 1993). Ces changements ont une incidence sur les conditions d'employabilité actuelles et, par conséquent, sur l'orientation professionnelle, l'insertion socio-professionnelle et le développement de carrière. En effet, le temps semble bien révolu où s'alignaient en séquence logique et pratiquement immuable le choix d'un métier ou d'une profession, l'apprentissage de ce métier ou de cette profession, l'insertion sur le marché du travail, l'acquisition de compétences et de responsabilités et, enfin, la retraite.

Au fil des dernières décennies, le développement vocationnel s'est complexifié, les façons de vivre la carrière se sont diversifiées et l'insertion socio-professionnelle, de même que la réinsertion professionnelle, sont devenues de plus en plus ardues pour les gens sans emploi en général et les jeunes adultes peu scolarisés en particulier. Aussi, les professionnels oeuvrant auprès de diverses clientèles vivant des moments différents de leur cheminement de carrière, soit en phase d'orientation, de réorientation ou d'insertion sur le marché du travail sont en contact avec maints facteurs qui rendent l'intervention laborieuse et, malheureusement, parfois sans résultats satisfaisants malgré les efforts investis. En effet, il apparaît clair que nantis de diplôme ou non, certaines personnes ne parviennent plus à passer à l'action, à agir, voire même à entrer en contact avec le monde du travail. En l'occurrence, nous avons voulu connaître les principales perceptions, voire les croyances, qu'entretiennent les jeunes en regard d'eux-mêmes, de certains aspects de leur environnement socio-professionnel et de leur interaction avec cet environnement socio-professionnel. Ainsi, nous espérons affiner notre compréhension des "raisons" pour lesquelles certaines gens rencontrent de: difficultés majeures face aux nouvelles modalités du marché du travail lors de leur insertion socio-professionnelle ou lors de transitions significatives dans leur vie de travailleurs (notamment après une longue

période de chômage, après un reclassement dû à l'obsolescence des qualifications, suite à la fermeture d'usines, après un processus d'orientation ou de réorientation, etc.).

D'une part, de nombreuses recherches soulignent que les conditions inhérentes au marché du travail actuel sont définies par des facteurs issus des structures sociales, politiques et culturelles. L'insertion socio-professionnelle est souvent contrariée par ces différents déterminants sociaux du marché de l'emploi qui fixent le niveau d'activité socio-économique, occasionnent de nouvelles réglementations du travail et affectent le taux de chômage (Baby, 1985; Dean, 1993; Galarneau, 1993; Gauthier, 1988; Laflamme, 1984; Langlois, 1985; Roy, 1988; Conseil Permanent de la Jeunesse, 1993). Actuellement, il semble que ces différents déterminants sociaux soient très peu supportants pour les individus en phase d'insertion socio-professionnelle.

D'autre part, il est reconnu que certains déterminants individuels ont un impact souvent décisif sur l'actualisation du projet vocationnel (Bujold, 1989; Lemyre-Desautels, 1988; Moos, 1986; O'Brien, 1986; Peavy, 1984). Nous pensons que ce l'est encore plus en situation de crise, au moment où, collectivement, il est de plus en plus difficile de soutenir et d'apporter de l'aide aux personnes en difficulté. D'ailleurs, plusieurs auteurs soutiennent l'importance de variables individuelles telles que l'élaboration d'un projet professionnel clair, l'esprit d'initiative, la connaissance de soi, l'estime de soi, etc. Ces variables agissent comme catalyseur du développement de carrière et, par le fait même, facilitent l'orientation et l'insertion socio-professionnelle. Toutefois, selon les cas, l'influence de ces variables peut soit compromettre, soit favoriser le cheminement professionnel.

Les résultats de plusieurs recherches empiriques permettent d'établir des corrélations significatives entre le locus de contrôle de l'individu et plusieurs variables personnelles associées au développement vocationnel et à l'insertion socio-professionnelle (Chevrier & Inostr, 1987; Dubois, 1987; Findley & Cooper, 1983; Lefcourt, 1976; O'Brien, 1984; Spector, 1982; St-Louis, 1981). Ces chercheurs suggèrent que le développement d'un locus de contrôle interne a tendance à favoriser et à faciliter les démarches de l'individu dans son insertion socio-professionnelle; à l'inverse, le développement d'un locus de contrôle externe a plutôt tendance à compromettre ces mêmes démarches. Il appert aussi que le locus de contrôle interne soit un prédicteur de la qualité des interactions qu'a l'individu avec son environnement en ce sens que les gens possédant un locus de contrôle interne ont une tendance à coopérer, à entrer en contact avec les autres, à échanger, à travailler en équipe et à entretenir des relations harmonieuses (Dubois, 1987; Lefcourt, 1976; Tseng, 1970). Comme l'insertion socio-professionnelle est le résultat d'interactions

entre l'individu et l'environnement professionnel, il devient opportun de s'arrêter à cette notion qu'est le locus de contrôle.

Il nous semble important ici d'ouvrir une parenthèse pour préciser que nous pourrions continuer l'éternel débat et nous interroger si ce ne sont pas les mille rencontres, conversations, expériences, succès ou défaites qu'ont vécus les jeunes qui les amènent à croire ce qu'ils croient et à conclure qu'ils ont ou n'ont pas de pouvoir sur le cours des événements, voire sur leur vie. Si nous adoptons cette position, nous devons comprendre que l'inverse est aussi vrai et que le sentiment d'impuissance et le défaitisme provoquent l'échec comme une prophétie auto-réalisante. À notre avis, les deux thèses ne peuvent s'opposer puisqu'elles sont les deux faces d'un même phénomène. Il y a probablement autant d'arguments, d'observations et d'expériences scientifiques qui justifient l'une ou l'autre de ces positions. En fait, opter pour l'une ou l'autre est une question de position ou de représentation de la réalité.

