

## LE CONCEPT DU CHAOS VOCATIONNEL : UN PAS THÉORIQUE À L'AUBE DU XXI<sup>e</sup> SIÈCLE ?

---

Danielle RIVERIN-SIMARD

Danielle Riverin-Simard est professeur titulaire à l'université Laval. Elle est membre du Centre de recherche sur le développement de carrière (C.E.R.D.E.C.), Laval. Ses travaux portent notamment sur le développement vocationnel de l'adulte, les transitions professionnelles, les étapes de vie au travail selon les classes sociales et les types de personnalité vocationnelle (\*).

---

**MOTS CLÉS :** Transition professionnelle, développement vocationnel de l'adulte, évolution dans la carrière, psychologie vocationnelle adulte, étapes de vie au travail.

**KEY WORDS :** *Career transitions, adult vocational development, career evolution, adult vocational psychology, phases of working life.*

### RÉSUMÉ

---

Se fondant sur une synthèse des travaux relatifs au développement vocationnel de l'adulte, cet article met en lumière certains aléas de ce développement au sein de la réalité socio-économique particulière à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle. On y introduit un nouveau concept, soit le concept du chaos vocationnel. Celui-ci serait inhérent à une évolution professionnelle positive. Dérivés de ce concept, sont aussi proposés au lecteur les premiers principes d'une loi du chaos vocationnel inspirés par les témoignages de plus d'un millier de travailleurs. Des implications pratiques sont suggérées.

Les bouleversements socio-culturels et politico-économiques de cette fin du XX<sup>e</sup> siècle s'avèrent une occasion inestimable pour générer des alternatives nouvelles dans le domaine du développement vocationnel. D'ailleurs l'épistémologie des sciences ne confirment-elle pas que l'avancement des connaissances s'inscrit souvent au sein de bouleversements socio-historiques majeurs ? Il en va de même, croyons-nous, en ce qui concerne les réalités du développement vocationnel de l'adulte.

Préoccupés par ces questions, plusieurs chercheurs américains œuvrant dans le domaine de la psychologie vocationnelle et du counseling de carrière se sont réunis à quelques reprises ces dernières années. Savickas et Lent (1994) rapportent les nombreuses suggestions de ces chercheurs. L'une d'elles a retenu l'attention de plusieurs. Elle provient, entre autres, des équipes de recherche de Vondracek et de Fitzgerald : si nous prétendons étudier le développement

---

(\* ) Faculté des sciences de l'éducation, Université de Laval, G1K 7P4. Téléphone : 418-656-2131 – ext. 5729. Télécopieur : 418-653-0796.

vocationnel, cela ne vaut-il pas la peine d'analyser tous les cheminements, les détours et contre-détours empruntés par les individus pour véritablement comprendre les divers principes de ce développement (Fitzgerald & Betz, 1994 ; Vondracek & Fouad, 1994).

Cette suggestion nous est apparue d'autant plus importante que nos propres travaux de recherche (1) se situent précisément dans cette perspective. En effet, depuis plus de dix ans, nous étudions la trajectoire professionnelle des adultes selon diverses variables.

Nos travaux, tout particulièrement les ouvrages de 1990 et 1996, visent à apporter certains éléments de réponse aux questions suivantes :

– quelles sont les particularités des diverses trajectoires professionnelles parcourues, d'une part, par les travailleurs des classes moyenne, défavorisée et aisée et, d'autre part, par les travailleurs appartenant aux types de personnalité vocationnelle artistique, conventionnel, entreprenant, investigateur, réaliste et social (typologie de l'américain J.L. Holland) ? Lors de nos travaux préliminaires (1984 ; 1988), nous avons déjà commencé à répondre à une question connexe : y a-t-il une séquence sous-jacente dans la progression de l'adulte tout au long de sa vie professionnelle ?

Cet article présente la synthèse de quelques-uns de nos résultats mettant en relief le questionnement permanent que vivent les adultes tout au long de leur vie au travail. La discussion de ces résultats amène à proposer au lecteur quelques éléments d'une loi du chaos vocationnel, susceptibles de mieux éclairer les caractéristiques des trajectoires professionnelles très mouvementées de l'adulte de nos sociétés occidentales post-industrielles. En effet, rappelons-le, le « chaos ... s'applique à trouver l'ordre caché dans le désordre, à établir un rapport moins méfiant avec l'aléatoire, à proposer une nouvelle compréhension de l'imprévisible » (Balandier, 1994, p. 225) (2).

## 1. Éléments méthodologiques

### 1.1. Schéma de recherche

Nos travaux ont utilisé une approche qui combine, d'une certaine façon, deux des méthodes séquentielles proposées par Schaie (1992 ; 1965) : la « time-

---

(1) Ces travaux ont été réalisés grâce notamment au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (C.R.S.H.), au Fonds concerté et d'action de recherche (F.C.A.R.) du Ministère de l'éducation du Québec et au Budget spécial de la recherche (B.S.R.) de l'université Laval (Québec).

