
Le Développement Vocationnel de l'Adulte et la Notion d'Acteur¹

Danielle Riverin-Simard

Armelle Spain

Université Laval

Clémence Michaud

Université de Moncton

RÉSUMÉ

La notion d'acteur est utilisée de plus en plus dans le domaine du counseling de carrière. Dans le but de proposer une réflexion plus approfondie de ce concept et de sa transférabilité au domaine du développement vocationnel, cet article rappelle brièvement l'itinéraire de cette notion dans la sociologie, et surtout dans les sociologies de l'action. Puis sur la base de cet itinéraire, il explicite comment cette notion d'acteur s'insère dans nos travaux portant notamment sur le développement vocationnel de l'adulte aux prises avec la discontinuité professionnelle. Cet article propose également des implications de l'utilisation de cette notion apportant un éclairage enrichissant à la recherche et à la pratique du counseling de carrière.

ABSTRACT

The notion of clients being agents of their own change is used increasingly in the field of career counselling. In an attempt to better understand this concept and to see how it could be transferred to the field of career development, this article provides a brief overview of how this notion has evolved within the field of sociology, and particularly within the current of sociology emphasizing action. In this context, the article explains how the notion of agency fits into the authors' work, in particular concerning the career development of adults struggling with professional discontinuity. Finally, the authors suggest ways to use this concept in order to shed new light on research and practice in career counselling.

Cet article est né de la prise de conscience d'une barrière traditionnelle encore trop grande entre les champs de recherche de la sociologie et du développement vocationnel de l'adulte. Au-delà d'une prise en compte des facteurs sociaux présents dans le développement vocationnel (Blustein, 1994; Herr, 1999) et de quelques modèles théoriques mettant l'accent sur ces aspects sociaux (Savickas et Walsh, 1996), il apparaît encore difficile aux chercheurs en sociologie et en développement vocationnel de trouver un langage commun qui permette des échanges fructueux; un sentiment d'étrangeté accompagne souvent les incursions sur les territoires respectifs. Si l'on adopte une perspective historique, il est vrai, qu'à la fin du XIX^e siècle, l'école de Durkheim et le courant historico-sociologique français qu'elle représente, soucieuse d'affirmer l'autonomie de la sociologie, s'est efforcée de dissiper les confusions éventuelles entre l'approche sociologique et l'approche psychologique. Voulant déloger toute pensée non scientifique de la considération des faits sociaux et politiques, elle a privilégié une

analyse objective, méthodique où les phénomènes sont considérés comme des choses, c'est-à-dire telles qu'ils peuvent apparaître à un observateur extérieur. Elle désirait ainsi poser sa pierre loin du champ de la psychologie qui réclamait à cette époque l'exclusivité de l'explication scientifique de la conduite humaine sociale aussi bien qu'individuelle. D'où la distinction qui l'amena à opposer et à distancer, bien plus qu'on l'accepte aujourd'hui dans les sciences humaines, le psychique et le social, le psychologique et le sociologique (Rocher, 1992).

Or, selon Herr (1999) et Savickas et Walsh (1996), le domaine du développement vocationnel et du counseling de carrière a été associé avant les années 50, principalement au champ de la psychologie par exemple, avec l'approche traits-facteurs de Parsons et de Williamson et avec l'approche psychanalytique de Bordin et de Roe. Il a aussi été lié aux approches humanistes de Rogers et de Maslow et à la perspective existentielle de Bühler et de May; ces approches placent au centre de leurs postulats théoriques la primauté de la subjectivité de la personne, celle-ci étant poussée en avant par un besoin d'actualisation, de réalisation de soi, de recherche d'idéal.

Les champs de la sociologie et du développement vocationnel semblent encore marqués par ces visions antagonistes, où celui-ci apparaît ne s'intéresser qu'à la personne à l'exclusion de la société, alors que celui-là ne se préoccuperait que de reproductions et régularités des phénomènes macrosociologiques, se désintéressant des données subjectives et des parcours individuels.

Cependant, depuis le début des années 60, les approches sociologiques davantage structuralistes côtoient les sociologies de l'action, où le sujet agissant et par conséquent la notion d'acteur occupent une place plus importante (Ansart, 1990). Nous appuyant sur une vision constructiviste des phénomènes sociaux (Denzin et Lincoln, 1994; Hayes, Hayes, Hayne et Sarbin, 1993; Holstein et Miller, 1993; Gergen, 1985; Pepper, 1942) nous n'envisageons pas ces divers courants comme des visions opposées de la réalité sociale ou de la psychologie de la personne. Ils sont, dans le cadre de cet article, considérés comme des réponses particulières à des situations historiques et culturelles spécifiques. Il nous apparaît que la notion d'acteur ne saurait être comprise sans prendre en compte les multiples contextes, propres à la traversée du XXI^e siècle. L'horizon du travail nous apparaît, en effet, à un tournant social, économique et culturel important, à la fois dans son organisation et dans sa phénoménologie, c'est-à-dire le sens que prend le travail dans la vie de divers groupes de travailleurs. Le travail tel que nous le définissons depuis les années 60 (Bridges, 1995) est déjà transformé, il est devenu discontinu. Il est désormais caractérisé par des parcours professionnels en zigzag, intermittents, des carrières à caractère composite, des transitions professionnelles nombreuses et ce pour l'ensemble de la population active. On assiste à une redéfinition progressive du contrat social et psychologique de travail entre employeurs et employés (Collard, 1996; Hilltrop, 1995) et conséquemment à une définition autre du travailleur, comme auteur de son projet professionnel ou de son plan de carrière.

Il nous apparaît donc important de voir comment la notion d'acteur s'insère dans ces rouages majeurs du développement vocationnel de l'individu et de l'évolution socio-économique de notre temps. Comment cette notion d'acteur éclaire-t-elle le développement vocationnel de l'adulte d'aujourd'hui aux prises avec la discontinuité professionnelle? Cette notion empruntée à la sociologie, a-t-elle un répondant en psychologie du développement de l'adulte, et particulièrement dans nos travaux de recherche? Comment peut-elle constituer une vision complémentaire et enrichissante de la personne?

Dans le but d'établir un pont de plus entre les discours sociologiques et vocationnels, nous présentons dans une première section, *Itinéraire de la notion d'acteur en sociologie*, comment apparaît, à partir de notre position de chercheurs en psychologie vocationnelle, le cheminement épistémologique des sciences sociales qui tend à accorder, par certains de ces courants, une place plus grande à l'interprétation des actes du sujet social. Nous explorerons particulièrement le courant des sociologies de l'action et un sous-courant celui de l'individualisme méthodologique. La deuxième section de cet article intitulée *Notre conception de l'acteur vocationnel* comporte trois rubriques. Elle expose comment la notion d'acteur rejoint nos préoccupations de recherche, qu'il s'agisse du développement vocationnel des femmes ou des adultes dans un contexte de population active aux prises avec la discontinuité professionnelle.