Pour notre part et compte tenu de nos intentions d'intervention dans le présent projet, nous appuyons la thèse de l'existence d'une relation dynamique étroite entre les croyances,² les attitudes et les comportements d'une personne. Dans un sens, nous souscrivons aux propos de Rokeach (1980) stipulant que les croyances constituent un des aspects de la motivation humaine et, ainsi, jouent un rôle majeur dans l'expression des attitudes et l'organisation des comportements. De fait, nous croyons que l'attitude d'une personne envers son orientation professionnelle et son cheminement vocationnel de même que les actions entreprises dans ses démarches sont avant tout tributaires de ses croyances personnelles. Autrement dit, les croyances que l'individu entretient sur lui et sur son univers professionnel ont une influence déterminante sur son développement vocationnel et elles diffèrent chez l'individu dont le locus de contrôle est plus externe de celui dont le locus de contrôle est plutôt interne. Conséquemment, il apparaît impérieux de repérer l'ensemble des croyances significatives se rapportant au développement vocationnel et à l'insertion socio-professionnelle que véhiculent ces personnes. Ce faisant, nous pouvons, dans un premier temps, comprendre quelles sont les croyances qui sont susceptibles d'inhiber leur potentiel d'action et d'entraver leur entrée sur le marché du travail. Dans un deuxième temps, nous pouvons, par le truchement des croyances, dégager des principes d'intervention visant le développement du locus de contrôle vocationnel. Or, l'insertion socio-professionnelle implique diverses dimensions qui engagent tant la connaissance qu'à l'individu de lui-même que les perceptions reliées au contexte socio-professionnel de même que les perceptions reliées aux interactions possibles avec ce contexte socio-professionnel. S'appuyant en partie sur ces données empiriques, le postulat principal de notre recherche s'énonce comme suit: l'adoption d'un locus de contrôle interne ou externe est un élément déterminant de

la motivation du sujet à s'occuper ou à ne pas s'occuper de son orientation et/ou de son développement vocationnel. Ainsi, la croyance personnelle qu'a l'individu de pouvoir s'auto-déterminer plutôt que de devoir s'en remettre aux circonstances extérieures, aux règles institutionnelles et aux lois du marché, intensifie sa détermination à poser des gestes et des actions contribuant à la prise en charge de son cheminement socio-professionnel (Fournier, Pelletier & Pelletier, 1993).

Dimensions reliées au développement vocationnel

En tenant compte des écrits théoriques pertinents, nous avons retenu sept dimensions d'investigation associées généralement au développement vocationnel et spécifiquement à l'insertion socio-professionnelle, soit la connaissance de soi, la conception du travail, l'école, la planification de carrière, l'environnement, la prise de décision et le marché du travail. Nous décrivons brièvement ces dimensions et le sens particulier qu'elles prennent dans notre recherche.

En premier lieu, la connaissance de soi est une dimension retenue parce que, selon nous, une démarche d'orientation et/ou d'insertion socio-professionnelle se fonde, partiellement du moins, sur une exploration de ses aspirations personnelles et professionnelles, de son potentiel, de ses intérêts, etc. Or, les croyances qu'entretient l'individu sur la pertinence de circonscrire ses paramètres identitaires pour réussir son insertion socio-professionnelle détermineront la qualité et la quantité d'efforts fournis dans ses démarches d'exploration de ce qu'il est, voire dans sa capacité de se construire une identité positive. Ainsi, s'il croit que ses intérêts, son potentiel, ses aspirations, ses besoins importent peu dans une démarche d'insertion socio-professionnelle, ses choix et ses actions risquent fort de se faire au hasard ou de lui être dictés exclusivement par des éléments externes tels que les conditions du marché du travail, le niveau d'activité socio-économique, etc. et ce, sans égard à ce qu'il veut maintenir ou renforcer comme image de lui-même. Il sera alors vulnérable à toutes les influences, ni convaincu, ni convainquant. Par contre, s'il croit qu'il importe de nommer ce qu'il aime, ce dont il est capable et ce à quoi il aspire pour faciliter son intégration au marché du travail et ce, même si le contexte économique est peu supportant et même s'il sent qu'il s'agit en partie d'une histoire qu'il se raconte sur lui-même, il sera davantage engagé dans la construction d'une image cohérente et positive de lui-même qui l'aidera à effectuer un choix professionnel congruent avec cette image qu'il veut renforcer; il sera plus capable de trouver des actions efficaces pour son intégration sur le marché du travail.

En second lieu, la conception du travail est considérée en regard de l'influence des croyances, des valeurs et des significations reliées au travail sur les attitudes face au choix et au développement de carrière de

même qu'à l'insertion socio-professionnelle. En effet, une personne qui entretient la croyance que le travail est exclusivement une obligation sociale ou un mal nécessaire sera moins portée à agir ou agira différemment dans ses démarches d'orientation et d'insertion qu'une personne qui croit plutôt que le travail, même s'il est effectivement nécessaire, peut aussi être une source de satisfaction et d'épanouissement de ses compétences et de son potentiel.

En troisième lieu, l'école est aussi une dimension à investiguer parce qu'étant un lieu privilégié d'apprentissage, elle peut devenir, si l'individu trouve les moyens d'en profiter, un élément important de développement d'un pouvoir personnel par les connaissances et les diplômes qu'elle permet d'acquérir. Toutefois, l'individu qui croit que l'école ne peut rien lui apporter en regard de son intégration sur le marché du travail ne sera pas enclin, ni motivé à fournir les efforts adéquats pour parfaire ses apprentissages ou se recycler et, ainsi, répondre aux besoins spécifiques du marché du travail. Nombre d'études ont mis en évidence les liens étroits entre les difficultés d'adaptation scolaire et les difficultés d'adaptation au marché du travail (Maynard, 1984). Si ce lien n'est pas en apparence très nouveau, il importe de souligner l'importance pour les jeunes de renverser la vapeur en trouvant les interstices qui, dans ces milieux de prime abord démotivants pour eux, peuvent leur permettre d'expérimenter leur pouvoir personnel, le contrôle sur leur agir et leur insertion socio-professionnelle.