(2) Selon Balandier, « le chaos ... redevient une terre d'aventure où la science s'engage avec les équipements d'aujourd'hui. Elle s'applique à trouver l'ordre caché dans le désordre, à établir un rapport moins méfiant avec l'aléatoire, à proposer une nouvelle compréhension de l'imprévisible. Elle réussit ainsi à produire une description du monde où la considération des dynamismes, du mouvement, des processus prend le pas sur les permanences, les structures et les organisations. La détermination des possibles fixe l'objectif de la connaissance exploratoire. Elle procède au repérage continu des frontières mouvantes du réel. Elle découvre l'impossibilité d'accéder à celui-ci par un parcours suivant une ligne droite » (1994, p. 225).

sequential » et la « cross-sequential ». Ces méthodes constituent une alternative très intéressante à l'utilisation exclusive de l'une ou de l'autre (Fassinger & Schlossberg, 1992 ; Hampson, 1988) et ce, même si elles n'éliminent pas toutes les menaces de validité interne ou la confusion entre les effets de génération, d'âge, de culture et de changements relatifs au moi (Baltes, 1987 ; Nesselroade & Labouvie, 1985 ; Nesselroade & Von Eye, 1985).

En ce qui regarde la méthode « time-sequential », elle requiert l'observation empirique de plusieurs groupes d'âge aux mêmes périodes historiques. Cette méthode postule que les variations et changements comportementaux sont liés à l'âge ainsi qu'à la période historique, mais non pas à la cohorte (Fassinger & Schlossberg, 1992). Ainsi, en référence à la méthode « time-sequential », les cohortes ont été étudiées selon trois moments différents, à cinq ans d'intervalle. Il y a d'abord le moment présent, puis celui correspondant à une rétrospective de cinq années antérieures, et enfin, la période relative à une perspective des cinq ans à venir. L'utilisation de la méthode « time-sequential » est, selon Fassinger et Schlossberg (1992), une méthode reconnue. Par ailleurs, selon Baltes et Schaie (1973), elle se révèle être la meilleure méthode pour découvrir comment l'âge ainsi que les conditions historiques influencent effectivement les conditions actuelles et comment celles-ci sont perçues par le sujet comme ayant probablement un effet sur le futur immédiat ou médiat de son vécu professionnel ou global, incluant les aspects extra-professionnels.

Selon la méthode « cross-sequential », plusieurs cohortes doivent être observées à des âges différents pour la même période historique. Ce procédé est basé sur le postulat selon lequel les variations et les changements comportementaux sont reliés à la cohorte ainsi qu'à la période historique et non pas à l'âge comme tel (Schaie, 1992 ; 1985). Ainsi, en référence à cette méthode « cross-sequential », nous avons stratifié l'échantillon selon neuf cohortes différentes (23-27 ans, 28-32 ans, et ainsi de suite jusqu'à 63-67 ans).

Il faut par ailleurs noter que le concept de l'âge biologique rejoint celui de la majorité des auteurs. En effet, selon Caspi et Bem (1990, p. 559), l'affirmation de Neugarten au sujet de l'âge est encore très valide aujourd'hui : cette variable est vide ; ce n'est pas le simple passage du temps qui a une pertinence sur l'évolution vocationnelle ou le développement de la personnalité mais plutôt les divers événements biologiques, psychologiques et sociologiques échelonnées au fil des ans. Par ailleurs, selon Magnusson (1990), malgré le fait que l'âge biologique soit une variable « vide », ce critère demeurerait tout de même une variable index ou un critère des plus efficaces dans le domaine des recherches développementales (3). Ces propos renforcent en quelque sorte le

(3) Nous rapportons ici le texte original. « *The use of chronological age as the main marker of development in traditional research on aging is a major limitation in that type of research since individuals differences in biological age may be even greater in older age than in infancy childhood and adolescence ... Using biological age as a central marker of development in research of aging (for example standardizing data with reference to the end-point of life) would certainly contribute to more effective empirical research and to a fuller comprehension of the psychological and biological processes involved in the process of aging* » (Magnusson, 1990, p. 214).

bien-fondé de l'utilisation de l'âge biologique (strates d'âge) plutôt que l'âge chronologique pour la stratification de l'échantillon.

### *Échantillon*

Il est composé de 941 adultes du Québec métropolitain qui œuvrent dans 17 firmes privées, 11 organismes publics et 15 agences du secteur semi-privé. L'échantillon a été composé selon une technique d'échantillonnage au hasard, suite à une stratification a priori selon l'âge (4), le statut socio-économique (classification de Blishen, Carroll & Moore, 1987) et le sexe. La distribution des 941 participants dans chacun des groupes d'âge se présente comme suit : 89 (23-27), 106 (28-32), 90 (33-37), 129 (38-42), 108 (43-47), 108 (48-52), 118 (53-57), 109 (58-62), 84 (63-67). Il y en avait 312 de la classe privilégiée, 342 de la classe moyenne et 287 de la classe défavorisée ; 454 femmes et 487 hommes ; 301 du secteur privé, 348 du secteur public et 292 du secteur semi-privé. Les types de personnalité réaliste, investigatif, artistique, social, entreprenant et conventionnel comptent respectivement 192, 128, 117, 141, 173, 190 sujets. Les firmes dont provenaient les sujets choisis, ont été sélectionnées au hasard à partir d'une liste d'entreprises de la grande région métropolitaine de Québec (région 03), offerte par « Le Conseil du patronat du Québec ». Soixante douze pourcents des entreprises contactées autorisèrent les chercheurs à mener leurs entretiens durant les heures de travail. Environ 98 % des sujets contactés ont accepté de se prêter à l'entretien.

Quant à la répartition des sujets selon les six types de personnalité vocationnelle (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel), nos travaux ont utilisé deux méthodes qualitatives validées et suggérées par Holland (1992), à savoir, d'une part, l'identification de la profession exercée et, d'autre part, l'histoire de vie au travail. Ainsi, on a tenu compte à la fois :

- 1. de la profession exercée actuellement ;
- 2. de celle (s) occupée (s) depuis les cinq dernières années.

