
Cheminevements professionnels masculins

Armelle Spain

Lucille Bédard

Lucie Paiement

Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail

RÉSUMÉ

Ce texte présente les résultats d'une recherche portant sur le cheminement de carrière d'hommes au regard de la dimension relationnelle, composante décrite comme centrale au développement vocationnel de femmes. Cette dimension relationnelle se retrouve-t-elle dans le récit que des hommes font de leur vie professionnelle ? Si oui, quelle en est la nature et le rôle ? Pour commencer à répondre à ces questions, les auteures décrivent les parcours professionnels de 12 hommes, âgés entre 24 et 62 ans, et tentent d'en cerner la dynamique. Dans un contexte de mutation du monde du travail, les conclusions amènent à préciser quelques principes d'intervention en counseling d'orientation auprès d'eux.

ABSTRACT

In this article, the authors present part of the results of a study on some men's professional paths from a relational point of view. Although previous research supporting the centrality of the relational dimension in women's vocational development has been found, it is unclear whether this is the case for men. The authors interviewed 12 men, aged between 24 and 62, and describe their professional paths, trying to understand the dynamic movement of their professional lives as they reconstruct it. Within a context where the world of work is being transformed, the conclusions indicate counselling interventions that may be suitable for men.

La recherche qui a donné lieu aux résultats présentés ici s'inscrit dans un programme plus vaste mené depuis les années 90. Un bref retour sur le déroulement de ce programme permettra de situer plus précisément l'objet de l'étude sur les cheminevements professionnels masculins. Au départ, notre préoccupation portait sur le développement de carrière des femmes afin de mieux comprendre les parcours professionnels qu'elles suivent et le dynamisme qui marque leur carrière. Nos travaux ont permis dans un premier temps de circonscrire la notion d'identité comme étant au cœur de l'investissement vocationnel féminin et de déceler la présence de la dimension relationnelle dans l'élaboration de cette identité (Spain et Bédard, 1990; Spain, Hamel et Bédard, 1991). Puis, dans un second temps, est apparue l'importance de ce concept de la dimension relationnelle vue comme un point d'ancrage et de cohérence au cheminement de carrière féminin et comme une source indéniable de sens au travail pour ces femmes (Spain et Hamel, 1991; Spain, Hamel et Bédard, 1994; Spain, Bédard et Paiement, 1998 a et b, 2003). Ces conclusions ont suscité des

questions sur la nature des cheminements professionnels masculins et sur la présence possible de la dimension relationnelle dans ces cheminements.

Par ailleurs, les parcours professionnels s'inscrivent dans un contexte socio-économique précis. La dernière décennie n'a laissé aucun doute sur l'omniprésence du changement dans le monde du travail et il est prévisible que des répercussions encore inconnues de cette mutation viennent modifier les perspectives de carrière des travailleurs. La vitesse à laquelle les contextes socio-économiques se transforment place ceux-ci dans une position de constante adaptation sur le plan professionnel et les oblige à développer ce qu'une vaste majorité d'auteurs appellent une flexibilité devenue nécessaire (Fletcher, 1996; Hesketh, 2001; Patton et McMahon, 2002; Paugam, 2000; Savickas, 2000; Stroh et Reilly, 1999; Vondracek, 2001; Watts, 2001). Ce rapport d'influence entre l'environnement et le développement de carrière des individus est indéniable. Cependant, il ne peut constituer le seul appui qui permette d'élaborer une compréhension de ce développement de carrière. Au-delà de l'impact puissant du contexte sur les individus, il est important de questionner aussi la manière dont ceux-ci vivent actuellement leur développement professionnel et d'avoir accès à leur parole à ce sujet. Quelle est leur perception de leur cheminement de carrière? Quel discours tiennent-ils sur leur rapport au travail? Permettre l'émergence de ce point de vue et lui donner une place reconnue sont deux avenues qui offrent la possibilité de mieux saisir la complexité des expériences et de mieux circonscrire les multiples significations du travail à une époque où les paramètres de celui-ci changent. Ainsi se crée un tremplin à l'élaboration d'interventions plus nuancées en counseling d'orientation qui tiennent compte à la fois des perceptions des travailleurs et des mutations actuelles du contexte du travail.

Dans cette perspective et en nous appuyant sur les résultats obtenus de nos études antérieures auprès de femmes, il nous a semblé incontournable d'interroger également des hommes sur la manière dont ils perçoivent leur vie professionnelle. Les questions sont demeurées essentiellement les mêmes pour l'ensemble de la recherche à savoir que nous leur demandions de nous relater le récit de leur parcours professionnel, de nous présenter leur perception de ce qu'ils ont pris en compte dans le développement de leur carrière et de nous indiquer le sens qu'ils attribuent à leurs expériences de travail. Les réponses à ces questions pourront non seulement permettre de découvrir si le concept de dimension relationnelle a une résonance dans le comportement vocationnel masculin mais aussi de décrire leur cheminement professionnel respectif qui traverse une période d'importants changements survenus sur le marché du travail depuis les dix dernières années. Si le but global de la recherche est d'explorer la présence de la dimension relationnelle à travers la description du cheminement professionnel masculin, le propos de ce présent article est de jeter un regard sur les résultats concernant exclusivement le cheminement professionnel des hommes interrogés où chacun d'eux révèle comment s'est élaborée jusqu'à maintenant sa carrière.

LA MÉTHODE

But et modèle

Le but de cette étude consistait en l'exploration du cheminement professionnel d'hommes à partir de ce dont ils avaient tenu compte dans les choix qui l'ont jalonné. Dans ce cheminement, ils pouvaient inclure toutes les expériences de travail qu'ils jugeaient pertinentes et non pas seulement celles qui suivaient la fin de leurs études. Une recherche scientifique de nature exploratoire axée sur la découverte (Lessard-Hébert, Goyette et Boutin, 1996; Van der Maren, 1995), qualitative et descriptive (Riverin-Simard, Spain et Michaud, 1997), visant à comprendre la manière propre de ces hommes de se représenter le déroulement de leur carrière s'imposait. Cette étude ne cherchait ni à valider une théorie donnée, ni à confirmer des hypothèses, ni à prédire des comportements, mais plutôt à observer et à comprendre ce cheminement d'un point de vue subjectif, c'est-à-dire à partir du discours des hommes eux-mêmes sur leur expérience, malgré les limites sérieuses que cette méthode de recherche impose à la généralisation des résultats.

