
Principes d'intervention en counseling de carrière pour les jeunes femmes

Armelle Spain
Sylvie Hamel
Université Laval

Résumé

À la recherche d'un point de vue éclairant pour comprendre l'orientation des filles et des jeunes femmes, ce projet origine d'assises théoriques qui allient développement vocationnel, dimension relationnelle et développement de l'identité. Résumés dans cet article, les résultats d'une enquête menée auprès des filles et des jeunes femmes sur ces questions ont guidé les chercheuses vers l'établissement d'objectifs et de principes pour une intervention en counseling de carrière qui tiendra compte des besoins d'orientation des filles. Il en ressort que la dimension relationnelle s'avère une composante fondamentale du développement vocationnel féminin.

Abstract

In search of an enlightened point of view facilitating the understanding of women's career development, this project takes its origin from a theoretical perspective that links together identity development, vocational development and the relational component of identity. Summarized in this paper, the findings of a qualitative study questioning young women directly on these issues, have led researchers to specific goals and guidelines for an intervention meeting female needs. Essentially, the relational component of identity appears as a fundamental concern when the vocational development of women is considered.

Le présent article fait état de travaux menés présentement dans le domaine du développement vocationnel féminin. Le projet de recherche dont il est question, vise la conception d'un programme d'orientation correspondant aux besoins spécifiques des filles et des jeunes femmes en cette matière.

Pour bien situer l'esprit de cette recherche, il importe de rappeler deux considérations associées à son origine. Premièrement, il n'existe aucune théorie du développement vocationnel féminin qui permette une compréhension claire et cohérente du comportement vocationnel des filles et des femmes; et deuxièmement, les interventions en orientation ou en counseling de carrière auprès d'elles sont généralement élaborées à partir du modèle masculin du développement, modèle qui, de plus en plus manifestement, s'avère discordant quand il est question du cheminement réel des femmes. Ces deux éléments ont marqué le déroulement de ce projet en guidant la recherche vers des terrains moins connus. Ainsi, en s'interrogeant sur les besoins des filles et des jeunes femmes, connaissances préalables à la conception d'une intervention, il a été décidé de s'adresser directement aux principales intéressées afin qu'elles s'expriment sur elles-mêmes et sur leurs projets d'avenir; les

résultats de cette étude de besoins sont rapportés sommairement dans la première partie de cet article. Ensuite, en réfléchissant à la façon d'intervenir auprès de cette clientèle, trois paramètres (une définition du counseling de carrière, un modèle du développement féminin, la problématique inspirée par l'étude des besoins), ont été déterminés pour cerner le type d'intervention à privilégier; la deuxième section de cet article fait état de ces questions.

LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DE BESOINS

Depuis quelques années, un certain nombre de recherches ont été effectuées dans le domaine du développement des femmes et elles forment actuellement un courant théorique effervescent (Enns, 1991). Les travaux touchant plus particulièrement le développement de l'identité des femmes (Gilligan, 1982; Josselson, 1987; Miller, 1976) ont un impact certain sur le développement vocationnel et le cheminement de carrière des femmes (Gallos, 1989; Spain et Bédard, 1991). Le présent projet s'est développé à la faveur des notions théoriques véhiculées par ces travaux (Spain et Hamel, 1991a).

En fait, c'est autour de la notion de dimension relationnelle, en tant que principe à travers lequel se développe l'identité des femmes, que s'est organisée l'étude de besoins. A cette étape du projet, la dimension relationnelle, définie comme le souci de créer et de maintenir des liens avec les personnes significatives, a permis provisoirement de comprendre les aspirations des filles à fonder une famille, aspirations maintenues de concert avec des aspirations professionnelles de plus en plus étoffées. Cette compréhension s'appuyait sur l'idée que le volet familial du projet vocationnel des filles constituait la planification d'un lieu privilégié pour exprimer leurs préoccupations relationnelles et de ce fait, le moyen de poursuivre leur développement, puisque selon les assises théoriques de cette recherche, le développement des femmes s'effectue à travers la dimension relationnelle. Dans cet esprit, l'étude de besoins visait à comprendre, à travers les perceptions des filles elles-mêmes quant à leur propre cheminement, comment la dimension relationnelle pourrait jouer un rôle dans le développement vocationnel féminin. Les résultats alors obtenus permettraient éventuellement tant d'élaborer une intervention adaptée aux besoins des filles, que d'augmenter les connaissances théoriques orientées vers une compréhension plus étendue du développement vocationnel des filles et des jeunes femmes.