ITINÉRAIRE DE LA NOTION D'ACTEUR EN SOCIOLOGIE

Bref historique de la notion d'acteur

Toutes les grandes théories sociales se sont données comme programme de penser ensemble des structures, des institutions et des sujets (Bidet et Texier, 1993), posant comme problème fondamental celui de la place de l'individu et des individus dans le social. Durozoï (1989) identifie deux traditions sociologiques: la tradition nomologique et celle des sociologies de l'action. Cette classification peut apparaître abusivement simplificatrice du champ intellectuel des sciences sociales. Elle témoigne toutefois de problèmes fondamentaux qui n'ont pas cessé d'être posés et repensés en sociologie, soit ceux de la totalité sociale et de l'individu, ceux de l'ensemble social vu dans ses déterminations ou dans son ouverture aux stratégies des acteurs (Ansart, 1990).

La tradition nomologique, que certains qualifieront de structurelle ou structuraliste est particulièrement vivante dans la sociologie française de Comte et de Durkheim (Durozoï, 1989). Elle tend à retrouver les régularités structurelles présidant au fonctionnement et au devenir des sociétés, mettant en évidence des tendances plus ou moins générales ou irréversibles de la société. La réalité sociale y est souvent vue comme statique (Sztompka, 1994), les structures sociales exerçant une influence contraignante sur les acteurs sociaux (Durozoï, 1989). Les sociologies structurelles subordonnent le sens de l'action collective à des lois immuables ou aux exigences de la réalité historique (Sztompka, 1994). Cette tradition pourrait être associée à une définition de l'acteur de théâtre

particulière à certaines sociétés à histoire «froide», où celui-ci est vu comme celui qui porte le texte, sans en changer un iota, qui fait revivre la loi mythique sans jamais l'ébranler (Durozoï, 1989). La structure sociale y est présentée comme le squelette d'un organisme ou la charpente d'un édifice, ce qui énonce le primat de l'objet sociétal sur le sujet individuel (Leneveu, 1993). Par exemple, chez Durkheim l'action sociale englobe des activités individuelles, même intimes, des pensées, des sentiments dans la mesure où ces activités, ces pensées et ces sentiments correspondent aux manières collectives d'agir, de penser et de sentir (Rocher, 1992).

Une autre tradition importante en sociologie est identifiée par Durozoï (1989) comme celle des sociologies de l'action. Giraud (1994) en présente une étude exhaustive dont nous nous inspirerons dans les paragraphes qui suivent. Il y aurait, en effet, convergence des recherches de différents courants sociologiques vers un paradigme central: celui de l'acteur social. Trois groupes de facteurs historiques peuvent expliquer ce revirement. Le premier de ces trois facteurs est la morphologie sociale qui se construit, dès les XIV^e et XV^e siècles, autour de l'idée de nation; la nation tend alors à rendre inutiles les groupes intermédiaires. Le deuxième groupe de facteurs est celui de la démocratisation des ensembles politiques européens qui tend à faire du sujet un citoyen et à asseoir l'édifice politique sur les individus. Le troisième, enfin, est celui de l'industrialisation des XIX^e et XX^e siècles aboutissant, à travers l'augmentation des qualifications, au développement de la conscience de soi comme capital personnel à gérer au mieux (Giraud, 1994). Ce retour à l'acteur, Touraine l'associe à des changements sociaux importants; il y voit un renversement de perspective:

Les institutions conservent en grande partie leur force contraignante mais elles n'ont plus leur ancienne capacité de socialisation. . . . Parler de socialisation, d'intégration sociale, de participation à la vie politique ne correspond plus à l'expérience observable. Ce qui impose un renversement de perspective: au lieu de croire que les institutions peuvent créer un type de personnalité, c'est à celui-ci que nous demandons de rendre possibles et solides des institutions démocratiques. (1994, p. 183)

À la suite de Giraud (1994), nous définirons les sociologies de l'action comme l'ensemble des courants de pensée des sciences sociales qui se reconnaissent dans l'analyse des faits sociaux à partir de l'action et de l'individu agissant. L'individu est pensé comme acteur du social. Il agit dans des systèmes d'interaction et d'interdépendance qu'il contribue à produire (dans des contextes de contraintes, d'orientations et d'opportunités) et dont il assure également une certaine permanence par son action. Les sociologies de l'action conçoivent les systèmes sociaux comme des systèmes d'interaction, c'est-à-dire comme des systèmes de relations interindividuelles dotées de propriétés plus ou moins stables. Ces sociologies insistent sur le fait que les forces collectives sont des effets des actions des individus et des groupes et non des causes (Durozoï, 1989). A cette conception se rattachent différents courants de pensée qui pourraient être classés en fonction de la place qu'ils reconnaissent à l'acteur dans les systèmes sociaux. Ce sont par exemple l'interactionnisme symbolique et l'ethnométhodologie, l'individualisme

méthodologique, le courant de l'analyse stratégique, l'actionnalisme ou encore le courant du choix rationnel pour ne citer que ceux-là (Giraud, 1994).

Plusieurs éléments de l'itinéraire de la notion d'acteur témoignent de la présence de diverses conceptions de l'acteur, de l'action, des interactions entre la structure et l'action: 1. ce chassé-croisé de recherche de lois universelles, de grandes tendances sociales et de paradigmes davantage interactionnistes où les structures, les institutions sont étudiées à travers les actions des acteurs dans leurs pratiques particulières; 2. ces passages de l'intégration sociale institutionnalisée à la création du social par la personnalité de chacun dont parle Touraine; 3. cette prise en compte de finalités conflictuelles des institutions et des acteurs (Sztompka, 1994); 4. ces croisements selon les périodes de l'histoire de la sociologie et selon la nature des problèmes abordés, de paradigmes déterministes et interactionnistes (Boudon, 1993).

L'individualisme méthodologique

Souignons en guise de réflexions préliminaires que certains paradigmes interactionnistes et en particulier ceux de type weberien (Boudon, 1993), auxquels s'apparente l'individualisme méthodologique, introduisent des éléments de type déterministe dans leurs schémas explicatifs. Ils interprètent les comportements des acteurs comme dotés d'une propriété d'intentionnalité et par conséquent comme ayant le statut d'actions. Notons au passage certains éléments de ces actions sont par ailleurs déterminés par des éléments antérieurs aux actions. Il n'y a pas ici contradiction d'une part entre l'approche individualiste qui permet de prendre en compte la liberté, les choix individuels et d'autre part, l'approche déterministe, telle qu'illustrée plus tôt par la tradition nomologique. Parmi les représentants du courant de l'individualisme méthodologique, nommons Weber (1991, 1992), Hayek (1946), Popper (1985), Boudon (1979, 1991), Bourricaud (1977).