Participants

Douze hommes âgés de 24 à 62 ans, pour une moyenne de 46,5 ans, ont répondu à l'appel des chercheuses. Ils ont été recrutés par la voie des médias écrits et radiophoniques de la région de Québec pour constituer un échantillon non probabiliste de volontaires (Beaud, 1997). Ils n'ont pas été rémunérés et tous manifestaient un intérêt pour témoigner de leur cheminement professionnel. Par leur sélection, on cherchait à fournir un éventail large des âges et des secteurs d'emploi investis. Par cette diversité, les chercheuses visaient à comprendre et à mettre en lumière les éléments contextuels liés au cheminement de chacun des participants. Pour pouvoir assurer la mise en perspective des résultats, voici les occupations des participants au moment où ils ont été rencontrés : un enseignant, un étudiant, un préposé aux malades, un biologiste, un fonctionnaire à la retraite, un administrateur, un journaliste, un consultant, un informaticien, un consultant au chômage, un vendeur au chômage et un dentiste à la retraite. Leurs études initiales ont conduit l'un de ces hommes à un secondaire professionnel, trois à un secondaire V, un à un diplôme d'études collégial, quatre à un baccalauréat universitaire, un à une maîtrise, un à un doctorat professionnel alors qu'un n'a pas complété son baccalauréat. En termes de statut civil, six étaient mariés ou en union de fait, trois étaient séparés ou divorcés et trois étaient célibataires. Six avaient des enfants, deux ou trois selon le cas.

Cueillette des données

Comme il s'agissait de permettre aux participants de relater l'histoire de leur vie professionnelle selon leur façon propre de la construire, l'entrevue individuelle semi-structurée (Daunais, 1984) et semi-dirigée (Deslauriers, 1991) a été privilégiée comme mode de cueillette des données. Au préalable, tous les

participants avaient pris connaissance de la position adoptée sur ce qui peut constituer une vie professionnelle à savoir toutes les activités reliées au travail; par exemple, celles qui permettent de s'y préparer (études, formation ou stages d'apprentissage), celles qui favorisent l'exercice de compétences (bénévolat de tous genres) tout autant que les activités de travail rémunéré. Ils connaissaient aussi la question générale qui leur serait posée lors de l'entrevue. Cette question s'énonçait comme suit : « Pouvez-vous nous relater le déroulement de votre vie professionnelle, à partir des premières expériences que vous associez au travail, jusqu'à votre situation actuelle? Plus précisément, pouvez-vous décrire, pour chacune des expériences nommées, les choix que vous avez faits, de qui et de quoi vous avez tenu compte dans vos décisions et le sens que vous reconnaissez à chacune des expériences de votre parcours ? ».

Cette question générale était rappelée à chacun des participants au début de l'entrevue de sorte que chacun était prêt à entreprendre le récit de l'ensemble de sa vie professionnelle. Des questions complémentaires étaient formulées au fur et à mesure pour permettre au participant de clarifier, d'explicitier ou de préciser son propos. Les entrevues ont duré en moyenne une heure et demie.

Les récits ont ainsi été recueillis d'abord par la chargée de recherche pour le premier candidat, puis par l'une ou l'autre des deux intervieweuses, étudiantes à la maîtrise en sciences de l'orientation qui avaient auparavant complété une solide formation en counseling et à qui les responsables de l'équipe ont donné un entraînement à l'entrevue de recherche. Elles ont ensuite été supervisées sur chacune des entrevues réalisées pour s'assurer à la fois de l'atteinte des objectifs et de l'uniformité dans la cueillette des informations.

Analyse des données

Toutes les entrevues ont été enregistrées et retranscrites intégralement. Le contenu retranscrit des entrevues a été soumis à une analyse qualitative systématique en cinq étapes mise au point par notre équipe : lecture et écoute flottantes, codification des unités de significations, traduction en termes psychologiques, synthèse pour chacun des participants et synthèse pour l'ensemble (Spain et Hamel, 1991). À l'opposé d'une analyse de contenu pour laquelle une grille préalable est élaborée, cette méthode d'analyse descriptive permet de retenir les éléments qui proviennent des données elles-mêmes et dont les thèmes particuliers émergent du discours des participants. Ces données ont été synthétisées et regroupées en catégories par une analyste, selon une méthode inspirée de Miles et Huberman (1994) précisément en ce qui a trait à la reconnaissance des thèmes et à la réduction des données par regroupements. Par la suite, cette compilation a été ramenée à l'attention de l'équipe afin de vérifier la compréhension et de cerner toutes les nuances apportées par les participants. Si une hésitation était présente chez une analyste, le retour aux propos mêmes du participant s'imposait jusqu'à l'obtention d'une compréhension unanime. Ce travail d'explicitation des analystes et leur interaction à la fois avec les données de recherche et avec la perception réciproque qu'elles en avaient, laissaient place

à un mouvement d'intersubjectivité qui était susceptible de rendre avec plus de justesse la richesse des contenus. Parallèlement à la transcription, les intervieweuses avaient consigné leur compréhension globale de l'histoire de chacun des participants qu'elles avaient rencontré et avaient rédigé une vignette, soit une brève synthèse du témoignage recueilli. Cette synthèse a aussi servi, avec les analyses effectuées à toutes les étapes, de points de triangulation, tel que le prévoit la technique dite de «triangulation du chercheur» où des membres de l'équipe de recherche comparent leurs observations en vue de préciser et de raffiner les compréhensions (Denzin, 1978, 1988, dans Muchielli, 1996, pp. 261-262).

Pour ce type de recherche descriptive, inscrite dans un paradigme constructiviste (Riverin-Simard et al., 1997) où l'intention est nettement de privilégier le sens donné à l'expérience, il existe des critères propres de validation dont la crédibilité et la transférabilité (Savoie-Zajc, 1997). La crédibilité est assurée par l'utilisation de triangulations comme celle décrite plus haut. La compréhension du phénomène telle que dégagée des témoignages et des analyses est-elle plausible ? La réponse à cette question établit la crédibilité du savoir généré. Ce savoir peut-il aider à comprendre la dynamique des éléments d'une situation similaire ? D'autres personnes s'y reconnaissent-elles ? Les échos entendus à la suite de la diffusion de ces résultats contribueront à cette proposition de leur transférabilité.

Les résultats

Précisons d'abord la signification donnée aux termes fréquemment utilisés dans ce texte. Le cheminement professionnel ou de carrière recouvre la suite des expériences associées au travail, vécues par une personne. Le cheminement apparaît alors comme un parcours constitué de plusieurs segments qui diffèrent par leur durée et leur nature –études, activités professionnelles, bénévolat, périodes sans emploi- concernant le travail. Le développement de carrière ou professionnel est le mouvement dynamique qui caractérise le cheminement d'une personne.

Les résultats de cette étude ont permis, entre autres, de saisir les types de parcours qui caractérisent les cheminements professionnels des participants, la nature et les particularités des segments de même que leur nombre ainsi que le dynamisme qui les anime. Quel enchaînement ont-ils donné à leurs expériences ? Comment s'est développée leur carrière dans le temps ? Quel est le mouvement qui la caractérise ? Ce sont ces résultats qui sont maintenant décrits.