Avec ce double critère, l'échantillon retenu se compose de sujets dont la (les) profession (s) exercée (s) actuellement et depuis les 5 dernières années se situe (nt) dans une seule et même catégorie professionnelle. Enfin, l'équivalence de ces catégories avec les six types de personnalité de Holland est basée sur la classification canadienne descriptive des professions (C.C.D.P.) validée et révisée (1983).

---

(4) Rappelons que cet échantillon a été subdivisé en neuf strates d'âge de cinq ans. Cet intervalle de temps est reconnu pour être suffisamment court pour observer des changements et assez long pour saisir des différences (Schaie *et al.*, 1988). Il se justifie par une conception de la vie adulte incluant des changements nombreux et constants et offre davantage de possibilités pour étudier le processus du développement.

## 1.2. Cueillette des données

Cette opération s'avère une question délicate (Denzin & Lincoln, 1994). En effet, depuis les débuts de l'étude sur le développement vocationnel, selon Arthur (1992), et de la personnalité, selon Pervin (1990), il y a toujours eu une tension entre les approches cliniques (qualitatives) et celles plus expérimentales (quantitatives, positivistes). La présente recherche a toutefois opté pour la cueillette de données qualitatives. Cette dernière s'est effectuée au moyen d'entretiens semi-structurés. Selon Nunnally (1982), Livson (1973) et Baughman (1972), ces observations directes sont les modalités de cueillette des données qui fournissent le matériel le plus pertinent pour indiquer les dimensions développementales, c'est-à-dire pour fournir un éclairage sur « comment » le développement se réalise. De plus, selon Smith (1994) et Rorer (1990), un nombre croissant de chercheurs croient que la méthodologie la plus appropriée pour l'étude des histoires de vie est l'analyse narrative. Par ailleurs, comme nous l'avons mentionné précédemment, les entretiens ont porté sur l'année en cours, une rétrospective des cinq années antérieures et sur une prospective des cinq prochaines années. Mentionnons également que les entretiens semi-structurés sont d'une durée moyenne de 60 minutes ; ces entretiens ont été réalisés par des étudiants diplômés en counseling vocationnel préalablement entraînés. Notons enfin que notre recherche a surtout suivi la stratégie du modèle biographique. Il s'agit de ce modèle décrit par Pineau et Le Grand « où l'agent principal est le professionnel du savoir » (1993, p. 100). Toutefois notre recherche a également quelque peu emprunté à la stratégie du modèle dialogique où « il y a co-investissement du locuteur et de l'interlocuteur dans les deux opérations d'énonciation et de travail sur l'énoncé » (Pineau & Le Grand, 1993, p. 102).

## 1.3. Rationnel de la procédure opérationnelle

La spécificité de la technique d'entretien semi-structuré s'apparente en partie aux interrogatoires indirects ou projectifs selon la nomenclature de Selltiz (1977). La technique d'entretien s'inspire de trois modes expérientiels. Le premier est la « connotation » dont la technique la mieux connue est celle de la sémantique différentielle d'Osgood (1956). Un second mode expérientiel est la « figuration » dont l'une des techniques utilisées dans l'étude du développement de l'adulte, est celle de la charte évaluative de la vie (Life Evaluation Chart) de Thurnher (1981 ; 1973). Le troisième mode fait appel à une des techniques de l'utilisation d'accessoires visuels dont la plus classique est celle de la classification de cartes (Selltiz, 1977). Celle-ci rejoint en un certain sens la technique « Q » utilisée par Block (1971), encore largement citée dans les études sur l'évolution de la personnalité (Caspi & Bem, 1990), et ayant mené à de nombreuses analyses dont, parmi les plus récentes, celle de Ozer et Gjerde (1989).

## 1.4. Analyse des données

Il faut tout d'abord noter que l'analyse a une préoccupation davantage psychobiographique qu'ethnographique : l'analyse de contenu est donc à visée nettement psychologique et centrée sur la personne (Clapier-Valladon, 1983). En effet notre analyse focalise moins sur l'expression des modèles culturels d'un groupe comme le veut l'ethnobiographie (multicentrée, soit sur les événements extérieurs, la personne elle-même, le contexte socio-politique) ; elle relève plutôt des modèles psychologiques.

Quant au mode d'analyse, nous nous sommes inspirée des étapes de Horth (1986) et de Clapier-Valladon (1983). Nous avons procédé, en un premier temps, à des lectures préliminaires ou flottantes pour nous familiariser avec le matériel : il s'agissait là d'une sorte de pré-analyse, pour dégager une idée générale afin d'orienter l'ensemble de l'analyse subséquente vers l'atteinte des objectifs. Ensuite, nous avons procédé à l'analyse détaillée du matériel. Pour ce faire, nous avons utilisé un modèle mixte comprenant à la fois des catégories pré-existantes ainsi que des catégories créées selon les nouveaux éléments qui se dégagent du matériel. Ce modèle mixte signifie que les catégories sont de deux ordres : une partie de ces catégories sont pré-existantes au départ mais le chercheur envisage toutefois la possibilité qu'un certain nombre d'autres catégories s'ajoutent ou en remplacent d'autres en cours d'analyse. Enfin, il faut noter que ces thèmes que nous verrons plus loin (notamment les neuf étapes de vie au travail, les fonctions adaptatives et créatives, les savoir-faire et savoir-être vocationnels) ont été retenus quand plus du tiers des sujets de chaque type de personnalité les mentionnaient.