L'individualisme méthodologique lie de la façon suivante les actions individuelles et les réalités collectives. Il pose comme principe initial que les analyses sociologiques doivent: 1. prendre l'individu pour objet premier d'observation; et 2. repenser tout agent humain comme placé en face de problèmes de différents ordres et amené à résoudre ces problèmes de façon la plus satisfaisante pour lui (Ansart, 1990). "Expliquer un phénomène social, c'est toujours en faire la conséquence d'actions individuelles" (Boudon et Bourricaud, 1986, p. 286). Il y aurait donc pluralisme des problèmes et indétermination des solutions. L'individualisme méthodologique voit les rôles sociaux, par exemple, non comme des normes contraignantes mais comme des possibilités d'usages offertes aux acteurs. La socialisation n'est plus seulement envisagée comme "un mécanisme d'intériorisation mais [est vue] comme un processus d'adaptation à des situations changeantes et variées, processus jalonné d'arbitrages et de compromis effectués par le sujet entre les normes qui s'imposent à lui, les valeurs et les croyances auxquelles il souscrit, et ses intérêts tels qu'il les conçoit" (Boudon et Bourricaud, 1986, p. 136). Dans cette perspective, le projet de l'acteur

implique un regard nouveau porté sur son environnement pour y déceler pour le moins une indétermination partielle (Boudon, 1993). L'approche individualiste, en suivant les conséquences des comportements et des orientations individuels permet de mettre en relief l'étendue des phénomènes d'émergence, c'est-à-dire des effets non recherchés par les acteurs et issus de l'agrégation de leurs comportements. Les phénomènes sociaux y sont vus comme une conséquence des actions individuelles.

NOTRE CONCEPTION DE L'ACTEUR VOCATIONNEL

Nous entretenons par certains aspects de nos recherches sur le développement vocationnel de l'adulte et celui plus particulier des femmes, une communauté de pensée avec le courant des sociologies de l'action et plus précisément avec celui de l'individualisme méthodologique. Des liens peuvent être établis entre ce courant et les postulats centraux de l'approche interactionniste (Altman et Rogoff, 1987) du développement vocationnel qui a servi de cadre conceptuel à nos recherches plus récentes (ex.: Riverin, Spain et Michaud, 1994). Individualisme méthodologique et approche interactionniste nous apparaissent ainsi comme un des lieux possibles de jonction entre les réflexions sociologiques et vocationnelles.

Ce survol sommaire de l'itinéraire de la notion d'acteur en sociologie et du courant de l'individualisme méthodologique nous a permis de constater ceci: ce qui semble central à l'approche sociologique, c'est de mieux expliquer ou décrire la réalité sociale, et ce peu importe si les chercheurs et penseurs utilisent à cette fin la compréhension du choix des acteurs ou l'élaboration de grandes lois universelles. C'est la réalité sociale qui demeure le coeur du questionnement. La subjectivité des individus n'y est que peu présente. Pour rendre compte des phénomènes macrosociologiques, il n'est pas, dans ce cas, nécessaire de connaître la psychologie profonde de l'acteur. L'acteur est à la fois le témoin de valeurs qui transcendent son existence et construit, à travers la socialisation, ses propres références. L'approche sociologique met surtout en évidence que l'activité psychique est pour une large part faite d'adaptation à un donné social qui demeure extérieur aux personnes, même quand elles l'ont assimilé.

Notre conception de l'acteur vocationnel comporte à la fois des ressemblances et des différences par rapport à la notion sociologique d'acteur. Par exemple, elle place un accent important sur l'individu vu comme acteur de son développement. Il s'agit d'un éclairage qui ne peut cependant pas être envisagé à l'exclusion d'une prise en compte de l'acteur en interaction et l'individu comme acteur du social. Dans les rubriques qui suivent, ces trois éléments fondamentaux de notre conception de l'acteur vocationnel seront considérés séparément pour les fins de l'analyse. Ils sont néanmoins toujours présents tout au long du cycle de vie. L'individu est à la fois et de façons différentes, acteur de son développement, acteur en interaction et acteur du social. Et cette réalité doit être rappelée avec encore plus de fermeté dans un contexte de discontinuité professionnelle.

L'individu, acteur de son développement

Ce n'est que récemment, avec le développement des approches constructivistes (Le Moigne, 1995), interactionnistes ou transactionnelles (Altman et Rogoff, 1987), que le moteur de l'action fut attribué aux acteurs sociaux eux-mêmes. Le moteur de l'action fut étendu à toutes les personnes et non seulement à quelques privilégiés; chaque individu construit ou déconstruit le consensus social, tout comme chaque individu modèle le langage, le produit et le reproduit dans son expérience quotidienne (Sztompka, 1994). Touraine (1994) illustre ce propos en établissant une gradation intéressante entre l'individu-consommateur, le citoyen et le sujet-acteur. Il définit la démocratie comme un effort pour remonter de la consommation individuelle de biens marchands à des choix sociaux qui mettent en cause des rapports de pouvoir et des principes éthiques. Plus s'opère cette remontée et plus apparaît, au-dessus de l'individu consommateur, d'abord le citoyen. Celui-ci se définit comme membre d'une société politique qui délibère sur l'emploi de ses ressources et sur ses principes d'action. Dans cette remontée apparaît ensuite le sujet, c'est-à-dire la capacité et la volonté de l'individu d'être un acteur, de contrôler son environnement, d'étendre sa zone de liberté et de responsabilité.

Ce rapprochement du sujet-acteur qu'effectuent certains courants des sociologies de l'action constitue le point de départ de nos travaux de recherche sur la notion de développement vocationnel. Notre centre de questionnement premier n'est pas la réalité sociale mais cette poussée intrinsèque qui meut l'individu de l'intérieur vers la réalisation de soi, de ses buts, de ses objectifs, vers plus d'actualisation de son potentiel. C'est ce que l'humanisme rogerien (Raskin et Rogers, 1989) reconnaît comme la tendance actualisante de la personne, qui lui est unique et se déploie tout au long du cycle de vie de façon continue de la naissance à la mort. Pour utiliser le langage des théories du changement social, c'est l'acteur (la personne) avec son type particulier de personnalité, ses rêves, ses idéaux, le fil conducteur de ses expériences professionnelles discontinues qui est d'abord l'objet d'attention de nos recherches et de nos interventions (Spain, Hamel et Bédard, 1994; Riverin, 1993, 1996, 1998). Ce serait davantage la structure de son action propre que la structure sociale que nous désirons d'abord mettre en évidence. Nos interventions tenteront d'amener la personne à être l'acteur de sa propre vie, et ce jusque dans les toutes dernières étapes de sa vie au travail (Riverin, 1990, 1996, 1997; Spain, Bédard et Paiement, 1998a, à paraître). Cette préoccupation est d'autant plus importante que, comme on le sait, la population active du tournant du XXI^e siècle se compose de façon majoritaire d'une sur-représentativité des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Pour nous le moteur de l'action demeure la personne. Dans nos travaux, nous nous éloignons de la conception d'un acteur, d'un individu qui serait passif et soumis aux forces du milieu. Nous reconnaissons à l'individu une inventivité, un pouvoir sur son existence, des projets, des finalités, et ce tout au long de son développement, de la naissance à la mort: l'individu est fondamentalement un acteur vocationnel. Il est le moteur de son insertion, c'est lui qui peut traduire les