En quatrième lieu, la planification de carrière est retenue parce que c'est par celle-ci que l'individu fixe ses objectifs de carrière de même que les actions qu'il doit entreprendre pour les atteindre. Ainsi, l'individu qui croit en l'importance de planifier sa carrière et agit dans ce sens, trace une ligne directrice à son agir tout en se motivant et en se responsabilisant dans ses démarches d'orientation et d'insertion socio-professionnelle. Cependant, l'individu qui entretient comme croyance principale que c'est la chance ou le hasard qui déterminent son avenir, occulte du même coup toute volonté ou nécessité de se fixer des choix, des buts et des objectifs parce qu'il est en attente que le destin lui dicte sa route ou lui organise sa vie professionnelle. Pour cet individu, le lien entre le présent et l'avenir est plutôt imprécis.

En cinquième lieu, l'environnement social est une dimension retenue parce qu'il est reconnu, d'une part, que l'individu se développe en continue interaction avec un environnement social et, d'autre part, que la qualité et la richesse de ces interactions sont déterminantes dans la démarche d'orientation et d'insertion socio-professionnelle. C'est dire que l'individu qui ne croit pas en l'importance d'utiliser les ressources disponibles dans son environnement social (amis, famille, professionnels, etc.) et qui a peu d'interactions avec cet environnement, diminue ses chances de résoudre ses difficultés d'insertion socio-professionnelle.

À ce sujet, Breton (1972) avance que le milieu familial influence directement les choix de carrière des individus alors que Pietrofesa et Splete (1975) relèvent l'importance du réseau des pairs dans l'orientation professionnelle, de même que son influence sur les attitudes et les valeurs occupationnelles de l'individu.

En sixième lieu, la prise de décision nous est apparue une dimension centrale à investiguer parce que les décisions apparaissent de toute évidence reliées au locus de contrôle et au pouvoir personnel que s'accorde l'individu dans ses démarches d'orientation et d'insertion socio-professionnelle. Il est bien certain que la situation précaire du marché de l'emploi n'offre que peu d'opportunités aux jeunes en quête de travail. Dans ce contexte, plusieurs d'entre eux croient qu'il n'existe aucun choix possible et s'avouent vaincus avant même qu'une première tentative d'insertion ne s'amorce. Ces jeunes sentent généralement qu'ils ont très peu de pouvoir dans la direction de leur vie. Conséquemment, ils ne croient d'aucune façon en la pertinence de poser des choix professionnels et, bien sûr, discréditent leur pouvoir décisionnel. Ces jeunes qui adhèrent fortement à un tel système de croyances, sont en général passifs dans leur démarche d'insertion socio-professionnelle.

En septième lieu, la dernière dimension que nous avons jugée importante d'investiguer est la perception qu'ont les jeunes adultes du marché du travail. Il est admis d'évidence que le marché du travail est le lieu principal où l'individu agit et concrétise sa carrière. Ainsi, l'individu entretenant comme croyance que le marché de l'emploi est fermé, qu'il n'y a aucune place pour les jeunes, que les emplois sont strictement réservés aux travailleurs bardés de diplômes et d'années d'expérience et que la récession perdurera, ne croit pas en la pertinence d'effectuer une tentative de s'intégrer socio-professionnellement. De fait, il ne sera guère motivé à tenter une recherche d'emploi et, conséquemment, il compromet sérieusement son entrée sur le marché du travail et il risque fort de stagner dans la passivité. En ne s'accordant aucun pouvoir pour interagir avec les employeurs, il ne possède effectivement aucune emprise dans ses démarches d'orientation et d'insertion socio-professionnelle et il ne peut envisager que ses actions aient une quelconque efficacité en regard de son intégration sur le marché du travail.

Croyances du locus de contrôle vocationnel

Nous ne pouvons décrire ici toute notre démarche expérimentale, cela dépasserait les objectifs que nous nous sommes fixés. Toutefois, la démarche méthodologique a été en détail dans la revue *L'orientation scolaire et professionnelle* (Fournier, Pelletier & Pelletier, 1993). Rappelons seulement que nous avons effectué une recherche en procédant par interviews semi-ouverts auprès de 75 jeunes adultes aux prises avec des difficultés d'insertion socio-professionnelle. Nos objectifs étaient de dé-

velopper et d'opérationnaliser un locus de contrôle vocationnel en considérant que le locus de contrôle vocationnel se définit par la disposition de l'individu à se considérer comme le principal agent de sa vie professionnelle et par la conviction de pouvoir définir et négocier son propre avenir (Fournier, 1992b). Opérationnellement, il se définit à partir d'un ensemble de croyances entretenues à l'égard de soi et de l'univers professionnel. Afin de saisir les discours des 75 sujets sur les sept dimensions investiguées au-delà de leurs significations premières, il importe de les analyser et d'en dégager les structures qui leur sont propres. Pour réaliser cette évaluation, nous avons retenu et défini cinq critères: 1) niveau de conceptualisation: stratégies utilisées par la personne pour organiser l'information disponible dans le milieu; 2) niveau d'activation: moyens envisagés pour agir dans le milieu; 3) niveau d'individualisation: perspectives à partir desquelles soi et les autres sont envisagés; 4) niveau de responsabilisation: capacité à assumer les conséquences d'une action; et 5) temporalité: capacité à planifier et à anticiper des situations.

L'analyse du discours des jeunes en difficulté d'insertion socio-professionnelle nous amène à nous distinguer quelque peu de plusieurs auteurs qui traitent le locus de contrôle comme d'une variable essentiellement dichotomique. Cette analyse nous a en effet permis d'identifier différents niveaux d'externalité ou d'internalité du locus de contrôle et ainsi de nuancer ce concept. De fait, nous avons délimité la structure de base et identifié les constituants essentiels du locus de contrôle vocationnel à partir des croyances exprimées par les jeunes. Les cinq types de croyances suivants ont été identifiés: a) les croyances défaitistes; b) les croyances de dépendance; c) les croyances de prescription; d) les croyances d'auto-responsabilisation et e) les croyances pro-actives. Comme la typologie et les croyances vocationnelles sont la pierre d'assise de notre intervention, nous prenons le temps de les décrire afin de bien saisir la pertinence de nos principes d'intervention.