LES PARCOURS

Les types de parcours

Les cheminements professionnels révélés par les propos des participants montrent trois types de parcours : un parcours linéaire, un parcours sinueux et un parcours fractionné.

Le parcours linéaire. Ce parcours en ligne droite est celui où la formation initiale débouche sur une seule et même activité, toute la vie professionnelle durant,

même auprès de plus d'un employeur. Ce type de parcours rejoint l'expérience vécue d'un participant et l'expérience anticipée d'un autre. En effet, un seul a connu un parcours linéaire au sens strict. Ce dernier a terminé une formation comme dentiste et a pratiqué cette profession jusqu'à sa retraite. Au début de sa carrière, il a travaillé pour une organisation et par la suite, il a ouvert sa propre clinique où il a œuvré jusqu'à ce qu'il se retire de la pratique. Par ailleurs, le plus jeune des participants qui vient de terminer un baccalauréat en enseignement a commencé à travailler dans ce domaine à titre de suppléant et il envisage d'enseigner toute sa vie car cela représente pour lui « une vocation ». Il a cependant vécu jusqu'à maintenant un grand nombre d'expériences professionnelles variées (18) comme étudiant pour gagner sa vie et payer ses études. L'avenir lui permettra-t-il d'avoir accès à un parcours plus uniforme tel qu'il le souhaite?

Le parcours sinueux. Un parcours sinueux est celui où la formation initiale constitue la direction principale de la carrière mais où de multiples voies sont empruntées. Quatre participants laissent voir de tels tracés plus sinueux où une première orientation est prise et conduit à des expériences professionnelles qui y sont liées mais parfois de façon excentrique, ou encore à des écarts de parcours avec retour sur la voie principale. Ainsi, une personne qui fait des études en administration, poursuit sa carrière dans ce domaine mais en exerçant des fonctions très différentes et en endossant divers statuts. Il se retrouve aussi bien représentant pour une industrie, directeur général pour une autre, sans emploi, propriétaire de son entreprise, redresseur d'entreprise, directeur d'un organisme à caractère social. Un autre apprend « sur le tas » un métier en communications auquel il aspire mais pour lequel il n'existait pas de formation à l'époque. Il hésite et fait une tentative dans le domaine de la vente, ce qui lui permet de vérifier son orientation et de revenir à son premier choix. Un autre encore suit une formation initiale en sciences et cet intérêt demeure le fil conducteur de son cheminement mais sa trajectoire est très saccadée. D'une part, il accepte des emplois dans d'autres domaines pour améliorer sa condition financière ou sociale (représentant des ventes, vérificateur à l'impôt) et d'autre part, il vit quelques périodes de chômage (3) et tente de créer sa propre entreprise. Mais, il revient toujours à son premier intérêt et ses études de maîtrise et de doctorat entrecroisent ou chevauchent des périodes de travail. Enfin, un participant a suivi une formation initiale en génie civil et connaît un parcours irrégulier qui va d'un poste d'ingénieur, à ceux d'enseignant, de gestionnaire de programme, de directeur de projets, de gestionnaire de recherche.

Le parcours fractionné. Un parcours fractionné est celui qui présente une série de ruptures dans le cheminement professionnel constitué de parties plus ou moins hétéroclites. Six participants ont parcouru un itinéraire ainsi fragmenté où la formation initiale ne correspond pas nécessairement aux choix effectués en cours de route. Une brève évocation de l'histoire professionnelle de l'un d'eux permettra d'illustrer ce type de parcours. Il s'agit d'un participant de 46 ans qui, à l'adolescence suit un cours au secondaire professionnel, option coiffure, pour pouvoir entrer le plus rapidement possible sur le marché du travail et devenir

autonome, compte tenu des difficultés financières de ses parents séparés. Il ne travaille que quelques semaines dans ce domaine. Après plusieurs « petits boulots sans avenir », il suit une formation technique qui le conduit à un emploi qu'il occupe pendant deux ans. Animé par un esprit d'entrepreneur, il crée sa propre entreprise où il engage sa conjointe et à eux deux, ils opèrent cette compagnie pendant 12 ans. En parallèle, il exerce différentes activités telles que donner de la formation professionnelle dans son domaine d'activités ou conduire des autobus scolaires. Il finit par vendre sa compagnie quelque temps après que sa femme s'en soit retirée tout en continuant à y travailler comme employé quelques mois. Puis, il fait un arrêt d'un an où il se consacre à des activités bénévoles significatives pour lui. Par la suite, il retourne aux études pour acquérir d'autres connaissances et compétences dans le domaine du transport. Cela lui permet de trouver plusieurs emplois dans ce secteur d'activités mais il connaît tout de même quelques périodes de chômage (3) dont celle où il est au moment de la rencontre.

Chez les participants dont le développement de carrière s'est effectué de manière fractionnée, la majorité (4) ont vécu des difficultés d'orientation professionnelle à l'adolescence. Ces derniers sont entrés sur le marché du travail sans savoir où se diriger, sans pouvoir reconnaître un domaine professionnel qui les attire particulièrement et sans connaître leurs forces et leurs limites. Ils ont dû explorer leurs intérêts et leurs aptitudes au fur et à mesure des emplois occupés ou des retours aux études. Leur identité professionnelle est restée fragilisée et bien que tous aient travaillé et soient toujours sur le marché du travail, deux d'entre eux se retrouvent dans la quarantaine, en chômage et à la recherche d'emploi, un troisième demeure indécis sur la direction à donner à sa carrière après avoir complété des études de baccalauréat dans un domaine qu'il n'est pas certain de vouloir investir et un dernier cherche à unifier ses intérêts diversifiés dans un projet professionnel.

En général, la vie professionnelle de ces individus progresse de manière imprévisible et discontinue. Les parcours fractionnés montrent des segments plus ou moins longs qui sont autant de chemins qui vont dans diverses directions, parfois opposées.

La nature et les particularités des segments de même que leur nombre

Si un grand nombre d'activités diverses se succèdent à travers le cheminement professionnel des participants, leur nature s'avère être tout aussi variée et répond d'abord aux besoins et aux choix de chacun. Leur discours permet de distinguer quelques éléments particulièrement révélateurs de leur parcours respectif, c'est-à-dire de l'ensemble des expériences relatées. Ce parcours est constitué d'une suite de segments qui comprennent la première expérience de travail qu'ils ont considérée comme telle, les études initiales et les retours aux études. Les particularités comprennent quant à elles le cumul des occupations d'ordre professionnel, les statuts de travailleur et les activités bénévoles.