contraintes en opportunités, qui peut donner l'élan à son développement professionnel, à son projet de vie malgré la discontinuité professionnelle qui le guette. C'est ainsi que notre conception du développement vocationnel, dans la suite de la pensée humaniste et existentielle, place l'individu et ses choix au centre de son développement plutôt que la réalité sociale et ses limites. C'est une perspective qui nous apparaît d'autant plus importante devant un discours très répandu qui met en évidence l'impuissance des citoyens, des travailleurs devant des conditions instables du marché de l'emploi. En effet, plus les déterminismes sont présentés comme puissants, plus une perspective qui redonne du pouvoir à la personne nous semble une construction sociale utile (Riverin, 1996, 1998). Ce point de vue premier et fondamental s'est vu transformé et nuancé au cours des ans par une vision davantage interactionniste du développement vocationnel.

L'individu-acteur en interaction

Comme on l'a mentionné auparavant, les définitions que l'on donne de l'action sociale sont très diverses dans la littérature et témoignent de perspectives multiples. Weber (1991, 1992), un représentant du courant de l'individualisme méthodologique, définit ainsi l'action sociale: l'action (humaine) est sociale dans la mesure où, du fait de la signification subjective que l'individu ou les individus qui agissent y attachent, elle tient compte du comportement des autres et en est affectée dans son cours. Le paradigme weberien de l'action se définit comme suit: $M = M(m)S$: le phénomène M est une fonction des actions m , lesquelles dépendent de la situation S de l'acteur, cette situation étant elle-même affectée par des données macrosociales M' .

Tenir compte du comportement, de la présence ou de l'existence des autres, ne suffit cependant pas pour déterminer le caractère social de l'action. Encore faut-il, selon Weber, que les sujets fassent la preuve, par leur comportement, qu'ils ont compris les attentes des autres et qu'ils acceptent ou non d'y répondre. C'est en effet par la conduite observable de l'extérieur qu'il est possible de juger des conditions subjectives de l'interaction (Rocher, 1992). N'est pas un acteur social celui qui comprend, mais celui qui pose des gestes témoignant de sa compréhension dans un espace social restreint ou élargi, et contribuant à construire le social. La rationalité du sujet est indissociable du contexte dans lequel elle s'exprime. Les préférences, les attitudes, les croyances, les visions du monde sont inscrites dans un ensemble de représentations plus large, à la fois fluctuant et stable (Giraud, 1994). Les intentionnalités des acteurs ne peuvent être comprises, décrites en dehors des pouvoirs qui sont disponibles, pouvoirs qui sont déterminés à la fois socialement et naturellement (Callinicos, 1993).

Selon Giraud (1994), l'autonomie de l'acteur résiderait, en effet, dans la synthèse particulière que l'acteur réalise entre les opportunités, les orientations comportementales en valeur, ses capacités et les déterminations locales ou séquentielles. Certaines sociologies de l'action présenteront aussi pour leur part, la situation, ou l'environnement comme porteurs de choix, comme présentant des ressources ou modes de ressources disponibles pour l'action de l'individu

(Callinicos, 1993; Giddens, 1987; Sztompka, 1994). L'environnement n'est donc pas vu ici exclusivement contraignant, mais lieu d'exercice de capacités et de pouvoirs. La structure est présentée comme offrant une éventail de possibles, associant ainsi des éléments déterministes et individualistes dans la description ou la compréhension des pratiques des acteurs, alliant libertés et causalités, choix et déterminismes.

Cette façon de comprendre l'action sociale s'avère une vision complémentaire et enrichissante de la vision de la personne présente dans nos travaux de recherche. Ceux-ci explicitent par de nombreux éléments la synthèse particulière que réalisent les personnes des déterminations locales et leurs comportements particuliers dans ces environnements. Notre postulat de départ s'éloigne, en effet, d'une vision individualiste ou romantique du développement où l'action serait le retour à la vie intérieure, à une relation transparente de soi à soi, ce qui a été et demeure la position traditionnelle de plusieurs courants en psychologie. Notre postulat de départ veut, au contraire que le développement vocationnel se réalise au sein d'une interaction Personne-Environnement (P-E), dans une perspective transactionnelle.² Selon notre conception du développement vocationnel, l'humain n'est jamais complètement indépendant de la situation dans laquelle il agit, et vice versa (Magnusson et Törestad, 1992; Walsh, Craik et Price, 1992). On a trop longtemps, dans le champ du développement vocationnel, étudié isolément les pôles personne (P) et environnement (E) alors que ni l'un, ni l'autre ne constitue en soi une unité d'analyse. Selon la perspective transactionnelle de notre conception du développement vocationnel, ce sont les interactions P-E qui, à tous les niveaux de l'organisation sociale, représentent la véritable unité d'investigation. Par ailleurs, la perspective interactionniste (dans laquelle se situent nos travaux) représente un courant théorique qui diffère des conceptions plus traditionnelles du développement vocationnel. En effet, ce courant, où se retrouvent Super et Holland (Osipow, 1990), ne se préoccupe pas de façon prioritaire, soit de la personne (P), soit de l'environnement socio-économique (E), mais de la gestion de l'entre-deux P-E, ou des redéfinitions constantes de cette interaction P-E que l'adulte doit constamment refaire au fil des ans ou des bouleversements économiques.

Précisons maintenant les différentes définitions de l'environnement présentes dans nos travaux. Dans les travaux de Riverin, le E peut représenter l'ensemble des milieux organisationnels ou l'ensemble des personnes que l'individu côtoie tout au long des étapes de vie au travail. Par exemple, *Transitions professionnelles* (1993), en se basant sur les travaux de Holland (1992) présente un programme d'aide à la transition où le E est constitué par l'ensemble de la société. Dans toute intervention auprès des personnes en transitions professionnelles doit se trouver représenté l'ensemble des six types de personnalité vocationnelle qui sont eux-mêmes constitutifs des six environnements professionnels de la société active (Riverin, 1993, 1996, 1998). Ainsi tout au long des activités, c'est en confrontant cette mini-société que les participants apprennent à mieux vivre et réussir leurs transitions professionnelles. Dans ces mêmes travaux de Riverin, le E signifie les

personnes avec lesquelles l'individu doit négocier une insertion, ou une réinsertion professionnelle, par exemple les membres d'un comité de sélection. Dans ces cas, le E devient l'ensemble des personnes que l'individu doit rencontrer dans un contexte particulièrement délicat et souvent stressant.