Selon le premier type de croyances, soit les croyances défaitistes, la réalité s'impose à soi et aliène toute liberté individuelle. L'action paraît impossible et les buts fixés semblent irréalisables quoiqu'on fasse. En fait, l'environnement est perçu comme étant hostile à l'individu. Le travail est considéré comme un asservissement à l'employeur, comme une tâche exigée par une autorité dictatrice. La satisfaction personnelle à l'occupation d'un emploi est hors d'atteinte. Quant à l'école, elle n'a ni utilité, ni raison d'être. Elle n'est qu'une contrainte sociale de plus. La responsabilité individuelle est ici occultée puisque, selon ce type de croyances, le destin dicte la route à suivre. En présence de difficultés d'insertion socio-professionnelle, le blâme est jeté sur les structures sociales, les institutions et, bouc émissaire par excellence, l'autorité. Les moyens possibles pour se sortir de l'impasse où on se trouve présentement dépassent l'entendement. L'impact de la connaissance de soi et des efforts person-

nels est ignoré. L'information disponible est passivement reçue et les renforcements demeurent à toute fin pratique inopérants. Quant aux idéaux professionnels, ils sont irréalistes et aucun moyen pour les atteindre n'est envisagé ou entrepris.

Pour le deuxième type de croyances, les croyances de dépendance, les normes extérieures à l'individu servent à conceptualiser la réalité. La relation de dépendance entretenue entre soi et le milieu structure et guide l'action tout en enlevant la responsabilité individuelle. L'autorité s'impose comme modèle dans les démarches et dans les prises de décision. L'information disponible est perçue comme une réalité absolue et n'est aucunement évaluée, contextualisée ou remise en question. Le travail, toujours vu comme une tâche imposée, répond ici à des nécessités socio-culturelles. On ne retire aucune satisfaction personnelle à l'occupation d'un emploi. Tout comme le travail, l'école est perçue comme une obligation et permet, tout au plus, de demeurer actif socialement. Dans une telle perspective, l'incertitude du marché de l'emploi permet d'expliquer les difficultés d'insertion socio-professionnelle. La démarche d'exploration de soi est accessoire et provient de l'accumulation d'expériences variées. L'investissement n'étant pas nécessaire ou étant inutile, on demeure passif et on s'en remet à la chance ou au hasard pour évaluer son potentiel d'employabilité. En d'autres mots, la réussite personnelle est perçue comme venant du milieu et aucun délai de gratification n'est envisagé. Dépendant de renforcements extrinsèques, on attend la reconnaissance sociale, sans se donner d'objectifs professionnels et sans se planifier de carrière.

Avec le troisième type de croyances, soit les croyances de prescription, la conception du marché de l'emploi et du rôle qu'y joue l'individu commence à se diversifier. Cependant, les référents demeurent instrumentaux et extérieurs à soi. Bien qu'un éventail de possibilités d'actions soit envisagé, la personne est démunie face à un choix, elle est ambivalente quant à la responsabilité de ses actions et elle s'en remet aux conventions et aux prescriptions sociales pour prendre une décision importante. C'est dire que l'individu est strictement en mesure de décrire la réalité mais pas de l'évaluer. Il peut reconnaître les problèmes, mais ne peut identifier de solutions. En somme, l'individu se reconnaît peu de pouvoir. Le travail répond à des normes sociales. Lorsque l'effort personnel est reconnu comme nécessaire, il est toujours imposé de l'extérieur et il est perçu comme une contrainte. Quant à l'école, elle est perçue comme un outil favorisant l'insertion socio-professionnelle mais ne procurant que peu de satisfaction personnelle. L'individu espère du milieu la source de ses gratifications. Il reconnaît la possibilité d'utiliser les services offerts mais n'entreprend aucune action. Quant à l'ambition professionnelle, elle fait appel aux conditions d'employabilité et ne

correspond à aucun objectif personnel précis. La satisfaction immédiate est encore recherchée.

Avec les croyances d'auto-responsabilisation, le quatrième type de croyances, le travail et le marché de l'emploi sont envisagés dans une perspective plus globale. Devant l'éventail de possibilités qu'offre le milieu, l'impact des efforts personnels pour réussir son insertion socio-professionnelle est reconnu. L'individu se sent entièrement responsable de ce qui lui arrive (bon ou mauvais) et il nie toutes possibilités de chance ou de hasard dans le déroulement de sa vie. En fait, tous les événements sont interprétés et jugés en fonction de soi et ce, au détriment parfois de facteurs environnementaux. Le travail n'est plus une tâche imposée, mais est tributaire de valeurs individuelles et rend compte des goûts et des aptitudes de la personne qui retire de la satisfaction de ses activités professionnelles. L'école, quant à elle, semble essentiellement perçue comme un milieu d'apprentissage et de développement de soi. La difficulté à intégrer les différentes opinions, parfois contradictoires, en un tout cohérent, fait en sorte que l'apport d'informations supplémentaires n'allant pas dans le sens de sa propre conception est parfois négligé. Lorsqu'une décision est prise, les perceptions individuelles sont priorisées. Les volontés d'autonomie et d'indépendance semblent si présentes qu'elles peuvent parfois faire perdre de vue l'ensemble des opportunités. Quant aux idéaux professionnels, ils rendent compte d'objectifs de carrière précis de même que des efforts à fournir.