La première expérience. La première expérience considérée par les participants comme étant associée au travail se situe entre l'âge de 10 et 15 ans pour sept

d'entre eux et entre 16 et 19 ans pour les autres. Pour huit, il s'agit de travail d'été ou d'activités rémunérées qui se poursuivent toute l'année, comme camelot par exemple, alors qu'ils sont étudiants à plein temps. Trois autres estiment que leur première expérience professionnelle est liée à leur engagement dans des études choisies pour les mener au marché du travail. Enfin, pour un, il s'agit du premier emploi qu'il a obtenu pour gagner sa vie.

Les études initiales. Les études initiales chez ces participants sont plus ou moins prolongées et s'étendent de façon très diverse sur un continuum qui va des études secondaires professionnelles aux études doctorales terminées. Les différentes situations ont déjà été décrites sous la rubrique qui traite de la description des participants.

Le retour aux études. La très grande majorité des participants (10) sont retournés aux études après être entrés sur le marché du travail, soit pour parfaire leur formation initiale, soit pour « ajouter d'autres cordes à [leur] arc » mais selon les mêmes intérêts que ceux établis auparavant, soit pour se diriger vers un autre domaine d'activités professionnelles. Ces retours aux études s'échelonnent entre le début de la vingtaine, après quelques années au travail jusqu'à la cinquantaine avancée, au moment où la carrière est installée. Voici les contextes dans lesquels ces études sont entreprises : en période de chômage, en parallèle avec le travail, à la suite d'un emploi perçu comme sans avenir ou, au contraire, révélateur d'une nouvelle direction à donner à sa vie professionnelle, en période d'arrêt dû à un épuisement, ou encore en réponse à un désir de poursuivre des activités professionnelles autres au delà d'une première retraite. Plusieurs situations se retrouvent chez un même participant tout au long de son parcours. Ainsi, à un moment de son cheminement, un participant suit des études en concomitance avec son travail et plus tard, il interrompt celui-ci pour se consacrer entièrement à ses études pendant un certain temps. L'inverse arrive aussi soit le retour aux études à plein temps après une période plus ou moins longue d'emploi, puis la poursuite en parallèle des études et du travail.

Le cumul d'activités professionnelles. Le cumul de plusieurs activités professionnelles se retrouve chez neuf participants et il ne concerne pas seulement l'engagement dans un travail simultanément à la poursuite d'études mais aussi l'occupation de plus d'un emploi en même temps. Certains (3) ont connu les deux situations c'est-à-dire qu'ils ont cumulé plus d'un emploi à un moment donné et à d'autres moments, ils ont étudié et travaillé parallèlement.

Les différents statuts de travailleur. À travers les différents segments de leur vie professionnelle évoquée par les participants, apparaît une série de statuts de travailleur qui comprend l'employé salarié à temps plein, le travailleur autonome, le travailleur contractuel, le travailleur à temps partiel, le propriétaire d'entreprise, le sans emploi, l'étudiant à plein temps, l'étudiant à temps partiel, le retraité, le travailleur arrêté temporairement parce qu'en épuisement professionnel. En considérant les expériences professionnelles vécues à la suite des études initiales, un seul participant a connu seulement deux statuts de travailleur alors que chez les 11 autres, cela va de trois à six statuts différents, dans l'ensemble de leur

cheminement. Sans entrer dans les diverses situations d'emploi, retenons que sept participants de tous âges et de toutes formations ont connu des périodes plus ou moins longues sans travail rémunéré. Par ailleurs, quatre participants se sont engagés dans la mise sur pied de leur propre entreprise, à un moment donné de leur carrière.

Le bénévolat. Enfin, le bénévolat fait partie de la vie de la majorité des participants (7) et est considéré comme une occupation non seulement de dévouement à sa communauté mais aussi comme une activité qui permet d'exploiter ses compétences professionnelles et, en ce sens, d'en retirer un profit personnel en termes d'amélioration de ses habiletés, de reconnaissance de ses performances et de valorisation reçue.

Le nombre de segments

Les cheminements professionnels des participants interrogés mettent en relief le nombre de périodes distinctes qu'ils comportent. En effet, ce nombre varie entre 14 et 26 pour tous à une exception près, un participant maintenant à la retraite dont le parcours est constitué de 5 segments pour l'ensemble de sa carrière. Autre exemple, le benjamin de 24 ans partage le même nombre de segments dans sa vie professionnelle avec l'aîné des participants qui a 62 ans, soit 18, allant du premier emploi occupé, l'été comme étudiant, jusqu'au travail actuel. Le parcours d'un participant de 29 ans laisse voir 22 segments alors que pour un autre de 55 ans, il en apparaît 20. La moyenne pour l'ensemble est de 17 segments alors que l'âge moyen est de 46,5 ans. L'exemple de François illustre ces parcours et leurs différents segments : François (42 ans) situe sa première expérience de travail à l'âge de 16 ans lors de son premier emploi d'été. Il connaît par la suite quatre emplois différents pendant ses études universitaires en biochimie. Devenu bachelier, il obtient un premier emploi très convoité comme professionnel de sa discipline, emploi qu'il garde pendant deux ans. Voulant augmenter ses qualifications, il souhaite retourner aux études avec l'appui de son employeur mais celui-ci ne l'entend pas ainsi et le congédie. Il trouve alors un emploi dans un laboratoire de biochimie. Peu motivé par le sujet d'étude, désireux d'une vie sociale plus active et d'un meilleur salaire, il postule et obtient un emploi de représentant des ventes pour un distributeur de matériel scientifique. Après quelques temps, en contexte de récession, il est remercié et vit une période de chômage. Il décide alors de commencer des études de maîtrise qu'il abandonne avant la fin et se dirige plutôt vers un emploi dans un centre de traitement fiscal, à occuper des tâches qui ne correspondent ni à sa formation ni à ses compétences. Mis à pied, il se réinscrit à des études de maîtrise, les termine tout en travaillant à temps partiel, dans un laboratoire. Par la suite, de nouveau sans travail rémunéré, il se sert de ses connaissances pour développer un nouveau produit et investit son temps dans la création de ce qu'il souhaitait devenir une petite entreprise mais le manque de fonds met un terme à ce projet. Considérant l'absence de débouchés, il s'inscrit au doctorat et fait du travail de supervision d'étudiants, de correction et de traduction de textes. Au moment de l'entrevue, il n'a plus le statut d'étudiant et recherche un emploi.

Au milieu de sa vie, ce participant a déjà à son actif plusieurs expériences (14) liées à sa vie professionnelle. Son parcours sinueux a connu plusieurs tournants qui, entre autres, l'ont entraîné dans un va-et-vient entre les études et le travail. Des périodes sans emploi l'ont en effet incité à poursuivre sa formation jusqu'à l'obtention d'un doctorat qui cependant ne lui garantit pas davantage de travail.