Dans les travaux de Spain, la personne ne peut être comprise qu'en rapport avec tous les éléments de son contexte relationnel. Le développement des jeunes femmes est essentiellement mû par une tendance actualisante conduisant à la recherche de contextes humains permettant de mieux se réaliser (Spain et Bédard, 1990; Spain et Hamel, 1993). La réalisation de soi, de sa propre vie ne pourra être atteinte qu'à travers une démarche touchant à la fois la personne et son environnement. C'est ainsi que les personnes significatives, le milieu social, les possibilités du travail, les contextes professionnels et scolaires, les stéréotypes culturels, sont des composantes importantes du développement vocationnel qui interagissent avec le style relationnel de la personne, avec son identité ou ses réalisations personnelles (Riverin, Spain et Michaud, 1994). Dans le programme d'intervention *Devenir* (Spain, Hamel et Bédard, 1994), le contexte même du groupe donne accès à de multiples styles de vie, à des expériences et des aspirations diverses, à des environnements on ne peut plus concrets, ce qui correspond selon Belenky, Clinchy, Goldberger et Tarule (1986), à un mode d'apprentissage privilégié par les femmes: un mode d'apprentissage contextuel.

Les travaux de Riverin (1993, 1996, 1998) illustrent de façon éclairante cette synthèse qui se doit d'être réalisée par l'acteur en interaction, et ce particulièrement lors de nombreuses transitions professionnelles. Celles-ci peuvent être d'ordre inter-organisationnel (changement d'employeur), intra-organisationnel (réaffectation de tâches), intra-individuel (étapes de vie au travail), inter-professionnel (changement de carrière), etc. Mais pour réussir ces transitions les personnes doivent redéfinir leur rapport au monde du travail, l'ensemble des interactions P-E présentes dans cette transition particulière: (a) faire la connaissance de nouveaux éléments du moi et de l'environnement ainsi que des appariements possibles entre ces redéfinitions récentes du P et du E (mode analogique); (b) saisir les effets réciproques de ces deux entités modifiées (mode relationnel); (c) se repositionner en tenant compte de la réorientation future de sa vie vocationnelle ainsi que du renouvellement de la trajectoire du marché du travail (mode organismique); (d) réapprendre à jongler avec l'inconnu ainsi qu'avec la globalité (aspect multiréférentiel) des choses où tous les principaux éléments (la personne, l'environnement, le contexte et le moment de l'interaction) se conjuguent pour former et recréer sans cesse des situations particulières (mode transactionnel).

Dans les travaux de Spain, l'élément central du développement qui préside à la synthèse des interactions P-E est la dimension relationnelle, telle que définie ci-après.³ Cette dimension a été mise en relief dans une étude auprès des jeunes femmes de 16-26 ans; des travaux plus récents en précisent l'importance pour d'autres strates d'âges (Spain et al. 1997, 1998b, à paraître). La dimension relationnelle apparaît comme le principe à travers lequel l'identité des femmes se

développe dans son ensemble. Le développement de celles-ci est dirigé non pas vers l'indépendance mais vers l'interdépendance (Spain et Hamel, 1994). En choisissant une carrière, les jeunes femmes choisissent des environnements relationnels où elles pourront, soit maintenir des liens qui seraient satisfaisants comme ceux qu'elles vivent présentement, soit accéder à des contextes relationnels correspondant davantage aux types de liens qu'elles pourraient convoiter. Chaque jeune femme prend ses décisions sur un mode qui lui est personnel et où son analyse des options est faite aussi en fonction de ses objectifs relationnels (Spain et Hamel, 1991). En cherchant des contextes relationnels propices à la poursuite de leur évolution, les femmes opèrent une synthèse de leur histoire propre, de leurs caractéristiques identitaires et des contraintes du milieu qui deviennent objets de choix.

Riverin (1990, 1996) précise que ces choix seront différents selon le statut socio-économique. Par exemple, vers 28-32 ans, les travailleurs sont à la recherche d'un chemin prometteur dans cette jungle du marché du travail; il s'agit d'une recherche de conditions viables (classe défavorisée), d'un réseau de chemins prometteurs (classe aisée) et d'une recherche facultative (classe moyenne). Vers 43-47 ans, certains travailleurs se rendent compte que le fil conducteur de leur trajectoire professionnelle est marqué par le compromis (classe moyenne), l'aliénation (classe défavorisée) ou les modifications du moi (classe aisée). Les travailleurs de 53-57 ans sont à la recherche d'une sortie prometteuse du marché du travail en tant que supporter (classe moyenne), serviteur (classe défavorisée) et leader (classe aisée). Autant de choix qui varient en fonction de l'environnement, contraignant ou créateur, où évoluent ces individus.

L'individu qui fait des choix vocationnels ou vit des transitions professionnelles, s'il est un acteur de son développement, se doit aussi d'être considéré et de se considérer comme un acteur en interaction. C'est à cette condition qu'il peut se révéler un acteur vocationnel, un acteur dont les choix varient selon les conditions interpersonnelles, institutionnelles, économiques et culturelles dans lesquelles il est sujet agissant. L'approche transactionnelle veut, tout comme le courant de l'individualisme méthodologique, privilégier à partir de point de départ différents, une prise en considération plus grande du pôle négligé de l'interaction. Dans certains champs de la sociologie, le pôle traditionnellement négligé a été celui de l'acteur avec ses ressources. Dans certains courants du développement vocationnel, le pôle traditionnellement négligé a été celui de l'environnement avec ses limites. On peut alors se demander quel est l'éventail des choix chez les travailleurs de la fin du XX^e siècle au sein d'une population active aux prises avec la discontinuité professionnelle? Ces choix sont-ils plus restreints pour les jeunes? Ces choix sont-ils plus complexes chez les adultes situés dans la seconde moitié de leur vie au travail alors qu'ils sont sujets à diverses transitions professionnelles choisies, ou imposées par les nombreux changements dans le monde socio-économique? A quelles capacités créatrices nouvelles, un tel environnement fait-il appel? Nos travaux en cours s'intéressent à ces questions.