Cette analyse détaillée s'est faite sur le plan diachronique (dans le déroulement de chaque unité ou type de personnalité), et sur le plan synchronique (comparaison entre les unités : classes sociales, types de personnalité), afin de repérer les liens entre les unités répertoriées. Puis, après avoir dégagé plusieurs conclusions partielles sur la base de cette analyse détaillée à deux volets, nous avons ensuite procédé à une analyse globale du matériel. Cette dernière a permis de dégager, selon la terminologie de Clapier-Valladon (1983), une interprétation qui repose sur la symbolique, se situant au-delà de ce qui est dit.

## 2. Résultats

Nous présentons ici quelques-uns de nos résultats. Il s'agit de ceux qui mettent en évidence le questionnement permanent que vivent les adultes tout au long de leur vie au travail. Nous verrons notamment comment se manifeste cet état constant d'instabilité selon nos trois analyses : globale (« *Étapes de vie au travail* »), puis comparative selon le statut socio-économique d'appartenance (« *Carrières et classes sociales* ») et selon les six types de personnalité vocationnelle (« *Travail et personnalité* »).

## 2.1. Instabilité et « Étapes de vie au travail »

L'analyse globale portant sur les « Étapes de vie au travail » (1988 ; 1984) a révélé l'existence d'une alternance constante entre :

- des périodes de questionnements relatifs aux *modalités de réalisation de son orientation vocationnelle* (questionnement centré sur les modalités d'orientation vocationnelle : Qm) ;
- et des périodes où dominent les questions relatives aux *buts vocationnels fondamentaux ayant une répercussion majeure sur l'orientation générale de la vie au travail*. (questionnement centré sur les finalités vocationnelles : Qf). Lors d'une première étape, soit au moment de l'arrivée sur le marché du travail (vers 23-27 ans), la nature du questionnement consiste surtout en une recherche sur les moyens les plus adéquats pour pouvoir s'intégrer sur le marché du travail et identifier les conditions qui faciliteront le plus possible la réalisation des buts professionnels. « Je suis toujours à la recherche d'un meilleur emploi, aux meilleures conditions ». Cette première étape semble surtout se traduire par une période Qm. Lors de la recherche d'un chemin prometteur (vers 28-32 ans), la nature des remises en question est surtout reliée à des métafinalités, c'est-à-dire des buts vocationnels fondamentaux ayant une répercussion majeure sur l'orientation générale de la vie professionnelle. « Je me demande sans cesse : quelles sont les habiletés que je devrais développer ... je m'interroge nettement sur mon cheminement de carrière ». Cette seconde étape semble surtout consister en une période Qf. Lors de l'étape de la course professionnelle (vers 33-37 ans), les questionnements portant sur les façons de vivre cette course sont très nombreux. « Il faut toujours être aux aguets ... Il faut constamment et rapidement viser les stratégies les plus favorables ». L'adulte au travail semble alors principalement se situer dans une période Qm.

Lors d'une quatrième étape, relative à l'essai de nouvelles lignes directrices (vers 38-42 ans), la nature des remises en question qui apparaissent prioritaires est surtout liée à des méta-modalités permettant de mieux circonscrire ou de procéder à l'essai de nouvelles finalités ou lignes directrices. « J'ai atteint un niveau où il faudrait vraiment que je revoie tout cela, ma façon de me comporter, et tout, et tout... ». Il s'agit ici surtout d'une période Qm. Lors de la quête par l'adulte du fil conducteur de son histoire (vers 43-47 ans), l'évolution de son moi vocationnel et celle du marché du travail exige un réajustement global. La personne s'interroge alors sur le suivi de ses activités antérieures et actuelles afin de faciliter la détermination des buts vocationnels futurs. Tout en étant très conscient du poids de son passé, l'adulte de 43-47 ans voudrait préciser ses métafinalités, c'est-à-dire les buts ultimes les plus valables pour sa destinée. « J'ai la sensation du balancier ... avant je partais vers l'avenir, maintenant, je me sens équilibré par mon passé ... je m'interroge ... ma planification de carrière doit être complètement repensée ». Cette cinquième étape consiste surtout en une période Qf. Lors d'une sixième étape de vie au travail consistant en un investissement lié à une modification de trajectoire (vers 48-52 ans), l'adulte s'interroge essentiellement sur la manière d'effectuer des changements de par-