En somme, les types de parcours masculins observés sont variés et les segments qui les composent sont à la fois multiples et diversifiés. Chaque parcours répond aux aspirations personnelles de chacun des participants comme au contexte où ils ont évolué. Au-delà du tracé de leurs cheminements professionnels, il importe de se demander ce qui les a animés à travers ces expériences et a contribué à leur développement de carrière.

Le dynamisme

Le développement de carrière des participants est animé d'un dynamisme interne qui conditionne leurs choix professionnels. Parmi l'ensemble des forces en présence, les résultats révèlent qu'entre autres, une impulsion pragmatique s'impose dès les premiers emplois et persiste tout au long des parcours et que s'y joint une impulsion relationnelle.

L'impulsion pragmatique

Un mouvement d'ordre pragmatique se déploie déjà lors des emplois obtenus comme étudiants qui constituent une première expérience de travail pour tous à l'exception d'un participant. S'ils ne sont généralement pas en lien direct avec les choix professionnels subséquents, ils jouent différents rôles selon les uns ou les autres. Ainsi, ils apportent un soutien à l'établissement de la vie professionnelle, soit en permettant de gagner de l'argent, qui éventuellement aide à payer les études, soit en donnant l'occasion à l'adolescent ou au jeune adulte de s'expérimenter, de découvrir et d'explorer ses aptitudes et ses intérêts ou encore d'apprendre les règles du travail rémunéré. Par exemple, certains trouvent dans le travail, à l'adolescence, un moyen de s'occuper, de se faire quelques sous et surtout de s'engager dans la poursuite de leur but d'études universitaires:

C'est sûr que c'est l'âge [11-12 ans] aussi où je voulais avoir des sous un peu. (...) Et là je me suis aperçu que ce n'était non seulement pour gagner de l'argent, mais c'était aussi pour occuper le temps. (...) J'avais dans l'idée, dès ce moment-là, que j'allais aller à l'université un jour, alors cela me permettait d'accumuler des sous. (...) C'était tout le temps dans cette optique-là aussi. Alors, là-dedans, ce qui embarque, c'est le fait d'avoir un but. Je travaille non seulement pour occuper le temps, pour payer de bonnes choses, mais pour payer mes études. (24 ans)

Je pensais avoir de l'argent à la fin de l'été quand j'allais retourner à l'école. Cela allait mettre un peu d'argent dans mes poches pour passer l'année scolaire. (42 ans)

Si un emploi d'étudiant permet de se payer des études, il contribue aussi à se donner un statut et à s'expérimenter:

[J'ai fait] des travaux d'été, en usine, (...) premièrement parce que mes parents avaient cette usine là, et deuxièmement, c'est parce que je voulais voir qu'est-ce qu'il en était du travail manuel. (62 ans)

Mais je pensais surtout en terme de crédibilité. (...) C'était un emploi tout à fait approprié pour quelqu'un dans ma position, avec ma formation et mes ambitions. (...) je ne pouvais pas me passer d'avoir un bon boulot et de gagner du fric comme le faisaient mes amis à l'université. (...) il y avait l'argent et il y avait aussi la nature du travail. (42 ans)

L'emploi d'étudiant permet d'acquérir des biens certes mais aussi des compétences essentielles comme la ponctualité, la fiabilité, le sens des responsabilités. En retour, le jeune éprouve fierté et appréciation :

C'était beaucoup pour avoir des sous afin de me payer des choses. (...) J'aimais cela livrer, voir des gens et leur donner le journal. (...) À l'époque, nous rencontrions des gens et les gens nous parlaient, (...) j'avais une certaine fierté parce qu'il y avait quand même la question financière, me payer des choses. (...) Je réalisais quelque chose par le fait que pour moi, c'était important d'être à l'heure. C'était important de donner un service. C'était important d'être apprécié. Cela avait beaucoup de sens. (43 ans)

Enfin, l'emploi d'étudiant en plus de servir à développer des compétences de base et à cultiver le sens des responsabilités, est parfois considéré pour son aspect ludique tout en étant formateur:

Ce n'était pas rémunéré beaucoup, on avait des petits montants mais il fallait beaucoup qu'il y ait un aspect de jeu là-dedans. (...) Pour moi, le sens dans cet emploi c'était d'avoir du plaisir et d'avoir des responsabilités. (43 ans)

Si par leurs premiers emplois les participants cherchent à acquérir une autonomie à la fois économique, professionnelle et sociale, la suite de leur parcours reste marquée par une visée pragmatique. Les témoignages suivants l'illustrent :

Là je me suis dit, il faut bien que je m'enligne sur quelque chose (...) il faut qu'il y ait de l'argent qui entre (...). Il faut que je travaille, je ne suis pas rentier. (46 ans)

(...) Et je suis retourné aux études. À contrecœur, à reculons je suis retourné aux études cette fois pour faire un doctorat. (...) de mon point de vue, c'était forcé. C'était la récession et il n'y avait pas de boulot, tout simplement. (...) La façon d'éviter au moins de tomber sur le B.S. (42 ans)

(...) Qu'est-ce que je ferais bien pour continuer à gagner ma vie? (62 ans)

Cela m'afflige cette réalité de voir qu'au moment où je devrais normalement envisager une sortie je n'ai toujours pas réussi ma rentrée! Je suis obligé de me battre pour gagner ma vie. (...) Je suis à la gagner ma fichue de vie (...) et à la gagner pas nécessairement de la façon dont je voudrais le faire et à faire des choses que je n'aime pas faire qui justement ne viennent pas optimiser mes forces. Je fais des choses dans lesquelles je souffre de faire. Je les fais pour pouvoir vivre. Je gagne ma vie. Et pour moi, cela a plein de sens quand je vous dis que je gagne ma vie. (51 ans)

L'impulsion relationnelle

Cette impulsion se reconnaît dans les choix professionnels initiaux où elle contribue à donner une première direction à la carrière de tous les participants et elle continue de se manifester par la suite tout au long des parcours de chacun, dans leur prise en compte des rapports aux autres lors des choix professionnels subséquents. Elle recouvre différentes réalités et concerne les rapports avec les parents, un frère, un cousin, une conjointe, les enfants, les collègues, les patrons, les employés, la clientèle et les pairs.