Des entrevues semi-structurées comportant un guide précis touchant les questions d'identité, de dimension relationnelle et de projets d'avenir ont été réalisées avec dix (10) filles et jeunes femmes âgées de 16 à 26 ans. Chacune d'entre elles avait préalablement été choisie en fonction d'un échantillonnage par unité-type (Chauchat, 1985) utilisé pour cette étude de besoins. Le contenu de chaque entrevue, enregistré au moment des

rencontres, a été retranscrit intégralement et soumis à une analyse qualitative systématique (pour plus de détails concernant la méthode, voir Spain et Hamel, 1991b).

En premier lieu, l'analyse des propos des participantes a permis de préciser la définition de la notion de dimension relationnelle. Au souci de créer et de maintenir des liens avec les personnes significatives, la compréhension de cette notion débouche sur le souci d'évoluer dans un contexte relationnel composé de toutes personnes significatives ou de tout groupe de personnes significatives. En d'autres termes, il s'agit d'une perception de soi et d'une motivation de vivre enracinée dans un réseau relationnel incluant évidemment les proches ou les intimes, mais aussi toutes les autres personnes ou groupes de personnes qui sont investis d'une signification. Outre cette précision nécessaire, les résultats principaux de cette étude éclairent la compréhension du développement vocationnel des femmes en donnant à la dimension relationnelle un rôle immédiat dans le cheminement vocationnel des filles. En se percevant aujourd'hui même liées dans leurs contextes humains respectifs, leurs projections d'elles-mêmes dans l'avenir sont tout autant marquées par leur réseau relationnel qui les définit présentement. C'est en ce sens que la dimension relationnelle façonne dans l'immédiat et de façon essentielle les projets d'avenir.

Il appert, comme autre résultat, que tous les secteurs d'activités de la vie future des filles procurent des contextes relationnels où chacune peut s'investir à son image. Vie professionnelle, maternité, vie conjugale et loisirs deviennent tous des lieux possibles d'expression des préoccupations relationnelles.

Ensuite, un autre résultat met en relief le rôle orienteur de cette dimension. En effet, en songeant à l'avenir, les filles manifestent non seulement le souci de maintenir en continuité les liens actuels, mais aussi celui de créer un réseau relationnel harmonieux, c'est-à-dire épuré des tensions et des déséquilibres qu'elles y rencontrent présentement. Ces efforts, jumelant continuité et désir d'harmonie, prennent autant de formes qu'il y a de personnes et guideront chacune vers un avenir correspondant.

De concert avec ce rôle orienteur paraît le rôle motivateur de la dimension relationnelle. Effectivement, la perspective d'un avenir imaginé, certes en continuité avec le présent, mais offrant la possibilité de vivre dans un contexte relationnel exempt de ses frictions actuelles, agit comme un moteur puissant supportant chacune vers la réalisation de ses projets d'avenir (pour plus de détails sur ces résultats, voir Spain et Hamel, 1992).

En résumé, l'étude de besoins a permis de constater l'immédiateté et la prépondérance de la dimension relationnelle dans les perceptions qu'ont les filles d'elles-mêmes aujourd'hui et dans l'avenir, ainsi que les

aspects dynamiques de cette dimension qui oriente et motive vers un projet vocationnel personnel à chacune. Or, au-delà de ces résultats, l'étude révèle que les filles sont fort peu conscientes du rôle tenu par la dimension relationnelle dans leur cheminement. Si la dimension relationnelle revêt l'importance suggérée par les résultats de cette étude, les filles tireraient profit d'en saisir davantage le rôle.

À partir de cet ensemble de résultats, les deux grandes lignes de la problématique à laquelle l'intervention répondra, ont pu être tracées. Premièrement, la coupure qui existe entre les modèles actuels d'orientation et de développement humain et les comportements sous-tendus de préoccupations relationnelles des femmes et des filles, place regrettablement trop souvent ces dernières en position de déviance par rapport à la norme prévalant. L'intervention tendra à remédier à cette situation par la reconnaissance sans jugement de la façon de faire féminine. Cette reconnaissance se fera tout simplement par la réalisation d'une intervention qui intégrera la dimension relationnelle au processus d'orientation. La deuxième grande ligne de la problématique, se situe autour de la coupure entre le rôle joué par la dimension relationnelle dans le cheminement de chacune, et la non-conscience que celle-ci en a. Cette coupure prive les filles de la compréhension de leur propre source d'agir. L'intervention poursuivra donc comme objectif la reconnaissance par chacune de son propre univers relationnel et du rôle qu'il occupe dans sa vie actuelle et future, afin de remettre entre ses mains un plus grand pouvoir sur sa vie.