L'individu, acteur du social

Boudon (1993) dans sa réflexion sur les paradigmes interactionnistes ou actionnistes classe les actions en fonction du degré de liberté que l'individu entretient par rapport aux autres dans ses choix. Mais, avance-t-il, quel que soit ce degré de liberté, les choix individuels auront des conséquences sociales. Par exemple, la décision de poursuivre des études universitaires, un choix où l'acteur a toute la latitude de choisir sans risquer de sanction morale ou légale, peut entraîner comme effet collectif une situation d'inflation scolaire absolue. Les possibilités d'être moins bien rémunéré avec le même type de diplôme augmentent, et ce aux dépens principalement des moins fortunés qui deviendront plus hésitants à investir dans une formation qui n'offre plus les mêmes assurances de débouchés. Il s'agit d'un choix vocationnel individuel qui n'est pas sans conséquence à un niveau plus large.

Non seulement les choix vocationnels ont des conséquences sur la société et les groupes, mais de plus ils sont constitutifs de la société. Dans une perspective constructiviste, la société n'est pas là uniquement pour reconnaître, authentifier le projet professionnel; ce projet, qui est un élément central du développement vocationnel adulte, vient à son tour construire la collectivité. Ce n'est plus la vague tendance du système, ni la pulsion indifférenciée des collectivités, des classes et des mouvements qui forment et reforment les sociétés mais la conduite de tous les jours des gens ordinaires (Giddens, 1987). L'action vocationnelle ou autre se produit à l'intérieur de structures qui sont modifiées dans le processus, ce qui suppose la qualité duale des structures et des acteurs (qui sont, dans les deux cas, transformés et qui transforment). Cet échange entre la structure et l'action se produit dans le temps, avec des phases alternatives de création et de détermination structurelle (Sztompka, 1994). Ainsi les organisations sont moins considérées comme des états mais davantage comme des processus auxquels participent les acteurs et leurs pratiques.

La place accordée à l'individu comme acteur de son développement que nous avons mise en évidence dans la première rubrique, ne nous amène pas à rejeter les caractéristiques communes aux acteurs. Nous sommes intéressées, tout comme les sociologies de l'action et particulièrement l'individualisme méthodologique, à mettre en relief des réalités communes. Ces réalités ne naissent pas de lois universelles ou générales, elles sont créées par les individus eux-mêmes. Nous partageons avec d'autres du même âge, par exemple, des caractéristiques communes; ce partage nous permet d'appartenir à une communauté particulière, à des contextes humains dont nous devons aussi apprendre à nous différencier (Riverin et al., 1994).

Les travaux de Spain, avec la place faite aux influences des autres sur soi et avec la précision d'un mode relationnel moi-monde (Spain et Hamel, 1995) font implicitement référence à l'importance de l'impact social des actions de l'individu. Et même plus, c'est la sensibilisation à l'impact social de son action sur les personnes significatives dans des micro-contextes spécifiques (famille, couple, institution, lieu de travail) qui apparaît le fil conducteur du choix de l'individu

dans son projet professionnel. Pour les jeunes femmes, le développement vocationnel n'est possible que moyennant la réalisation de leur rôle d'actrices sociales, si l'on emprunte ici le langage sociologique. Il s'opère chez elles comme une fusion ou une interdépendance étroite entre leur rôle d'actrice de leur développement et celui d'actrice du social. Les travaux auprès des femmes de l'ensemble des strates d'âges (Spain et al., 1997, 1998a, à paraître), bien qu'ils esquissent un changement au fil des ans de la perception de la dimension relationnelle, montrent l'importance pour elles de l'impact social de leur action: le succès de leur développement est relié au sentiment de participer au développement des autres, un développement mutuel, dans l'échange des compétences.

Riverin (1990, 1996, 1998) met pour sa part en relief des méta-modalités et des méta-finalités du développement de carrière, propres à des groupes d'âges, à des classes sociales, à des cohortes. Ces continuités, régularités, éléments communs, que les individus partagent avec d'autres acteurs, ne sont pas considérés comme des contraintes qui s'exercent sur les individus, mais comme des mouvements collectifs qui naissent de leurs actions et choix vocationnels, de leur histoire et de leur parcours personnel. L'impact global du projet professionnel apparaît avec plus de netteté, lors de l'analyse de l'une des étapes de vie au travail. Au fil des ans, le discours adulte n'a pas la même intensité au regard de l'impact social de ses choix personnels et professionnels. C'est surtout à l'étape de vie au travail de la cinquantaine (vers 53-57 ans) que les individus souhaitent pouvoir démontrer qu'ils ont effectivement joué le rôle que la société attendait d'eux en tant que travailleur. À cette étape, ils mettent en lumière l'utilité du rôle socio-économique que leur ont amené à jouer leurs principales forces, c'est-à-dire leurs compétences artistiques (type artistique), leurs capacités de soutien à l'organisation (type conventionnel), leurs habiletés persuasives (type entreprenant), leurs capacités de recherche (type investigatif), leurs qualités interpersonnelles (type social) et leurs compétences techniques (type réaliste) (Riverin, 1996, 1998). Les travaux de Spain et al. (1998b) sur le développement vocationnel des femmes s'inscrivent également dans cette volonté de mettre à jour des actions individuelles qui contribuent à construire la collectivité. Ainsi parmi les axes urgents de réflexion relatifs à la discontinuité professionnelle se pose la nécessité d'une compréhension plus approfondie des distinctions subtiles existant entre les divers groupes d'âge des travailleurs. En effet, plus nous saisissons les points forts et faibles particuliers à ces groupes d'âge en regard de leurs capacités de s'avérer de réels acteurs sur le marché du travail, plus la société sera en mesure de multiplier les impacts positifs et de contrer les effets négatifs de la fluctuation dans la représentativité de l'un ou l'autre de ces groupes.

Si d'une part, il y a effectivement des intensités différentes dans la façon d'être acteur sur le marché du travail selon les sous-groupes d'âge des travailleurs et, si d'autre part, l'un ou de ces sous-groupes sont sur- ou sous-représentés au sein de la population active, il y a donc là des caractéristiques (carences et richesses particulières) qui en découlent et qui peuvent avoir des répercussions socio-

économiques notables sur les plans micro- et macro-collectifs. Il importe de les connaître dans les plus brefs délais afin de concevoir des interventions visant à contrer ces anomalies et à multiplier ces richesses, et surtout faire en sorte que les travailleurs de tous âges puissent s'avérer des acteurs sur le marché du travail, au sein de leur organisation.

Par ailleurs, la mise en relief des modalités différentes dans le temps de s'avérer acteurs, offrira une vue plus exhaustive du développement vocationnel inscrit dans des mouvements d'ensemble de la société économique caractérisée par une population active aux prises avec la discontinuité professionnelle. Par exemple, l'ordre chronologique de la mouvance des modes d'acteurs empruntés selon les divers sous-groupes d'âge de travailleurs peut s'avérer un indice longitudinal révélateur des aspects multi-dimensionnels (continuités et ruptures) du développement vocationnel et du rapport à son rôle d'acteur au sein du monde socio-économique.