cours, infimes ou manifestes, permettant d'adapter les exigences personnelles et les attentes sociales ; cependant la recherche de ces métamodalités qui faciliteraient une modification adéquate de trajectoire s'avère très ardue. « Je me suis rendu compte tout à coup que la qualité de vie ne pouvait se définir par l'espoir de promotions ... la qualité de vie, c'est d'équilibrer mon temps entre ma vie privée et mon travail ». Il s'agit ici principalement d'une période Qm. Rendu à une septième étape, soit la recherche d'une sortie prometteuse (vers 53-57 ans), la nature des remises en question qui apparaissent prioritaires est surtout liée aux métafinalités de la vie personnelle et vocationnelle ; elles incluent des interrogations parfois très angoissantes relatives à la présence de la mort ou de la finitude de la vie vocationnelle ou biologique. « Rendre service dans mon travail ... Est-ce cela que je dois continuer de faire ? ... Cela a été primordial au début de ma carrière ... Mais à mon âge, est-ce que je dois encore viser cela ? » L'adulte se retrouve ici principalement dans une période Qf. Lors d'une huitième étape de vie au travail, soit le mouvement vers la retraite migratoire (vers 58-62 ans), le questionnement porte généralement sur les modalités les plus judicieuses permettant d'effectuer ce transfert. « Il faut planifier ses affaires en se mettant dans la tête qu'on s'en va ... Il faut planifier les moyens de le faire, car tout arrive plus vite que prévu ». Il s'agit surtout d'une période Qm. Enfin, lors de l'arrivée à la retraite (vers 63-67 ans), la nature du questionnement porte essentiellement sur les finalités de la vie nouvelle vocationnelle à réinventer lors de la retraite. « Entre nous, il faut bien l'admettre, mon avenir s'arrête ici ... Présentement je vis dans l'inquiétude, oui, je dois l'avouer, l'inquiétude de l'inconnu ... Qu'est-ce que je serai, qu'est-ce que je ferai ... C'est un réaménagement drastique ». Cette dernière étape se traduit surtout par une période Qf.

En somme, l'analyse globale « *Étapes de vie au travail* » a notamment fait apparaître que les périodes de questionnement et d'instabilité sont permanentes. De la sorte, aussi surprenant que cela puisse paraître, l'évolution de l'adulte au travail s'effectue surtout dans l'instabilité. Cette évolution laisse en effet observer une série de neuf étapes où il y a alternance continue dans les questionnements qui sous-tendent cette instabilité. Tantôt, ils portent sur les métamodalités (questions générales relatives aux modalités de réalisation de son orientation vocationnelle), et tantôt, sur les métafinalités de vie au travail (questions relatives à des buts vocationnels fondamentaux ayant une répercussion majeure sur l'orientation générale de la vie au travail).

## 2.2. Instabilité et « *Carrières et classes sociales* »

« *Carrières et classes sociales* » (1991 ; 1990) remet différemment en lumière certains éléments de cette instabilité constante qui semble typique de l'évolution vocationnelle adulte. Ces états de questionnement se manifestent tout d'abord d'une façon différenciée ; en effet les étapes de vie au travail sont elles-mêmes vécues avec des colorations très particulières selon chacun des trois statuts socio-économiques. Le tableau suivant offre un aperçu de ces nuances.

TABLEAU 1  
Étapes de vie au travail selon les classes sociales

CLASSE MOYENNE	CLASSE DÉFAVORISÉE	CLASSE AISÉE
1. Entrée attentive sur le marché du travail	1. Une entrée discrète sur le marché du travail	1. Une entrée manifeste sur le marché du travail
2. Une recherche facultative d'un chemin prometteur	2. Une recherche de conditions viables	2. La recherche d'un réseau de chemins prometteurs
3. Une course à modérer	3. Une course à surmonter	3. Une course à gagner
4. Essai de lignes directrices remodelées	4. Essai de lignes directrices unidirectionnelles	4. Essai de lignes directrices sélectionnées
5. Vers un fil conducteur marqué par le compromis	5. Vers un fil conducteur marqué par l'aliénation	5. Vers un fil conducteur marqué par les modifications du moi
6. Changement pondéré de trajectoire	6. Changement restrictif de trajectoire	6. Changement sélectif de trajectoire
7. Recherche d'une sortie exemplaire en tant que supporter	7. Recherche d'une sortie exemplaire en tant que serviteur	7. Recherche d'une sortie exemplaire en tant que leader
8. Mouvement migratoire prescrit par la société	8. Mouvement migratoire déterminé par les lois biologiques	8. Mouvement migratoire imposé par les circonstances
9. Vers une destinée collective	9. Vers une destinée universelle	9. Vers une destinée individuelle

TABLE 1  
*Phases of working life from the social classes*

L'analyse comparative de la trajectoire professionnelle des adultes selon les trois classes sociales a notamment mis en relief une complexité additionnelle inhérente à ces séries de questionnements ininterrompus portant sur les finalités (périodes Qf) ou sur les modalités (périodes Qm). Lors de ces nombreuses recherches de définition de finalités ou de modalités professionnelles, l'adulte semble devoir s'astreindre, bon gré mal gré, à des fonctions soit adaptatives, soit créatives.

Les fonctions adaptatives visent au fonctionnement en tant que partie à l'intérieur d'un tout, à la soumission à ses exigences, afin d'être en harmonie avec l'ordre établi des choses ou des systèmes. Les fonctions adaptatives demandent à l'individu une attention particulière pour identifier toutes les contraintes environnantes (sociales, biologiques, personnelles) afin d'assurer son intégrité et sa survie, au moyen de la meilleure accommodation possible. Ces fonctions adaptatives imposent à l'individu de respecter entièrement ces contraintes, peu importe si celles-ci sont aliénantes (inégalités dans les prescriptions socio-professionnelles) ou indiscutables et mystérieuses (lois biologiques de l'univers ou lois surnaturelles d'un dieu gestionnaire). Cette admiration, parfois mêlée d'un sentiment plus ou moins intense de haine, semble être la condition de sa survie. Il s'agit du nécessaire respect de son ennemi adressé aux éléments représentant le pouvoir suprême. De plus, ces fonctions adaptatives incluent, à l'extrême limite, une certaine forme de soumission ; elles excluent toutefois un fatalisme absolu, s'apparentant à de l'égo-destruction.