Pour conclure, la problématique identifie deux coupures, soit celle entre la manière relationnelle de cheminer des filles en regard des modèles prévalant d'une part et en regard de la conscience même qu'en ont les filles, d'autre part. Et pour répondre aux besoins réels d'orientation des filles, il est supposé qu'une intervention doit s'efforcer de rétablir les liens à ce double niveau simultanément.

LES PRINCIPES D'INTERVENTION

L'étude de besoins, par ses résultats, les réflexions qu'elle soulève et la problématique qu'elle élucide, mène à l'intervention, dont les buts ont déjà été énoncés précédemment. Or, si l'objectif majeur de permettre aux filles de contacter leur univers relationnel est maintenant déterminé, et s'il a déjà été décidé qu'il s'agirait d'une intervention de groupe en counseling de carrière, il reste à préciser le modèle d'intervention à utiliser.

En effet, en tenant de cerner le domaine du counseling de carrière, la recherche, tant d'une définition de la notion de counseling de carrière que d'un modèle en découlant, a débouché sur les constats majeurs suivants: d'abord, les définitions du counseling de carrière énoncées par les différents auteurs se distinguent sensiblement les unes des autres

(Herr et Cramer, 1988); ensuite, les modèles d'intervention existants reposent sur une vision du développement humain établie selon des normes masculines; et finalement, bon nombre de modèles ont été élaborés pour intervenir, soit auprès de clientèles spécifiques, soit en des moments ou au cours d'événements très particuliers de la vie. Ceci suggère d'une part, de préciser une définition du counseling de carrière pour déterminer le champ de l'intervention, et d'autre part, de concevoir un modèle d'intervention.

La conception de ce modèle s'effectuera à l'intérieur de trois paramètres précis. Il s'agit premièrement du champ d'intervention délimité par la définition du counseling de carrière qui fait maintenant l'objet du propos; deuxièmement, du modèle de développement féminin sous-jacent à l'ensemble de la présente recherche, et troisièmement, de la problématique du développement vocationnel féminin telle que comprise précédemment.

Il a déjà été dit que le counseling de carrière est un concept plutôt large auquel les auteurs donnent des définitions qui varient sensiblement. Aussi, dans le but d'écarter les ambiguïtés et de cerner son champ d'intervention, il convient dans un premier temps d'en préciser une définition. Mais peut-être faudrait-il d'abord décrire ce qu'est la carrière.

Dans la présente recherche, la carrière comprend l'ensemble de la vie, tant dans ses multiples dimensions que dans son déroulement chronologique. Dans ce sens, et comme en ont déjà fait état Spain, Bédard et Paquet (1983), le choix de carrière réfère à un choix de vie. Gysbers (1990) utilise les termes de "Life career development" pour définir la vision de la carrière sous-jacente au modèle de counseling de carrière qu'il a développé. Le mot "life" place le focus sur une conception de la croissance et du développement de toute la personne; le mot "career" réfère aux multiples rôles que cette personne assumera dans sa vie, aux milieux où elle agira et aux événements qui surgiront; et le mot "development" souligne le processus ininterrompu du devenir. La jonction de ces trois termes résume le concept de "life career development" et décrit alors la personne comme un individu unique développant un style de vie qui lui est propre. Les précisions données par Gysbers facilitent la compréhension de la notion de carrière: elle recouvre l'ensemble de la vie d'une personne dans ses aspects dynamiques, relationnels, multi-dimensionnels, et personnellement spécifiques. Ce point étant clarifié, il est possible maintenant de considérer une définition du counseling de carrière.