La notion d'acteur vocationnel est très importante dans un contexte de discontinuité professionnelle, de vieillissement de la population active. Dans ce dernier cas, par exemple, la sur-représentativité des adultes situés dans leur seconde moitié de vie au travail comporte un danger réel si on ne sensibilise pas davantage ces travailleurs seniors à leur rôle collectif. La visée ultime de leur travail et projet doivent s'inscrire dans l'évolution de l'ensemble de la collectivité. Les théories du développement vocationnel doivent davantage mettre l'accent sur la nécessité de l'exercice de ce rôle social dans le développement, ce qui est souvent négligé dans les recherches, écrits et interventions. L'individu n'est pas que l'acteur de son développement, il est de façon immanente, acteur du social.

CONCLUSION

Le projet de la personne doit se définir en interaction avec le projet social. C'est cette unification entre les visées individuelles et collectives qui devraient être mises sur pied afin de mieux saisir leur importance dans la réussite de l'interaction P-E. Ceci est très important dans un contexte marqué à la fois par une population active aux prises avec la discontinuité professionnelle et les changements constants du marché du travail. Les travailleurs seniors, pour être des acteurs, doivent tout au long de leur trajectoire professionnelle, redéfinir leur interaction P-E, de même que les jeunes qui tentent de s'inscrire sur le marché du travail.

Toute cette réflexion met en évidence un principe du développement vocationnel qui devrait être davantage mis en lumière: pour se préoccuper de l'interaction P-E, condition essentielle de son développement vocationnel, la personne doit être consciente qu'elle a un rôle à jouer, non seulement par rapport à elle-même, mais par rapport à la collectivité. Ainsi la personne deviendra consciente qu'en se préoccupant de l'interaction P-E en vue d'un développement vocationnel optimisé, elle joue, du même coup, son rôle stimulant et valorisant d'acteur du social. Aider l'individu à devenir acteur de son développement, c'est

aussi l'aider à devenir acteur du social, à utiliser les contraintes, à les transformer pour viser l'évolution personnelle et collective. Bref, l'acteur est sujet de son expérience propre, à la fois témoin des valeurs qui le transcendent et constructeur, à travers la socialisation, de ses propres références.

Si d'une part, les sociologies de l'action mettent en évidence le rôle prépondérant de l'acteur social, elles doivent aussi s'enrichir des conceptions des théories du développement vocationnel pour faire en sorte que chaque individu optimise son rôle d'acteur, qu'il se voit comme acteur de son développement. Giraud (1994) soutient que, contrairement à une idée largement répandue, la place contemporaine du sujet peut être un facteur important de renouvellement des pratiques sociales. Cela semble aussi l'avis de Touraine (1994) pour qui seule la reconnaissance du sujet humain individuel peut fonder la liberté collective, un sujet-acteur inscrit dans une démarche intense d'interaction P-E. Il apparaît difficile pour les sociologies de l'action malgré leur objectif d'articuler l'acteur et le social de faire une place plus grande à la personne comme acteur unique de son développement.

Par ailleurs, certaines théories du développement vocationnel, et nos travaux de recherche en particulier, en plaçant comme central le projet personnel et vocationnel de la personne dans son environnement semble parfois laisser croire que nous gardons dans l'ombre la nécessité de l'exercice d'un rôle social dans et par le développement vocationnel. Ce serait cette difficulté de présenter une version équilibrée, c'est-à-dire à la fois égocentrique et allocentrique du développement, et ce quels que soient les groupes d'âges, qui rapprocherait les champs de la sociologie et du développement vocationnel et qui soulignerait, d'une même envolée, leurs perspectives complémentaires. D'où l'importance, tel qu'était notre but, d'établir davantage des ponts entre nos constructions du social faites à partir de perspectives multiples, diverses et en constant changement.

C'est particulièrement au chapitre de l'acteur, constructeur du social, que les sociologies de l'action peuvent être utiles au champ du développement vocationnel, en recherchant des moyens de rendre les personnes plus conscientes des conséquences collectives de leurs choix vocationnels, de leur participation par ces choix à des réalités communes. Quelle sorte de société construisons-nous par les choix professionnels que nous posons? Il nous apparaît que le concept de pouvoir, une notion qui est mise de l'avant dans la pensée postmoderniste pourrait bien constituer une notion-passerelle entre ces deux domaines de réflexion. Il pourrait aider à voir à la fois l'environnement et la personne, en termes et de ressources et de limites, en termes de possibilités d'actions éminemment sociales.

Notes

¹ Les recherches mentionnées dans cet article sont subventionnées par le Fonds FCAR (Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche) programme de soutien aux équipes du Gouvernement du Québec, et par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).

² En regard des conceptions interactionnelles P-E, nos travaux se basent sur ceux de Altman et Rogoff (1987) qui s'appuient sur les 4 causes aristotéliennes (matérielle, efficiente, finale, formelle) pour définir 4 modes interactionnels P-E: 1. d'appariement entre le P et le E (approche analogique); 2. de réciprocité simple P-E (approche relationnelle); 3. de réciprocité complexe considérant les deux entités P et E inscrites elles-mêmes dans leur avenir respectif (approche organismique); 4. de fusion P-E-C-T au sein d'un contexte (C) et d'un moment particuliers (T) (approche transactionnelle).

³ Notons que les travaux de Spain ont pour objectif de mieux comprendre le développement vocationnel des femmes et non pas d'établir une comparaison entre ce développement et celui des hommes. C'est le type de dimension relationnelle propre aux femmes qui est mis ici en évidence.