Diverses situations se présentent, par exemple à l'adolescence, la séparation des parents pour l'un ou le décès d'un père pour un autre obligent deux participants à s'engager très tôt sur le marché du travail avec le désir de s'affranchir de leur famille. Pour un autre, le rapport de compétition avec son frère face au regard de leur père détermine sa première orientation. Pour un autre encore, le besoin de devenir crédible aux yeux de sa mère le conduit à accepter un emploi d'étudiant. Ils s'expriment ainsi :

Pourquoi j'ai choisi ce [domaine]? C'est parce que (...) j'ai été obligé de me prendre en mains. Mes parents séparés, ils s'occupaient de leurs affaires, ils avaient d'autres chats à fouetter. Donc, il a fallu que je me dise : « Qu'est-ce que je fais? » (46 ans)

Je pensais avoir de l'argent à la fin de l'été (...) pour passer l'année scolaire. Mais je pensais surtout en terme de crédibilité parce que ma mère m'aurait sans hésiter envoyé moisir dans un bled perdu (...) auprès de mes grands-parents (...). Alors, si j'avais un boulot, j'avais une bonne excuse pour rester [dans cette ville] avec mes amis et jouer [à la balle molle]. (42 ans)

Plus tard dans le déroulement de leur vie professionnelle, la majorité des participants, lorsqu'ils pèsent le pour et le contre d'une décision, considèrent l'un ou l'autre ou plusieurs des aspects liés à la dimension relationnelle qui se révèle dans leur besoin d'être en contact avec les gens, d'établir de bons rapports avec les collègues, les patrons ou la clientèle, de privilégier le travail d'équipe ou de retrouver des personnes connues, d'être utile aux autres, de transmettre quelque chose aux autres, d'apprendre des autres, d'avoir de l'influence ou du pouvoir sur les autres, de pouvoir poursuivre un engagement social face à leur communauté en parallèle avec le travail ou encore dans leur besoin d'obtenir une reconnaissance sociale. Par ailleurs, tous ceux qui vivent ou ont vécu en couple disent avoir tenu compte de leur conjointe et de leurs enfants s'il y a lieu avant de décider de s'engager dans une direction ou une autre. Par exemple, ces participants témoignent :

J'avais dit à mon « boss » un moment donné, après trois ou quatre ans : « Moi là, pour les cinq, six, huit prochaines années, je pense bien que je ne bougerai pas. (...) Je tenais compte de l'éducation des enfants. Je tenais compte aussi des [activités] de ma femme. (57 ans)

J'avais opté pour l'emploi qui était à Trois-Rivières parce que premièrement, je venais de me marier et deuxièmement, c'était quand même un emploi intéressant bien que moins rémunérateur (...). L'emploi de [ma femme] était intéressant et (...) certain. Plus loin, il dit : Donc, il y avait la question de mobilité (...) [Ma femme] n'était pas intéressée à déménager. Elle aimait son emploi, elle voulait le conserver. (43 ans)

L'importance accordée à ces rapports les a conduits soit à accepter ou à refuser un emploi, soit à modifier leur investissement au travail, soit à redéfinir leur parcours.

Bref, les témoignages des participants à cette recherche montrent le dynamisme qui les anime dans leurs choix professionnels. Les considérations à la fois pragmatiques et relationnelles font partie de la réflexion qui guide leurs décisions initiales ou subséquentes.

DISCUSSION

Les résultats issus des témoignages des participants à cette recherche mettent en lumière la diversité des parcours professionnels par leurs types et par leurs nombreux segments. Ils éclairent aussi le dynamisme de ces parcours. Quelques éléments se dégagent de l'analyse des propos des hommes interrogés et retiennent l'attention. Ils concernent la manière dont s'articule l'enchaînement de leurs expériences professionnelles et la vitalité qu'elles expriment. Plus précisément, les éléments discutés se regrouperont autour de la diversité des parcours, l'apport subjectif, les difficultés d'orientation et la dimension relationnelle.

La diversité des parcours

Un premier constat s'impose à savoir qu'aucun des participants ne partage avec un ou plusieurs autres un cheminement professionnel identique. Chacun des participants a construit de manière singulière sa vie professionnelle en y inscrivant ses désirs, ses exigences, ses valeurs et ses contraintes, dans un ordre et selon une mesure qui lui sont propres. Comme la réalité de chacun diffère, les chemins que leur vie professionnelle emprunte sont uniques et obligent à voir qu'aucune direction choisie n'est garante de la suite du tracé.

La diversité se retrouve dans le nombre de segments des parcours suivis, leur nature, leur conjoncture ou encore dans leur durée. Prenons l'exemple des statuts de travailleur. Parmi les situations observées, les périodes sans emploi tout comme les retours aux études se retrouvent chez la majorité des participants et un lien apparaît fréquent entre les deux. Comme si un moment d'arrêt, ici involontaire (chômage, épuisement professionnel, retraite) permettait de faire le point, de revisiter ses besoins, ses désirs et ses valeurs et de préciser davantage le sens recherché à travers sa vie professionnelle pour ensuite agir dans cette perspective qui se traduit chez plusieurs par un retour aux études. Actuellement, ce type d'arrêt peut être négocié par l'employé de manière formelle auprès de certaines organisations de travail. Par exemple, il est possible d'obtenir un traitement différé de son employeur en vue d'arrêter de travailler pendant une certaine période, ou encore d'obtenir un congé de perfectionnement avec ou sans solde. Par contre, devant un arrêt de travail forcé, le travailleur subit une situation imprévue et non désirée qui le laisse perméable aux doutes et questionnements concernant son développement de carrière.

Les résultats de cette recherche montrent l'avantage sinon la nécessité de se donner le temps et l'espace d'une réflexion face à sa vie de travail au fur et à mesure qu'elle se déploie pour mieux comprendre la direction voulue et possible dans le contexte où elle s'inscrit. Est-ce l'agitation, l'inquiétude, l'exigence de performance ou tout à la fois qui absorbent le travailleur dans ses activités dès son entrée sur le marché du travail sans lui permettre de remettre en question ses choix, autrement que dans la précarité? L'organisation du travail est-elle ainsi structurée qu'elle laisse le travailleur à l'ombre de ce qui l'anime profondément tout en l'obligeant à gérer lui-même sa carrière, c'est-à-dire à se renouveler, à s'adapter, à innover? Une telle situation, si elle est réelle, place l'individu en porte-

à-faux, dans une constante recherche de cohérence qui est parfois latente, parfois explosive mais inévitable et profonde. En effet, les témoignages indiquent que ces travailleurs tentent tout au long de leur parcours de répondre à des besoins pas toujours reconnus au départ mais dont l'importance vitale leur est révélée souvent au gré des circonstances. Ils découvrent alors qu'il leur faudra viser la réalisation de leurs désirs pour assurer leur propre évolution. Ce regard rejoint les propos de Young et Rodgers (1997) qui faisaient état de travailleurs qui décident après plusieurs années de travail, de donner à leur carrière une nouvelle orientation parce qu'ils éprouvent le besoin d'une plus grande congruence interne.