Le counseling de carrière est d'abord un outil d'intervention pour aider les personnes qui en ont besoin dans leur cheminement de carrière. Inversement, pour le client, c'est un moyen auquel il peut recourir lorsqu'il éprouve le besoin d'être aidé. Bien que le counseling de carrière, en tant qu'intervention, puisse s'apparenter à la psychothérapie

afin de rencontrer les besoins de personnes éprouvant des problèmes de cet ordre, c'est aussi un moyen d'assister les personnes aux prises avec des difficultés inhérentes à leur cheminement de carrière. Ces difficultés peuvent être personnelles, ponctuelles ou propres à une catégorie de la population. Conséquemment, un premier élément de définition du counseling de carrière situera cette intervention d'aide auprès des personnes qui ressentent le besoin d'être assistées dans leur cheminement de carrière en raison de difficultés diverses qui ne relèvent pas de la psychothérapie.

Parallèlement à ce qui précède, deux orientations, l'une vers le traitement et l'autre vers le développement, divisent le champ d'intervention du counseling de carrière. Outre de répondre aux problèmes existants, la lignée des interventions guidées vers le développement vise aussi à aider les gens à acquérir des compétences humaines. Dans cette optique, le counseling de carrière devient un stimulus, s'oriente vers l'avenir, s'inscrit dans une perspective développementale, met l'accent sur la prévention et constitue une démarche fondamentalement éducative. Succinctement, cette orientation poursuit l'objectif majeur de faciliter et de maximiser la croissance plutôt que celui de pallier aux manques. Un deuxième élément délimitant le counseling de carrière précise que cette intervention est d'abord axée sur le développement, ce qui engendre ses aspects éducatif et préventif.

À venir jusqu'ici, cette définition du counseling de carrière comporte un champ d'intervention plus large que le strict choix d'une occupation et déborde l'unique moment de ce type de choix pour s'étendre temporellement à l'ensemble de la vie d'un individu, à sa carrière dans son ensemble. L'aspect développemental de cette définition place l'individu dans le mouvement global de sa vie plutôt qu'uniquement préoccupé par son volet professionnel. Interpelé par la continuité et les buts à court et à long termes, ses valeurs personnelles et la clarté de son concept de soi deviennent des éléments majeurs à considérer dans la perspective de son cheminement de carrière. En conséquence, le counseling de carrière tiendra compte de la personne selon sa façon unique de s'investir dans les différentes sphères d'activités de son existence (ex.: profession, mariage) et du mouvement ininterrompu de sa vie.

Si un accent certain est mis sur l'individu, le counseling de carrière accordera une importance égale au milieu où il évolue. En effet, la personne se développe et chemine dans un environnement qui offre de multiples voies, des styles de vie différents, des opportunités de relations humaines diverses. Dans cet environnement changeant au fil des jours, elle est appelée à rectifier sa trajectoire, Aussi, devra-t-elle choisir, chaque décision prise impliquant des modifications dans l'ensemble de sa vie, des réajustements dans sa planification. En fonction de l'aspect dynamique de l'environnement, elle tirera avantage à développer certaines

habiletés susceptibles d'accroître son mieux-être, son pouvoir sur sa vie et conséquemment de permettre la poursuite de son développement. Ces compétences sont particulièrement requises dans les domaines de l'adaptation aux changements, de la prise de décision et de la planification, thèmes stratégiques dans une intervention en counseling de carrière.

Par ailleurs, au-delà du double focus placé sur la compréhension de soi et sur la connaissance de l'environnement, il est intéressant d'appréhender le counseling de carrière à partir d'un point de vue encore plus englobant: l'augmentation du pouvoir d'un individu sur sa propre vie. Cet objectif général ne pourra être atteint qu'à travers une démarche touchant à la fois la personne et son environnement.

Ainsi, la personne sera stimulée et soutenue dans l'exploration d'elle-même et de son environnement pour augmenter sa connaissance et sa compréhension de ces deux dimensions. Vis-à-vis elle-même, elle sera invitée plus particulièrement à identifier ses valeurs, ses forces, ses intérêts et ses motivations. Relativement à l'environnement, elle y apprendra principalement le caractère changeant de la vie, la nature incontrôlable des liens aux autres, les différents styles de vie déterminés par la situation économique, maritale et parentale et finalement, les modalités du monde du travail, son organisation, les occupations qu'il comporte et les valeurs qui sont attribuées au travail. Avec ces éléments en main, la personne pourra augmenter son pouvoir sur sa propre vie en développant parallèlement sa confiance en ses propres compétences humaines et sa capacité de faire des choix à la fois flexibles et réalistes.