Références

- Altman, I. et Rogoff, B. (1987). World views in psychology. Dans D. Stokols et I. Altman (Éds.), *Handbook of Environmental Psychology* (pp.7-15). New York: John Wiley and Sons.
- Ansart, P. (1990). *Les sociologies contemporaines*. Paris: Seuil.
- Belenky, M. F., Clinchy, B. M., Goldberger, N. R. et Tarule (1986). *Women's ways of knowing*. New York: Basic Books.
- Bidet, J. et Texier, J. (1993). *Les théories de l'action aujourd'hui*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Blustein, D. L. (1994). Who am I?: The questions of self in career development. Dans M. L. Savickas et R. W. Lent (Éds.), *Convergence in career development theories* (pp.139-165). Palo Alto: CPP Books.
- Boudon, R. (1979). *L'inégalité des chances*. Paris: A. Collin.
- Boudon, R. (1991). *La place du désordre*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Boudon, R. (1993). *Effets pervers et ordre social*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Boudon, R. et Bourricaud, F. (1986). *Dictionnaire critique de la sociologie*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Bourricaud, F. (1977). *L'individualisme institutionnel*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Bridges, W. (1995). *La conquête du travail*. Montréal: Transcontinental.
- Callinicos, A. (1993). Les marxismes et la théorie de l'action. Dans J. Bidet et J. Texier (Éds.), *Les théories de l'action aujourd'hui* (pp. 57-72). Paris: Presses Universitaires de France.
- Collard, B. (1996). *Career resilience in a changing workplace* (no. 366). Columbus, OH: ERIC.
- Denzin, N. K. et Lincoln, Y. S. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. Dans N. K. Denzin et Y. S. Lincoln (Éds.), *Handbook of qualitative research* (pp.1-19). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Durozoi, G. (1989). Acteur. Dans A. Jacob (Ed.), *Encyclopédie philosophique* (pp. 29-32). Paris: Presses Universitaires de France.
- Gergen, K. J. (1985). The social constructionist in psychology. *American Psychologist*, 40, 266-275.
- Giddens, A. (1987). *La constitution de la société*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Giraud, C. (1994). *Concepts d'une sociologie de l'action*. Paris: L'Harmattan.
- Hayek, F. A. (1946; 1985). *La route vers la servitude*. Paris: Payot.
- Hayes, S. C., Hayes, L. J., Hayne, W., et Sarbin, T. R. (1993). *Varieties of contextualism*. Reno, NV: Context.
- Herr, E. L. (1999). *Counseling in a dynamic society*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Hiltrop, J. M. (1995). The changing psychological contract. *European Man Journal*, 13(3), 286-294.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Holstein, J. A. et Miller, G. (1993). *Reconsidering social constructivism*. New York: Aldine de Gruyter.
- Le Moigne, J.-L. (1995). *Les épistémologies constructivistes*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Leneveu, C. (1993). Anthony Giddens. Dans J. Bidet (Éd.), *Les théories de l'action* (pp. 72-88). Paris: Presses Universitaires de France.
- Magnusson, D. et Törestad, B. (1992). The individual as interactive agent in the environment. Dans W. B. Walsh, K. H. Craik et R. H. Price (Éds.), *Person-environment psychology* (pp. 89-127). Hillsdale, NJ: L. Erlbaum.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 122-131.
- Pepper, S.C. (1942). *World hypotheses: A study in evidence*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Popper, L. (1985). *Conjonctures et réfutations*. Paris: Payot.
- Raskin, N.J. et Rogers, C.R. (1989). Person-centered therapy. Dans R. J. Corsini et D. Wedding (Éds.), *Current psychotherapies* (pp. 155-194). Itaska, IL: Peacock.
- Riverin D. (1990). *Carrières et classes sociales*. Montréal: St-Martin.
- Riverin, D. (1993). *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Riverin, D. (1996). *Travail et personnalité*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Riverin, D. (1997). Vieillesse au travail et personnalité. *Le Gérontophile*, 19(3), 21-31.
- Riverin, D. (1998). *Rôles-clés dans la révolution du travail*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Riverin, D., Spain, A. et Michaud, C. (1994). Une approche intégrative de l'insertion et de la transition professionnelle: deux programmes inédits. *Revue Carriérologie*, 5(3), 9-35.
- Rocher, G. (1992). *Introduction à la sociologie générale*. La Salle, Québec: Hurtubise.
- Savickas, M. L. et Walsh, W. B. (1996). *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Spain, A. et Bédard, L. (1990). La logistique féminine: les stratégies d'actualisation vocationnelle ou familiale. *Revue Canadienne de Counseling/Canadian Journal of Counselling*, 24 (2), 117-135.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (1997). Le travail au féminin: une quête de sens. *Psychologie du travail et des organisations*, 3 (3-4), 74-88.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (1998a). Le travail selon une perspective relationnelle. In C. Lamoureux et E. M. Morin. *Gestion des paradoxes dans les organisations. Actes du 9e Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française: Tome 5. Travail et carrière en quête de sens* (pp. 147-158). Cap-Rouge, Québec: Presses Inter Universitaires.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (1998b). Conception révisée du développement de carrière au féminin. *Recherches féministes*, 11(1), 95-109.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (à paraître). Cheminement professionnel de femmes: compétences inédites. *Actes du 10e Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française*. Bordeaux, France.
- Spain, A. et Hamel, S. (1991). La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. In P. Dupont (Ed.). *Éducation et travail* (pp.79-94). Sherbrooke: CRET.
- Spain, A. et Hamel, S. (1993). La métaphore de l'arbre: nouvel outil d'orientation pour la clientèle féminine. *Canadian Journal of Counselling*, 27(3), 165-176.
- Spain, A. et Hamel, S. (1994). La carrière des femmes: perspective relationnelle, réussite professionnelle et processus décisionnels. *Revue Carriérologie*, 5(4), 29-47.
- Spain, A. et Hamel S. (1995). Vivre au féminin l'insertion professionnelle. *Revue Carriérologie*, 7-18.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1994). *Devenir: approche éducative en développement de carrière au féminin*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Sztompka, P. (1994). *The sociology of social change*. Cambridge: Blackwell.
- Touraine, A. (1994). *Qu'est-ce que la démocratie?* Paris: Fayard.

- Walsh, W. B., Craik, K. H. et Price, R. H. (1992). Person-environment psychology. Dans W.B. Walsh, K. H. Craik, R. H. Price (Eds.), *Person-environment psychology* (pp. 243-270). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Weber, M. (1991). *Histoire économique*. Paris: Gallimard.
- Weber, M. (1992). *Essais sur la théorie de la science*. Paris: Plon.

À propos des auteures

Danielle Riverin-Simard (driverin@fse.ulaval.ca) et Armelle Spain (Armelle.Spain@fse.ulaval.ca) sont chercheuses au Centre de recherche sur le développement de carrière (CERDEC) et professeures titulaires à la Faculté des sciences de l'éducation de l'université Laval (Québec). Leurs intérêts communs de recherche portent sur la discontinuité professionnelle au fil des âges, sur les rapports avec le monde du travail, sur la formation continue, sur l'orientation professionnelle et le counseling de carrière.

Clémence Michaud (michaudc@umoncton.ca) est professeure à l'université de Moncton (Nouveau-Brunswick). Elle s'intéresse aux partenariats en éducation, à la transition formation-travail des professionnels de l'éducation et à la psychosociologie des professions.

Les demandes de tirés à part peuvent être adressées à Danielle Riverin-Simard (driverin@fse.ulaval.ca) ou à Armelle Spain (Armelle.Spain@fse.ulaval.ca), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Cité Universitaire, Québec, Canada, G1K 7P4. Télécopieur: (418) 656-2885.