L'apport subjectif

Se rappelant que la moyenne d'âge des participants à cette recherche est de 46,5 ans, il faut convenir que la plupart d'entre eux avaient commencé leur vie professionnelle bien avant que les changements structurels du travail n'apparaissent avec la décennie 90 et n'imposent des diktats de flexibilité et d'adaptabilité professionnelles (Gollain, 2000; Ostroff et Clarck, 2001; Russell, 2001). Des chercheurs prédisaient alors que l'avenir réserverait aux travailleurs des cheminements professionnels fragmentés (Arnold et Jackson, 1997; Cardinal et Lépine, 1998; Mirvis et Hall, 1996). L'expérience des participants à ce chapitre permet de voir que les parcours sinueux et fractionnés ne sont pas les résultats seulement des changements socio-économiques récents associés au monde du travail. Parmi les cheminements professionnels étudiés ici, le contexte, qu'il soit familial, social ou économique, a joué un rôle certain dans les bifurcations des trajets mais plus encore le désir et le besoin de se développer ont animé tous les participants qui ont connu ces parcours. L'évocation des multiples considérations prises en compte (Spain, Bédard et Paiement, sous presse) pour continuer à évoluer à la suite de ruptures ou d'écarts subis ou choisis dans les trajectoires indique que le développement de carrière est d'abord le résultat d'un mouvement dynamique interne que chacun de ces participants a dirigé pour répondre à ses propres désirs. L'importance des forces extérieures qui ont modifié ces dernières années le cadre dans lequel s'inscrit le développement professionnel n'est pas réduite. Au contraire, elles ont sur lui une influence indéniable. Cependant, ce serait une erreur d'attribuer la diversité et la fragmentation des cheminements professionnels à ces seules nouvelles balises sans tenir compte du fait que le développement de carrière relève de considérations subjectives maintenant peut-être tout autant qu'auparavant.

Cette perspective permet de voir à l'instar de Storey (2000) que les facteurs externes actuels entraînent moins une transformation fondamentale du concept de carrière qu'une évolution vers une notion plus complexe constituée d'une plus large étendue de significations. Cet aspect est d'importance dans les moyens à mettre en place dans l'aide à apporter aux travailleurs en terme d'orientation et de counseling. Par exemple, il importe d'assurer un soutien en orientation tout au long de la vie active des travailleurs car les décisions d'ordre professionnel sont nombreuses et cruciales aussi bien à 50 ans qu'à l'adolescence. Par ailleurs, les propos des hommes interrogés obligent à constater la nécessité de prendre en

considération les enjeux subjectifs qui sous-tendent les décisions tout autant que les événements contextuels dans la manière de concevoir des interventions en counseling de carrière.

Les difficultés d'orientation

Le témoignage des quatre participants qui ont en commun d'avoir eu des difficultés d'orientation à l'adolescence, c'est-à-dire de ne pas avoir su dans quelle direction orienter leurs choix professionnels, interpelle. Ils ont tous les quatre connu un parcours fractionné. Ils ont dû explorer leurs intérêts et leurs aptitudes au fur et à mesure des emplois occupés ou des études ultérieures mais leur identité professionnelle ne leur semble pas cernée. De plus, les quatre personnes évoquent une souffrance liée d'une part, à l'aspect laborieux de leur cheminement professionnel et d'autre part, à la fragilité du mouvement qui le caractérise. Bien qu'ils aient entre 29 et 51 ans, qu'ils aient élargi leurs connaissances et leurs compétences, qu'ils aient interagi avec différents environnements de travail de façon souvent considérée satisfaisante pour eux, ils demeurent en quête d'une voie unifiante. Cette situation souligne la nécessité d'une intervention continue en orientation auprès d'une telle clientèle et l'importance d'en faciliter l'accès dès l'adolescence. En plus des informations factuelles sur les débouchés qu'offre le marché du travail, les conseillers d'orientation ont un rôle fondamental à jouer auprès des travailleurs qui cherchent à donner un sens à leur vie professionnelle et ainsi à consolider leur identité.

La dimension relationnelle

La question de la dimension relationnelle qui se posait à l'origine de cette recherche a trouvé un écho dans les propos des participants. En effet, en évoquant le déroulement de leur vie professionnelle, les hommes interrogés ont maintes fois souligné comment des personnes significatives ont été prises en compte dans les choix qui ont orienté leur parcours. Si la nécessité de gagner leur vie s'impose sans équivoque et même précipite pour certains leur entrée sur le marché du travail et si le besoin de trouver dans le travail une stimulation vers une réalisation et un sens à leur action les incitent à prendre une direction plutôt qu'une autre, chacun d'eux rappelle la place qu'occupent et ont occupée dans leurs décisions professionnelles des personnes de leur entourage. Il s'agit de leurs parents, de la famille élargie, de leur conjointe, de leurs enfants, de leurs patrons, de leur clientèle, de leurs employés-es ou de leurs collègues. L'importance accordée aux relations vécues avec d'autres est décrite sans ambiguïté et son influence constante ou ponctuelle sur le déroulement de leur carrière, reconnue.

Cette présence de la dimension relationnelle et son incidence dans la vie au travail, de plus en plus soulignées par des chercheurs (Blustein, 2001; Schultheiss, Kress, Manzi et Glasscock, 2001; Flum, 2001; Whiston et Brecheisen, 2002), mettent en relief l'impact majeur de la vie personnelle sur la vie professionnelle chez des travailleurs et l'indéniable interaction entre les deux. Aussi, le rapport aux autres est une donnée qui ne peut être ignorée dans le développement de carrière car elle y joue un rôle substantiel et multidimensionnel. Ainsi, en

counseling d'orientation, il devient central de permettre aussi aux hommes d'explorer qui sont les autres significatifs dans leur vie et quel rôle ces autres jouent dans leurs choix professionnels. La clarification de la nature de ces liens et l'accompagnement dans le décryptage des messages reçus qui touchent au devenir professionnel constituent une étape importante d'une démarche d'orientation.

CONCLUSION

Le développement de carrière reste une expérience inscrite dans la réalité des individus et qui exige à la fois d'en élargir et d'en nuancer la compréhension afin de mieux articuler une intervention aidante et stimulante à cet égard. Les données montrent qu'au-delà des contextes mouvants du marché du travail qui doivent être pris en compte dans le domaine de l'intervention en orientation, il est important d'apporter une attention particulière à la manière personnelle et singulière qu'ont les individus de faire évoluer leur vie professionnelle. Bien que les résultats de cette étude ne puissent être généralisés compte tenu de l'échantillon restreint et de la méthode utilisée, ils indiquent que pour des hommes, les fondements de leurs choix professionnels sont ancrés d'abord dans leur histoire personnelle avant de subir l'influence des libertés et des contraintes externes. Par conséquent, les conditions propices à leur développement de carrière dépendent en premier lieu du regard qu'ils posent sur leurs besoins et leurs désirs et sur la manière dont ils croient pouvoir y répondre.