Quant aux fonctions créatives, elles visent à affirmer son autonomie individuelle, à aller de l'avant ou à l'encontre du cours naturel des choses ou des systèmes. Elles poussent l'individu à utiliser toutes ses ressources personnelles afin d'assurer le développement de ses aspirations et ses besoins ainsi que l'actualisation de ses habiletés, compétences et intérêts professionnels. Ces fonctions s'appuient sur la présence ou le développement d'une estime de soi élevée. Elles rejoignent de très près les notions d'actualisation, de réalisation ou d'assertion de soi qui sont les postulats de plusieurs écoles de pensée, dont la célèbre école de psychologie humaniste. De plus, ces fonctions ou attitudes incluent, à l'extrême limite, une certaine forme d'autoritarisme ; elles excluent toutefois un despotisme absolu, s'avérant de l'éco-destruction (destruction de systèmes sociaux ou écologiques).

À titre d'illustration de ces deux fonctions, nous rapportons la situation concrète suivante. Devant une attitude patronale intransigeante, un travailleur oriente ses énergies pour tenter d'en apprécier le bien-fondé, en modifiant ses valeurs de fierté et d'autonomie, et de rendre ainsi son travail plus viable. Il s'agit là d'un comportement professionnel ayant emprunté prioritairement des fonctions adaptatives. Par contre, un second travailleur peut, devant la même situation, organiser des regroupements syndicaux susceptibles de contester collectivement cet état de choses, rechercher diverses stratégies de modification ou encore imaginer et implanter de nouvelles alternatives plus acceptables. Il s'agit là d'un comportement professionnel mettant en œuvre des fonctions surtout créatives.

Ce qu'il importe surtout de noter est ceci : dans les deux cas, il s'agit d'une réaction positive ou développementale car il y a une redéfinition d'une marche à suivre dans les comportements professionnels. Il n'est pas question de passivité ou de défaitisme. Dans les deux cas, il y a effectivement changement dans la relation entre l'individu et l'environnement et, surtout, l'individu s'avère l'instigateur ou l'initiateur de cette modification. Même si dans un cas, il n'y a pas une action comme telle qui est menée sur l'environnement ou sur la personne elle-même, il n'en demeure pas moins que c'est l'individu, en voulant respecter (par haine ou amour) l'ordre du système, qui effectue, par une réaction intra-psychique, ce changement de relation entre l'individu et l'environnement. Il faut ainsi préciser que la fonction adaptative n'équivaut pas à se taire et à ne rien faire ; elle ne relève pas de la passivité. Elle signifie plutôt s'abstenir d'activités contraires à la nature, à l'ordre naturel des choses ou à l'ordre établi d'un système.

Outre la mise en relief de ces deux réalités (fonctions adaptatives et créatives), l'analyse selon les statuts socio-économiques a laissé dégager une dimension très importante qui donne un meilleur aperçu de la complexité de cette évolution vocationnelle adulte inscrite dans une instabilité permanente. Durant les deux premiers tiers de la vie au travail (vers 23-52 ans), les classes sociales moyennes et défavorisées semblent davantage enclines à tenter de résorber leurs questionnements en modelant (par obligation ou par choix) leurs comportements professionnels sur des fonctions adaptatives. « J'aimerais être agressif, mais

c'est plus avantageux de rester calme ». « On n'a pas du tout le choix, il faut faire ce que le boss dit ». « Je n'ai rien à dire, toutes les décisions sont prises par en haut ; nous, on n'est pas assez important pour dire notre mot là-dedans ». « Quoi que je fasse, il ne peut y avoir grand changement ».

À l'inverse, durant ces deux premiers tiers de la vie au travail, les adultes appartenant à la classe aisée empruntent davantage des fonctions créatives pour résoudre les nombreux questionnements auxquels ils sont régulièrement confrontés. « Je me décris comme une personne ressource pour les décisions importantes dans la compagnie, j'ai toujours eu confiance en moi ». « Je ne laisse pas autrui exercer son influence sur moi ». « Mon travail, je tiens à le choisir et à le planifier toujours moi-même ; je ne veux pas du travail imposé ou déterminé par autrui ». « Il y a des fois où il faut que tu fonces, où tu dois risquer sans trop savoir où cela peut te mener ».

Cependant lors de la dernière partie de la vie au travail (vers 53-67 ans), les observations laissent supposer, pour l'ensemble des trois classes sociales, une référence plus soutenue aux fonctions adaptatives pour affronter les nombreux questionnements typiques de cette période. « Métaphysiquement, je me suis toujours demandé pourquoi les choses sont comme elles sont, pourquoi on vieillit, pourquoi on meurt, pourquoi tout passe ; j'aurais tant le goût de continuer à vivre ». « Je dois l'admettre, je ne serai plus utile du tout, du tout ».

### 2.3. Instabilité et « Travail et personnalité »

Soulignons tout d'abord que les données fournies par cette récente analyse comparative selon les six types de personnalité vocationnelle (1996) apportent un élément de nouveauté : il s'agit d'un rôle important tenu par les opposés, rôle qui serait notamment lié à la présence constante de questionnements ou à l'instabilité permanente ressentie par les adultes tout au long des étapes de vie au travail (5). Ces opposés sont de deux ordres : les indifférenciés et les ciblés. Selon Holland (1992), chaque type de personnalité se démarque par des préférences, aptitudes vocationnelles caractéristiques. Les opposés indifférenciés réfèrent à tout ce qui, d'une façon globale, ne correspond pas à ces caractéristiques. Par ailleurs, selon ce même auteur, chaque type de personnalité vocationnelle se définit également par des éléments que nous appelons opposés ciblés.