Avec le cinquième type de croyances, soit les croyances pro-actives, le travail et le marché de l'emploi sont envisagés dans leur contexte et de façon plus complexe. Les aspects individuels et les facteurs environnementaux servent à interpréter les événements et à exprimer la réalité. L'individu est conscient de l'impact de ses efforts personnels, non plus comme un absolu, mais en tant que moyen d'action sur un milieu toujours changeant et offrant diverses possibilités. En somme, il est en mesure de mettre les faits en relation. Dans le domaine du travail, l'individu est activement engagé dans sa recherche d'emploi. Les prises de décisions et la responsabilité individuelle sont assumées, évaluées et harmonisées compte tenu des aspirations personnelles et des conditions du milieu. Dans le domaine de l'éducation, l'école est perçue comme un milieu favorisant tant le développement personnel que la réussite socio-professionnelle. Selon cette perspective, l'environnement est vu comme une ressource disponible et indispensable au processus de décision et l'aide de gens plus avisés est acceptée. En fait, l'intégration de l'opinion des autres aide la réflexion et l'exploration de l'éventail de possibilités qu'offre le milieu. Ce regard sur soi et les autres est garant d'une perspective temporelle. L'individu est en mesure de se projeter à court, moyen et long termes, il accepte de différer les gratifications possibles et il planifie des stratégies afin d'atteindre ses buts.

Les trois premières classes du continuum, soit les croyances défaitistes, les croyances de dépendance et les croyances de prescription sont de niveaux extrêmement externe, externe et plus ou moins externe. Les deux dernières, soit les croyances d'auto-responsabilisation et les croyances pro-actives sont de niveaux interne et très interne. De plus, lorsque les cinq types de croyances répertoriés sont comparés entre eux, le locus de contrôle vocationnel marque une progression selon laquelle, au point de départ, la réalité qu'impose l'*extérieur* et qui aliène l'action et la responsabilisation, se diversifie au fur et à mesure que le locus de contrôle *s'intériorise*, offrant ainsi un plus grand nombre d'opportunités et une plus grande temporalité d'action aux individus. Cette découverte est sans contesté un apport important dans la compréhension de ce qui sous-tend l'être et l'agir de l'individu dans son processus d'orientation, d'insertion socio-professionnelle, de même que dans tout ce qui touche à son cheminement de carrière. Aussi, cette perspective nous apparaît avoir des implications directes sur l'intervention. En effet, en se situant sur un continuum, la personne a plus de facilité à envisager une possibilité d'évolution progressive, à savoir en changeant d'un niveau à la fois. Par exemple, l'individu passant du niveau 1 (croyances défaitistes) au niveau 2 (croyances de dépendance) acquiert déjà du pouvoir personnel et de la motivation à agir et ce, même si c'est encore pour les autres, au moins l'action apparaît-elle possible. C'est un premier pas vers la responsabilisation et l'autonomie.

De la théorie à la pratique

Le postulat de base de notre recherche, rappelons-le, est à l'effet que l'adoption d'un locus de contrôle interne ou externe est un élément déterminant de la motivation du sujet à s'occuper ou à ne pas s'occuper de son orientation et de son insertion socio-professionnelle. En effet, s'il a la conviction de posséder le pouvoir de se déterminer lui-même plutôt que de devoir s'en remettre uniquement aux circonstances extérieures, il sera plus motivé à agir. L'analyse des croyances des sujets de notre recherche nous amène à comprendre que ces derniers éprouvent des difficultés majeures à trouver cette motivation dans leurs démarches puisque non seulement leur milieu leur apparaît peu favorable mais, en plus, ils s'accordent peu ou pas de pouvoir personnel dans leurs interactions avec l'environnement et le marché du travail. Ainsi, il nous semble qu'en centrant nos interventions avant tout sur les croyances plutôt externes qu'entretient la personne, nous sommes plus à même de l'aider à développer son pouvoir personnel et de l'habiliter à interagir efficacement avec son milieu. En effet, comme les croyances centrales de l'individu s'expriment par des attitudes et des comportements spécifiques qui les corroborent, il devient éduquant pour l'individu de les cerner, de les interroger, de comprendre le pouvoir qui s'y rattache et, assise fonda-

mentale, de croire que ce pouvoir appartient intrinsèquement à l'individu. En ce sens, nous considérons que la croyance est porteuse d'un potentiel éduquant d'importance pour le locus de contrôle parce qu'elle permet à celui qui la reconnaît chez lui de circonscrire le pouvoir qu'il s'accorde, qu'il utilise, qui le motive, qui le fait agir dans ses interactions avec les autres, voire avec son milieu. Ici, il nous semble opportun de dire que nous nous distinguons des propositions d'Ellis (1962) en ce sens que notre intervention ne vise pas avant tout la modification de croyances mais plutôt son éducativité. C'est dire que l'intervenant ne qualifie pas a priori les croyances comme étant rationnelles ou irrationnelles pas plus qu'il n'amène l'individu à en modifier certaines ou en compléter d'autres. En effet, dans notre intervention, il appartient à l'individu de conserver ses croyances, de les modifier ou d'en acquérir de nouvelles. De fait, préalablement, il identifie et prend contact avec ses croyances centrales et fondamentales pour ensuite apprendre à composer avec elles dans ses interactions avec le milieu, pour apprendre à les ajuster, s'il le juge opportun, ou encore pour les conserver mais en saisissant davantage les implications de ses croyances sur ses attitudes et comportements et, bien entendu, sur sa démarche d'orientation ou d'insertion socio-professionnelle. Cette façon d'intervenir nous apparaît favoriser la responsabilisation de l'individu et le développement de son autonomie tout en donnant un sens personnel à sa démarche. Indubitablement, cette signification intrinsèque motive son agir et influence grandement ses interactions avec son milieu.

Principes d'intervention

En tenant compte des résultats de notre recherche, particulièrement de la typologie des croyances vocationnelles, nous sommes convaincues de l'importance d'amener les personnes en difficulté de cheminement professionnel et de développement vocationnel à identifier les fondements de leur agir par le truchement de leurs croyances. Ce faisant, nous avons défini nos principes d'intervention en considérant chacune des dimensions reliées au cheminement professionnel. Ces principes nous ont servi d'assises pour élaborer les différentes sections de notre programme d'intervention *Interagir* (1995) lequel vise essentiellement à éduquer et à développer le locus de contrôle vocationnel du participant. Plusieurs programmes d'intervention ont été élaborés afin d'éduquer le locus de contrôle mais aucun n'a tenté de le faire en basant ses principes d'intervention sur les croyances des personnes.