Pour résumer, le counseling de carrière se définit comme une intervention d'aide s'adressant à des personnes qui ressentent le besoin d'être assistées dans leur cheminement de carrière; cette intervention est axée sur le développement et comporte ainsi des aspects surtout éducatifs et préventifs; cette intervention touche la compréhension de la personne en elle-même et dans son environnement; et le but de cette intervention est l'augmentation de la prise de pouvoir de la personne sur sa propre vie.

À cette définition se joignent maintenant les deux autres paramètres rappelés ici brièvement: d'abord, les modèles de développement féminin (Gilligan, 1982; Josselson, 1987; Miller, 1976) qui stipulent que l'expérience relationnelle des femmes constitue le thème de leur vie à travers lequel elles se développent, qui associent la maturité à l'interdépendance ou à la capacité de concilier des intérêts propres avec ceux des autres, et où les liens ne sont pas perçus comme un signe de déviance, mais comme les relais du cheminement des femmes; et la problématique qui indique de reconnaître le rôle de la dimension relationnelle dans le cheminement vocationnel des filles et d'aider chaque fille à en saisir

l'importance dans son propre cheminement. Ce triple éclairage donne au programme d'intervention à bâtir sa "personnalité," son modèle.

L'accroissement du pouvoir d'une personne sur sa vie, objectif global d'une intervention en counseling de carrière, se traduira donc ici en termes plus précis par la prise de conscience maximale de la place que la dimension relationnelle occupe dans la vie de chacune et du rôle qu'elle joue dans la planification de l'avenir. Par ailleurs, tel qu'énoncé plus haut, l'augmentation du pouvoir d'une personne passe par une meilleure compréhension d'elle-même et de son environnement. Dans la perspective qui introduit la dimension relationnelle, cette compréhension se traduira comme suit:

COMPRÉHENSION DE SOI: A l'exploration des valeurs, des forces, des intérêts et des motivations s'ajoute l'exploration de son propre contexte relationnel, pour ensuite saisir la place de la dimension relationnelle dans les valeurs, les forces, les intérêts et les motivations de la personne. Il n'est pas uniquement question de se connaître, mais surtout de se *comprendre* dans une optique incluant le mouvement interne occasionné par la dynamique des relations interpersonnelles.

CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT: L'exploration de l'environnement sera élargie aux multiples dimensions de la vie. Ainsi, dans son volet professionnel, elle débordera le strict survol des occupations pour inclure, la "culture" du monde du travail et l'examen des milieux relationnels inhérents aux occupations. Au-delà du domaine professionnel, seront principalement abordées l'étude des différentes stratégies de conciliation carrière-famille adoptées par les femmes (Spain et Bédard, 1990) et la considération des aspects dynamiques de la vie adulte et des relations humaines.

EDUCATION À LA PLANIFICATION: Si l'exploration des deux volets, personne et environnement, constitue le premier jalon vers l'augmentation du pouvoir de la personne, les acquis de cette étape seront utilisés plus fertilement dans une perspective vocationnelle au moment où ils seront intégrés à un processus de planification. Ainsi, l'intervention comprendra l'apprentissage des principes de la planification et par la suite, l'établissement pour chacune des participantes de sa propre planification d'avenir. Ce dernier exercice aura comme double effet de confronter la personne telle qu'elle se comprend, avec son environnement tel qu'elle le connaît, et d'intégrer les composantes fondamentales et significatives de ces deux sphères dans un mouvement originant du présent et s'orientant vers l'avenir.

C'est surtout ce troisième thème d'éducation à la planification qui donne au modèle d'intervention sa plus grande portée éducative. Effectivement, il permet l'intégration des éléments contenus dans les deux premiers volets, par la mise en application d'une compétence apprise, développée ou raffinée dans le cadre de l'intervention, soit l'habileté à planifier et s'engager dans la réalisation d'un projet de vie. En fait, les filles qui auront participé à un tel programme d'intervention sauront comment "s'auto-orienter," par l'apprentissage des éléments à considérer dans leur démarche d'orientation et de l'agencement de ces éléments pour donner une direction à la planification de leur avenir.

Donc, pour souscrire à l'objectif général d'accroître au maximum pour chaque participante la prise de conscience de la place que la

dimension relationnelle occupe dans sa vie et du rôle qu'elle joue dans sa planification d'avenir, l'intervention touchera les trois volets précités: la compréhension de soi, la connaissance de l'environnement et l'apprentissage de la planification.