Les trois premières étapes du cheminement professionnel (vers 23-37 ans) s'inscrivent dans une démarche d'évitement tacite des opposés dits indifférenciés. Ces étapes de la vie au travail semblent être marquées par des efforts manifestes de précision constante et ardue de la singularité des divers éléments de sa personnalité vocationnelle. Ces efforts se traduisent par un évitement plus ou moins vague de « tout ce qui n'est pas soi » (vers 23-27 ans), de tout ce qui dans un contexte de travail ne convient pas (vers 28-32 ans) et de tout ce

(5) Pour la description complète des neuf étapes de vie au travail particulières à chacun des six types de personnalité, nous référons le lecteur à notre ouvrage de 1996.

qui, dans l'ordre des moyens, est jugé non pertinent (vers 33-37 ans). Durant ce premier tiers de la vie au travail, il s'agit cependant d'opposés relativement indifférenciés. La personne tente constamment de rejeter ou d'éviter tout ce qui globalement ne correspond pas, ou correspond de moins en moins, à son identité vocationnelle. Elle protège son jardin, tout en étant occupée à identifier et faire croître ses produits.

Les trois étapes suivantes (vers 38-52 ans) font montre d'une certaine transition où l'évitement des opposés représente une démarche encore plus prédominante. Il y a, en effet, passage de l'évitement des opposés indifférenciés à ceux qui sont ciblés. Il y a tout d'abord, vers 38-42 ans, un effort de réajustement permettant de se remettre de certains échecs ou de réussites moins satisfaisantes. Ces efforts sont globalement orientés, entre autres, vers l'évitement d'opposés qui sont, cette fois, nettement plus circonscrits grâce à une expérience plus longue du marché du travail. L'adulte essaie de cerner d'une façon plus précise ce qui ne lui convient pas. Puis à 43-47 ans, le souci de l'identification du fil conducteur s'installe. Ce souci se traduit par une recherche de continuum des priorités accordées depuis toujours aux éléments concordant avec l'identité vocationnelle. Du même coup, cette recherche perpétue et facilite l'évitement d'opposés toujours plus ciblés. Par ailleurs, tout aussi paradoxal que cela puisse paraître, les adultes semblent également formuler, à cet âge, des vœux pieux relatifs à la possibilité de parfaire leur savoir vocationnel privilégié (nous préciserons plus loin) ; ils le font à l'aide d'éléments qu'ils ont généralement en aversion. Cela peut s'interpréter comme un signe précurseur du mouvement d'intégration des opposés qui distingue le dernier tiers de la vie au travail. Enfin, vers 48-52 ans, on observe une accentuation encore plus marquée de l'identité vocationnelle. Cette accentuation de la particularité de cette identité utilise cette fois le contraste. De temps à autre, les adultes tentent de mettre en lumière ce qu'ils ne sont pas afin de rendre encore plus explicite la comparaison entre leur identité vocationnelle et les éléments qui sont contraires à cette identité. Les adultes cherchent ainsi à éliminer presque tout élément périphérique pouvant les faire dévier de leur identité. Le processus d'évitement des opposés de plus en plus ciblés semble alors à son paroxysme au sein de l'ensemble de la trajectoire professionnelle au fil des ans. En effet, comparativement aux premier et dernier tiers de la vie au travail, les divergences mutuelles entre les types de personnalité sont à leur point maximal. C'est à ce moment que leurs composantes entretiennent le moins de similitude entre elles.

Suite à ces deux modes d'évitement des opposés (indifférenciés, puis ciblés) qui s'associent à un état d'instabilité, l'individu s'apprête à débiter un processus d'une réappropriation de ces mêmes éléments. Mais ce dernier processus s'associe également à un état d'instabilité ; il est toujours à refaire, car il implique des dynamiques contraires.

Il survient ainsi, durant les trois dernières étapes de vie au travail (vers 53-67 ans), certaines préoccupations plus nettes en regard de l'intégration des opposés. Il y a tout d'abord une volonté de démontrer, en cette recherche d'une sortie prometteuse du marché du travail (vers 53-57 ans), l'exécution réussie de di-

verses prescriptions (tâches, rôles) socio-professionnelles. Mais il y a surtout un fait important à noter : au sein de cette démonstration, l'adulte cherche à mettre en relief la réalisation de tâches associées à des éléments opposés ou qu'il avait généralement en aversion. L'adulte cherche ensuite à concilier son savoir (savoir-faire ou savoir-être) vocationnel particulier (précisions plus loin) avec des éléments aversifs ou opposés qu'il doit côtoyer au sein même du contexte de travail (vers 58-62 ans). Enfin, chez les adultes d'environ 63-67 ans, il y a un effort de plus en plus évident pour intégrer des opposés. Cet effort se situe non seulement au sein du contexte organisationnel, où les personnes reconnaissent davantage que ces éléments doivent effectivement avoir pignon sur rue, mais aussi au sein de leur propre identité vocationnelle. Ainsi ce mouvement d'intégration des opposés, caractéristique du dernier tiers de la vie au travail, se manifeste dans un espace-temps (monde socio-économique, contexte organisationnel, soi) de plus en plus restreint. L'adulte commence d'abord à accepter minimalement cette présence dans l'ensemble du monde du travail (vers 53-57 ans), puis dans son contexte organisationnel (vers 58-62 ans) pour finalement commencer à la reconnaître à l'intérieur de soi (vers 63-67 ans).