En ce sens, il importe de souligner que dans la perspective que nous avons développée, éduquer le locus de contrôle vocationnel n'implique pas d'uniformiser les croyances de l'individu pour qu'elles cadrent ou soient conformes avec les normes sociales en vigueur dans l'environnement socio-professionnel. C'est dire que l'intervenant doit conserver son

sens critique en ne niant pas, par exemple, les faiblesses du système scolaire, la récession économique, certains préjugés des employeurs ou les difficultés inhérentes au marché du travail. Éduquer la croyance ne signifie pas non plus d'amener la personne à décider de planifier sa carrière ou de retourner à l'école, ni même de travailler; cela signifie plutôt d'amener la personne à connaître ses croyances et leur impact sur sa vie, à décider de les conserver ou non et à apprendre à composer avec elles dans ses interactions avec son milieu. Décider ensuite de ne pas aller à l'école ou de ne pas planifier sa carrière peut manifester d'un locus de contrôle interne, d'une autonomie et d'une responsabilisation de son devenir. Il est possible d'agir de la sorte en affirmant un choix plutôt qu'en prenant la position de la victime. Si le geste est le même, le sens qui lui est accordé sera alors très différent et il est probable que ce geste s'explicitera aussi très différemment dans les interactions de la personne et du milieu. Dans cette perspective, on peut aussi aller jusqu'à comprendre que même en prenant la position de victime, les décrocheurs scolaires pourraient voir le type de pouvoir qu'ils exercent. D'ailleurs, en constatant la proportion effarante de décrochage direct ou indirect, les responsables de l'éducation ne sont-ils pas actuellement en train de questionner radicalement le système scolaire? Décrocher, c'est peut-être abandonner, mais c'est aussi une façon de dire non et exercer ainsi son pouvoir personnel. Le sujet quitte alors l'école non pas en démissionnant ou en réagissant mais bien parce qu'il a la croyance que c'est la meilleure chose à faire pour lui. Il décide de ne pas planifier sa carrière non pas par démission, ou parce que ça ne lui rapporte rien, ou encore parce qu'il n'a aucun pouvoir mais plutôt parce qu'il a la croyance qu'il prend son pouvoir personnel en vivant au jour le jour et il se sent capable d'en assumer les conséquences. C'est dire que développer un locus de contrôle interne peut amener l'individu à aller à l'encontre de certaines normes sociales mais cette transgression se fait de façon responsable parce qu'en toute connaissance de cause et en respectant ses croyances centrales.

Dans cette optique, il est primordial de respecter l'individu dans ses croyances centrales afin qu'il acquière du pouvoir personnel et qu'il apprenne à interagir efficacement dans son environnement pour réussir sa démarche d'orientation ou d'insertion socio-professionnel.

Premier principe d'intervention:

Notre premier principe d'intervention reconnaît l'importance d'amener la personne à se sensibiliser au fait que le pouvoir personnel qu'elle possède en regard de sa démarche d'orientation et d'insertion socio-professionnelle se fonde en partie sur une exploration lucide d'elle-même. Spécifiquement, la personne interroge ses croyances et évalue l'importance qu'elle accorde à la définition qu'elle se fait d'elle-même, à

ce qu'elle est comme personne dans sa démarche d'insertion socio-professionnelle de même qu'à sa réussite professionnelle. Cette façon d'interroger ses croyances lui permet de préciser de mieux en mieux comment les facteurs internes et externes entrent en jeu dans son cheminement de carrière. De plus, ce principe d'intervention met en évidence l'importance de clarifier l'image personnelle et de développer une meilleure estime de soi en identifiant ses aspirations, ses intérêts, son potentiel, etc. Ainsi, la personne est en bonne position pour acquérir un plus grand pouvoir personnel puisque cette image qu'elle veut renforcer d'elle-même devient le point d'appui à partir duquel elle devient plus apte à faire des choix professionnels satisfaisants qui corroborent ce qu'elle est.

Deuxième principe d'intervention:

Notre deuxième principe d'intervention souligne l'importance d'amener la personne à comprendre que le travail prend un sens particulier dans sa vie et que ce sens a une influence déterminante sur ses démarches d'orientation et d'insertion socio-professionnelle. De fait, en interrogeant ses croyances en regard du travail et en définissant sa conception personnelle du travail, la personne est plus à même d'identifier son schème de valeurs et ses sources de motivation à être active dans sa vie professionnelle. Ainsi, interroger ses croyances en regard du travail devient une source importante de stimulation et de persévérance dans ses démarches puisque ses actions peuvent maintenant avoir un sens connu et reconnu qui respecte ses croyances personnelles centrales.

Troisième principe d'intervention:

Notre troisième principe d'intervention met en évidence l'importance d'amener la personne à réfléchir sur la façon dont le système scolaire peut être considéré comme élément permettant de développer un pouvoir accru sur son avenir professionnel. Ainsi, en nommant les croyances et les perceptions qu'elle a au sujet de l'école et de ses ressources, elle peut en vérifier l'effet sur ses démarches d'orientation et d'insertion professionnelle. Plus spécifiquement, ce principe d'intervention souligne l'importance d'amener la personne à connaître et à comprendre les diverses opportunités que peut lui offrir l'école de manière à acquérir, si elle le désire, les apprentissages utiles pour son insertion socio-professionnelle.