Les résultats soulignent aussi que comme conseillères ou conseillers d'orientation, il importe de reconnaître une place substantielle au sujet comme porteur de son orientation. L'aide à apporter demeure liée dans un premier temps à une compréhension lucide et sensible de ce qui est à la source du mouvement développemental des personnes et par la suite, à une démarche capable de les guider dans la reconnaissance de ces éléments fondamentaux et significatifs sur lesquels elles peuvent appuyer leur engagement face au travail. Ensuite seulement, il devient possible de les aider à se diriger vers les actions appropriées. Il est nécessaire de rejoindre ces hommes dans leurs propres expériences et pour s'en assurer, leur donner la parole de même que susciter la réflexion chez eux par le biais d'interventions individuelles qui s'avèrent des moyens privilégiés.

Par ailleurs, dans un contexte où l'instabilité professionnelle devient une tendance reconnue, il serait pertinent de soutenir et de faciliter l'accès des travailleurs à une aide personnalisée en tout temps, de l'adolescence jusqu'après la retraite, puisque d'une part, les remises en question sont fréquentes et se manifestent à n'importe quel moment de leur cheminement et que d'autre part, les activités professionnelles ne s'arrêtent pas nécessairement avec une première mise à la retraite. L'esprit d'une telle aide devrait davantage être préventif en proposant aux travailleurs des recours avant même que ne se présentent d'éventuelles difficultés, simplement pour permettre à chacun de faire le point et de s'assurer qu'il ne s'est pas perdu de vue dans les choix effectués. Il s'avère impératif de ne jamais oublier la personne qui vit dans ce contexte de mutation

du travail et que c'est ultimement elle qui cherche à donner un sens à sa vie et ainsi à construire son identité. Ces interventions favoriseraient le développement de carrière des individus et l'accomplissement qu'ils pourraient y réaliser.

Références

- Arnold, J. et Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 427-434.
- Beaud, J. P. (1997). L'échantillonnage. Dans B. Gauthier (Ed.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (3^e éd.) (pp. 185-215). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Blustein, D. L. (2001). The interface of work and relationships: Critical knowledge for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179-192.
- Cardinal, L. et Lépine, I. (1998). La gestion individuelle de sa carrière dans l'optique d'une carrière éclatée. Dans C. Lamoureux et E. M. Morin, *Gestion des paradoxes dans les organisations. Actes du 9^e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française: Tome 5. Travail et carrière en quête de sens* (pp.267-282). Cap-Rouge, Qc: Presses Inter Universitaires.
- Daunais, J. P. (1984). L'entretien non-directif. Dans B. Gauthier, *Recherche social. De la problématique à la collecte des données* (pp. 247-275). Sillery: Presses de l'Université du Québec.
- Deslauriers, J. P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal: McGraw-Hill.
- Fletcher, J. K. (1996). A relational approach to the Protean worker. Dans D. T. Hall (Ed.), *The career is dead - Long live the career* (pp. 105-131). San Francisco: Jossey-Bass,.
- Flum, H. (2001) Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-16.
- Gollain, F. (2000). *Une critique du travail entre écologie et socialisme*. Paris: La Découverte.
- Hesketh, B. (2001) Adapting vocational psychology to cope with change. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 203-212.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G., et Boutin, G. (1996). *La recherche qualitative: fondements et pratiques*. Montréal: Éditions nouvelles.
- Miles, M. B., et Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (2^e éd.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Mirvis, P. H. et Hall, D. T. (1996). New organizational forms and the new career. Dans D. T. Hall et ass. (Eds), *The career is dead-Long live the career* (pp.72-104). San Francisco : Jossey-Bass.
- Ostroff, C. et Clarck, M. A. (2001). Maintaining an internal market: Antecedents of willingness to change jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 425-453
- Patton, W. et McMahon, M. (2002). Theoretical and practical perspectives for the future of educational and vocational guidance in Australia. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 2(1), 39-49.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Riverin-Simard, D., Spain, A., et Michaud, C. (1997). Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte. *Cahiers de la recherche en éducation*, 4(1), 1-34.
- Russell, J. E. A. (2001). Vocational psychology: An analysis and directions for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 226-234.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. Dans A. Collin et Richard A. Young (Eds), *The future of career* (pp. 53-67). Cambridge : University Press.
- Savoie-Zajc, L. (1997). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (Ed.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (3^e éd.) (pp. 263-286). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J. et Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development. *The Counseling Psychologist*, 29, 214-240.

- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (soumis). Les enjeux des choix professionnels masculins.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (2003). Carrière et expressions relationnelles. *Revue de psychoéducation et d'orientation*, 32(2), 210-222.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (1998 a). 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. (1998 b). Le travail selon une perspective relationnelle. Dans 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, Qc: Presses Inter Universitaires.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1994). *Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin*. Ste-Foy, Qc : Les Presses de l'Université Laval.
- Spain, A. et Hamel, S. (1991). La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. Dans P. Dupont (Ed.), *Education et travail* (79-94). Sherbrooke, Qc: Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1991). La dimension relationnelle de l'identité, composante essentielle du développement vocationnel féminin. *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 25(4), 531-541.
- Spain, A. et Bédard, L. (1990). L'interdépendance au cœur du développement vocationnel des femmes. *Actes du Congrès des troisièmes rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion socio-professionnelle* (pp. 551-575) . Octobre 1990. Orient'action : Niort, France.
- Storey, J. A. (2000). 'Fracture lines' in the career environment. Dans: A. Collin et R. A. Young (Eds), *The future of career* (pp. 21-35). Cambridge : University Press.
- Stroh, L. K. et Reilly, A. H. (1999). Gender and careers—Present experiences and emerging trends. Dans G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 307-324). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Van der Maren, J. M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.
- Vondracek, F. W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), p.252-261.
- Watts, A. G. (2001). L'éducation en orientation pour les jeunes: les principes et l'offre au Royaume-Uni et dans les autres pays européens. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 92-104.
- Whiston, S. C. et Brecheisen, B. K. (2002). Practice and research in career counseling and development-2001. *The Career Development Quarterly*, 51(2), 106-155.
- Young, J. B. et R.F. Rodgers. (1997). A model of radical career change in the context of psychosocial development. *Journal of Career Assessment*, 5(2), 167-182.

Notes biographiques

Armelle Spain, Ph.D. est professeure titulaire au Département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval à Québec. Elle est aussi chercheure régulière au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail de la Faculté des Sciences de l'éducation de la même université. Elle est spécialisée en counseling. Téléphone: (418) 656-2131 poste 2360 — Télécopieur: (418) 656-2885 — Adresse électronique: cerdec@fse.ulaval.ca. Site web: www.fse.ulaval.ca/fac/oe/cerdec/.

Lucille Bédard, M.A. est conseillère d'orientation et directrice de la Clinique de counseling et d'orientation de l'Université Laval à Québec.

Lucie Paiement possède une formation en sciences de l'orientation et, en plus d'être consultante en pratique privée, agit à titre de professionnelle de recherche.

Cette recherche a été subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada # 410-99-1259