CONCLUSION

La réalisation de ces travaux a soulevé certaines réflexions auxquelles les personnes qui s'y intéressent sont maintenant conviées.

Le programme d'intervention en chantier actuellement offre comme nouveauté de soutenir les filles dans leur démarche d'orientation en validant leur façon de faire relationnelle, plutôt qu'en tendant à éliminer ces considérations ou en les ignorant. Ce programme ne prétend donc pas corriger le comportement relationnel des filles; il favorise plutôt la découverte et la reconnaissance du jeu et des enjeux sous-tendus par la dimension relationnelle dans le cheminement de chacune, donc la prise de conscience du rôle de l'attachement dans sa propre vie.

En principe, cette assise philosophique du programme d'intervention est facile à saisir, du moins intellectuellement. Mais, à la réflexion, intervenir selon cet esprit peut soulever d'importantes inquiétudes. En effet, dans notre environnement culturel et social, les liens et l'attachement sont associés à la dépendance et à l'immatunité. Ces croyances sont ancrées en nous et devant un cheminement vocationnel planifié ou conçu sous l'éclairage relationnel, nous nous voyons confrontés à une "nouvelle manière de faire," dont la valeur commence à peine à s'esquisser et à être reconnue.

Les filles nous invitent à faire un pas dans un tout autre modèle d'orientation et de développement, basé sur des valeurs différentes ou dont l'agencement se distingue. Même plus intrigant, c'est vers une multitude de modèles, un pour chaque fille telle qu'elle s'enracine dans son contexte relationnel unique, que toutes elles nous guident dans la poursuite de plus grandes connaissances.

Références

- Chauchat, H. (1985). *L'enquête en psycho-sociologie*. Paris: Presses universitaires de France.
- Enns, C. Z. (1991). The "New" Relationship Models of Women's Identity: A Review and Critique for Counselors. *Journal of Counseling & Development*, 69 (3), 209-17.
- Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: implications for career theory, practice, and research. Dans M. B. Arthur, D. T. Hall et B. S. Lawrence (eds.), *Handbook of Career Theory* (pp. 110-32). Cambridge: Cambridge University Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Gysbers, N. C. et coll. (1990). *Comprehensive Guidance Programs That Work*. Ann Arbor: ERIC/CAPS Select Publication.
- Herr, E. L. et Cramer, S. H. (1988). *Career Guidance and Counseling through the Life Span: systematic approaches*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman/Little, Brown College Division.
- Josselson, R. (1987). *Finding Herself: Pathways to Identity Development in Women*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Miller, J. B. (1976). *Toward a New Psychology of Women*. Boston: Beacon Press.
- Spain, A. et Bédard, L. (1991). Maternité et carrière: identité et gestion des sphères d'activités. *Revue canadienne de counseling*, 25 (2), 273-93.
- . (1990). La logistiquette féminine: les stratégies d'actualisation vocationnelle ou familiale. *Revue canadienne de counseling*, 24 (2), 117-35.
- Spain, A., Bédard, L. et Paquet, F. (1983). L'orientation des femmes: choix de carrière ou choix de vie? *L'orientation professionnelle*, 19 (1), 20-31.
- Spain, A. et Hamel, S. (1992). Intervention novatrice en counseling de carrière pour les filles. *Carrièreologie*, 4 (4), 69-83.
- . (1991a). D'une perspective globale du développement féminin, vers une orientation spécifique aux femmes. *Actes de la consultation nationale touchant l'orientation professionnelle*, (pp. 209-18). Ottawa, janvier 1991.
- . (1991b). La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. Dans P. Dupont (ed.), *Education et travail* (pp. 78-94). Sherbrooke: Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke.

À propos des auteures

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

Sylvie Hamel, M.A. est agente de recherche pour le Centre de recherche québécois sur l'insertion socio-professionnelle et le counseling de carrière (CREQIC). Le cheminement vocationnel féminin et la psychologie de la maternité constituent ses domaines d'activités.

Adresse de la correspondance: Dr. Armelle Spain, Département de counseling et orientation, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Sainte-Foy, (QC) G1K 7P4.

Recherche subventionnée en partie par la Fondation canadienne d'orientation et de consultation et Emploi et Immigration Canada.