Quatrième principe d'intervention:

Notre quatrième principe d'intervention reconnaît l'importance d'amener la personne à s'interroger sur l'importance et la pertinence qu'elle accorde à la planification de sa carrière par le truchement de la décou-

verte ou de la reconnaissance de ses croyances à ce sujet. Ce faisant, elle apprend à composer avec ses croyances afin de devenir l'agent principal et responsable de sa démarche d'orientation et d'insertion socio-professionnelle en déterminant elle-même la ligne directrice qu'elle entend donner à son cheminement professionnel. Ainsi, en nommant les croyances qu'elle a au sujet de la planification de carrière, elle peut en évaluer l'effet sur l'avancement de sa carrière. De fait, certaines personnes croient qu'il est inutile de planifier à long terme dans un contexte économique difficile; d'autres croient plutôt que c'est en planifiant qu'ils ont le plus de chances de saisir les rares possibilités qui se présentent dans un contexte économique difficile. C'est dire que chacune de ces personnes peut planifier soit à court, moyen ou long terme tout en composant avec ses croyances et le pouvoir personnel qu'elle s'accorde. Ainsi, il reste qu'elle devient plus responsable face aux conséquences de sa planification et ce, qu'elle soit au jour le jour ou qu'elle s'échelonne sur des années.

Cinquième principe d'intervention:

Notre cinquième principe d'intervention vise à apprendre à la personne à agir dans son environnement plutôt qu'à y réagir. Par l'examen de ses croyances, la personne est amenée à s'interroger sur les facteurs sur lesquels elle a du pouvoir et sur ceux sur lesquels elle n'en a peu ou pas du tout. De cette manière, elle apprend à mieux discerner où elle peut agir avec efficacité en interagissant adéquatement avec les ressources de son milieu. Le développement d'interventions dans ce sens apparaît très important puisqu'il permet à la personne de découvrir, d'une part, qu'elle peut effectivement avoir du pouvoir dans ses interactions avec son milieu et, d'autre part, que le pouvoir de ses interactions comporte aussi des limites. De fait, aucune situation n'est totalement bloquée ni complètement ouverte. La connaissance des possibilités d'interactions de même que les limites de ses interactions permet le développement d'un pouvoir personnel accru et l'élargissement des marges de liberté.

Sixième principe d'intervention:

Notre sixième principe d'intervention met en évidence l'importance d'amener la personne à comprendre le pouvoir qu'elle s'accorde dans ses décisions. De fait, en interrogeant ses croyances sur la prise de décision, elle est plus à même de saisir où et quand elle prend des décisions pour et par elle-même, de façon autonome et responsable en fonction de ses besoins dans sa vie en général. De plus, elle est davantage en mesure de comprendre et de décortiquer les étapes du processus décisionnel de même que l'impact du pouvoir qu'elle s'accorde dans ses prises de décision. Ce faisant, il devient plus facile de transférer ses connaissances, ses habiletés et son attitude affirmative dans ses démar-

ches d'orientation et d'insertion socio-professionnelle et, ainsi, acquérir et accroître son pouvoir personnel dans son devenir en effectuant des choix professionnels pertinents qui lui appartiennent.

Septième principe d'intervention:

Notre septième principe d'intervention soulève l'importance d'amener la personne à réfléchir sur les perceptions et les croyances qu'elle entretient à l'égard du marché du travail. Cette réflexion semble nécessaire pour motiver la personne à acquérir les connaissances et les habiletés nécessaires à une meilleure emprise dans ses démarches d'orientation et d'insertion socio-professionnelle. De plus, il apparaît très important que l'individu identifie les croyances qu'il a sur lui-même en interaction avec le marché du travail. Cette réflexion sera facilitante pour amener la personne à cerner le pouvoir qu'elle s'accorde dans ses interactions pour intégrer le marché du travail et s'y maintenir. En ce sens, elle est plus à même de distinguer les attitudes et les comportements qui faciliteront ou défavoriseront ses démarches.

À partir de nos principes d'intervention et de la typologie des croyances vocationnelles, nous avons élaboré le programme d'intervention *Interagir* qui s'avère être un outil novateur parce que proposant un processus d'éducabilité de l'internalité du locus de contrôle vocationnel par le truchement des croyances. *Interagir* s'inscrit dans une perspective développementale et éducative et les activités didactiques et expérientielles proposées peuvent avoir une incidence dans toutes les autres sphères de la vie parce qu'il aide l'individu à se projeter réalistement dans l'avenir en utilisant son pouvoir personnel.

Conclusion

En définitive, la finalité de notre intervention est d'aider des personnes rencontrant des difficultés dans leurs démarches de cheminement personnel et professionnel. Pour ce faire, nous avons élaboré des principes d'intervention visant à développer une plus grande internalité du locus de contrôle de la personne afin qu'elle utilise à bon escient son pouvoir et son contrôle personnels dans ses interactions avec l'environnement. Ces acquis sont fonctionnels et transférables dans différentes sphères de vie puisqu'en intervenant avant tout par le truchement des croyances, nous développons le pouvoir personnel de l'individu et nous l'habilitons à interagir efficacement avec son milieu. En apprenant à interroger ses croyances et à comprendre leur influence sur sa vie, il devient plausible pour l'individu d'apprendre à composer avec ces mêmes croyances centrales et d'agir à partir de la marge de responsabilité qu'il peut dégager. Ainsi, nous faisons confiance à la personne; nous croyons en son potentiel d'accéder à ces dimensions plus personnelles et plus intimes d'elle-même et d'user de son pouvoir personnel dans la recherche et

l'attente d'une satisfaction intrinsèque dans ses interactions avec l'environnement. De fait, en interagissant en accord avec ses croyances centrales, la personne accroît son pouvoir, développe la responsabilisation de son devenir personnel, social et professionnel et favorise son autonomie. Dès que le participant entreprend le processus, il chemine vers une appropriation de son pouvoir et, conséquemment, de responsabilisation de soi et d'autonomie. C'est dire que l'intervenant n'est pas le seul responsable de la réussite de l'insertion socio-professionnelle, ni l'expert qui propose un cheminement de carrière ou des changements de comportements. Il est plutôt l'accompagnateur dans l'identification des croyances centrales et de leur effet sur des attitudes, des comportements et des interactions avec l'environnement; il permet de saisir les fondements de l'être et de l'agir en continuelle interaction avec un milieu par le truchement des croyances et il amène la personne à comprendre l'usage de son pouvoir personnel dans ses décisions et son devenir.

En terminant et aussi paradoxal que cela puisse paraître, il nous semble important d'affirmer que les intervenants doivent reconnaître et utiliser leur position et leurs croyances personnelles pour favoriser chez la personne la production d'un discours qui lui appartienne. Le défi sera alors d'accepter la validité du discours quel qu'il soit et d'éviter de produire des situations plus sécurisantes où la simple conformité se dissimule sous une apparente adhésion. En fait, l'intervenant ne détient pas la vérité; il a ses propres croyances comme tout le monde. Il doit favoriser l'expression des croyances et des discussions plus engageantes qui s'ensuivront pourront permettre, croyons-nous, l'émergence de nouveaux types d'interactions avec l'environnement. Dans cette perspective, ces discussions peuvent permettre de réinventer un nouvel ordre des choses, de reconnaître et de valoriser ce qui caractérise chaque personne dans le groupe et de questionner les discours de chacun afin que tous apprennent à utiliser sciemment leur propre pouvoir.

Références

- Baby, A. (1985). Insertion des jeunes et pratiques de l'orientation professionnelle. *Orientation professionnelle*, 21(2), 69-82.
- Benedetto, P. (1987). L'insertion professionnelle. Dans C. Levy-Leboyer & J. C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail* (pp. 581-91). Paris: Presses Universitaires de France.
- Breton, R. et coll. (1972). *Le rôle de l'école et de la société dans le choix d'une carrière chez la jeunesse canadienne*. Ottawa: Information Canada.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnelle et choix de carrière: théories et recherches*. Boucherville, Gaëtan Morin, Éditeur.
- Chevrier, J. W. & Inostra, J. C. (1987). Le style cognitif et la dimension cognitive de la maturité vocationnelle. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 16(2), 113-29.
- Conseil Permanent de la Jeunesse. (1993). Rapport sur les organismes d'insertion socio-professionnelle pour les jeunes. *Secrétariat de la Jeunesse*. Québec.
- Dean, R. (1993). Le plein emploi. *Quode Porteur*, 6(3), 5-6.

- Dubois, N. (1987). *La psychologie du contrôle: les croyances internes et externes*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Ellis, A. (1962). *Reason and Emotion in Psychotherapy*. New York: Stuart.
- Findley, M. J. & Cooper, H. M. (1983). Locus of control and academic achievement: A literature review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 419-27.
- Fournier, G. (1995). Intéragir: une stratégie efficace d'orientation et d'insertion socio-professionnelle. Québec: Éditions Septembre & Les Presses de l'Université Laval.
- (1992a). L'insertion socio-professionnelle: Vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes. *Carrièreologie*, 4(4), 127-39.
- . (1992b). *L'importance d'identifier les fondements de son agir dans une démarche d'insertion socio-professionnelle*. Niort, France.
- 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(1), 65-83.
- Galarneau, N. (1993). Quand "travail" ne signifie plus "emploi," *Quode Porteur*, 6(3), 1-2.
- Gauthier, M. (1988). *Les jeunes chômeurs: Une enquête*. Documents de recherche, no. 18, Québec: Institut Québécois de Recherche sur la Culture.
- Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, 10(2), 196-216.
- Langlois, S. (1985). Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise. *Orientation professionnelle*, 21(2), 48-68.
- Lefcourt, H. M. (1976). *Locus of control: Current trends in theory and research*. Hillsdale: Erlbaum.
- Lemyre-Desautels, D. (1988). *Une carrière sur mesure*. Montréal: Éditions de l'Homme.
- Maynard, M. (1984). Work and nonwork perspectives and trends. *Journal of Employment Counseling*, 21(2), 74-82.
- Moos, R. H. (1986). Work as human context. *Psychology and work: Productivity, change and employment*. Washington: Pallak and Perloff.
- O'Brien, G. E. (1986). *Psychology of work and unemployment*. New York: John Wiley & Sons.
- . (1984). Cité dans Dubois, N. (1987), *La psychologie du contrôle; les croyances internes et externes*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Peavy, V. R. (1984). *Le counselling de adultes en vue de la prise de décisions*. Montréal: Institut de Recherches Psychologiques, Inc.
- Pietrofesa, J. J. & Splete, H. H. (1975). *Counseling: An Introduction*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Rokeach, M. (1980). *Beliefs, attitudes and values. A theory of organization and change*. New York: Jossey-Bass.
- Roy, R. (1988). *L'orientation est-elle un facteur déterminant dans l'insertion socio-professionnelle?* Conférence présentée au colloque de la C.P.C.C.O.Q., Québec.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organization, as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-97.
- St-Louis, S. (1981). *Identification d'un modèle de mesure de maturité vocationnelle chez les étudiants du collégial*. Ministère de l'éducation: Direction générale de l'enseignement supérieur, Gouvernement du Québec.
- Tseng, M. S. (1970). Locus of control as a determinant of job proficiency: employability and training satisfaction of vocational rehabilitation clients. *Journal of Counseling Psychology*, 17(6), 487-91.

Notes

- 1 Cette recherche a été subventionnée par la Fondation canadienne d'orientation et de consultation (F.C.O.C.), l'Université Laval et par Emploi et Immigration Canada.
- 2 Spécifions que par croyance, nous entendons la façon affective et cognitive qu'a l'individu de se représenter, d'interpréter et d'organiser la réalité; cette représentation subjective débouche sur des attitudes qui la corroborent et des comportements congruents.

À propos des auteures

Geneviève Fournier, Ph.D.: Professeure au département de counseling et orientation, à l'Université Laval. Chercheure au CERDEC. Ses intérêts de recherche sont les transitions professionnelles et l'adaptation au travail.

Susan St-Onge, M.A.: Conseillère d'orientation. Elle oeuvre dans un organisme qui s'occupe de jeunes défavorisés sur le plan de l'emploi.

Adresse de correspondance: Toute demande de tiré à part doit être adressée à Madame Geneviève Fournier, Département de counseling et orientation, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec, Québec, G1K 7P4.