L'analyse selon les six types de personnalité vocationnelle « *Travail et personnalité* » laisse aussi découvrir des modalités très diverses dans la manifestation de cette instabilité au fil des ans. Par exemple, les individus ayant des personnalités de types conventionnel, investigateur et réaliste se développent en utilisant des savoir-faire vocationnels (force organisatrice particulière basée sur un ensemble d'habiletés vocationnelles telles les connaissances, l'expérience et les techniques spécialisées) respectivement coopératif, investigatif et technique. De la même manière, les personnalités de types entreprenant, social ou artistique mettent en avant, à titre de modalités particulières de développement, de savoir-être vocationnels (force organisatrice particulière composée d'un ensemble d'attitudes vocationnelles se référant aux sentiments, croyances, valeurs et façons de s'exprimer) respectivement persuasif, relationnel et artistique.

L'analyse « *Travail et personnalité* » fait apparaître que le développement vocationnel continu ne peut être jugé tout au long de la vie au travail selon le même critère du dépassement constant de la singularité de la personne. Au contraire, suite à cette analyse, on doit maintenant distinguer deux types de dépassement de la personne selon les étapes de carrière. Durant les deux premiers tiers de la vie au travail, il s'agit d'un dépassement continu de sa singularité. Comme il est généralement admis un excellent artiste ou ingénieur, même reconnu, doivent sans cesse essayer de faire le mieux possible : les prescriptions socio-professionnelles le veulent mais, bien souvent, la poussée intrinsèque de la personne le lui commande aussi. Durant le dernier tiers de la vie au travail, le développement vocationnel sollicite un autre type de dépassement de soi. Il s'agit cette fois d'un dépassement dans le sens propre du terme, c'est-à-dire d'un mouvement cherchant à aller au-delà de sa singularité. Et cet au-delà de sa singularité signifie ceci : essayer d'intégrer des éléments opposés à ceux qui sont significatifs à chaque individu ou à chaque type de personnalité.

Selon l'analyse « *Travail et personnalité* », le mode de dépassement typique du dernier tiers de la vie au travail serait ainsi un moyen ultime qui permet à la personne de se rapprocher d'une certaine complétude humaine dans son développement vocationnel (6). Cette sorte de dépassement, l'adulte le veut. Cependant, cette fois, les prescriptions socio-professionnelles de nos sociétés post-industrielles vont plutôt à l'encontre de ce que nous pourrions appeler un mouvement naturel de recherche d'équilibre. Et pour cause, cette recherche d'équilibre est peu compatible avec une performance accrue ou une rentabilité toujours plus élevée. Ainsi l'expression de l'évolution vocationnelle ne peut plus se définir principalement par une sorte d'ascension plus ou moins fulgurante de la personne au sommet de la célébrité ou d'une actualisation maximale de ses seules forces les plus notables. Comme le montrent les résultats de nos travaux, le signe d'une véritable évolution vocationnelle intense serait plutôt, lors du dernier tiers de la vie au travail, l'intégration timide, mais graduelle, d'une partie longtemps rejetée par la personne.

L'analyse comparative de l'évolution vocationnelle adulte selon les six types de personnalité vocationnelle laisse ainsi observer une instabilité permanente qui offre, comme il fallait s'y attendre, une explication d'ordre davantage intra-individuel. Selon les diverses étapes de vie au travail, l'adulte semble s'engager dans trois processus différents. Il y a tout d'abord deux processus d'évitement (durant les deux premiers tiers de la vie au travail), dont l'un est marqué par une lutte contre la diversité en général, et l'autre contre des éléments répulsifs ciblés. Puis, lors du dernier tiers de la vie au travail, l'adulte s'investit dans un troisième processus contraire aux deux premiers. Il ne s'agit plus cette fois d'évitement mais d'intégration des éléments opposés à ses préférences vocationnelles à titre de composantes complémentaires à sa personnalité.

En somme, selon l'analyse « *Travail et personnalité* », le questionnement constant ou l'instabilité continue qui se retrouvent à la base de l'évolution vocationnelle de l'adulte, seraient associés notamment à la présence d'éléments intra-individuels contraires (préférences professionnelles et éléments répulsifs particuliers à chaque type de personnalité). Et qui plus est, ces éléments sont eux-mêmes bien présents au sein du marché du travail et se traduisent souvent en autant de pressions sur l'individu.

### 3. Discussion

Nos travaux permettent, croyons-nous, de proposer certains principes directeurs nouveaux susceptibles d'éclairer la compréhension de l'évolution de l'adulte au travail. Surtout ces travaux nous entraînent, croyons-nous, au cœur même du mouvement à la fois chaotique et structuré de l'évolution vocationnelle au fil des ans. En effet, l'ensemble des études que nous avons menées sur l'évolution vocationnelle de l'adulte au travail convergent notamment sur un point

---

(6) Cette conception s'apparente au principe de l'individuation de Jung.

majeur à la fois intrigant et fascinant : l'évolution vocationnelle se réalise dans un état de questionnement permanent ou au sein d'une instabilité que l'on peut qualifier d'omniprésente.

Ainsi à la différence des conclusions des dernières décennies où les chercheurs (Erikson, Gould, Levinson, Neugarten) observent de très longues périodes de stabilité entrecoupées parfois par des remises en question plus ou moins temporaires, nos travaux mettent en évidence que l'ensemble de l'évolution vocationnelle se réalise dans un état de questionnement permanent ou au sein d'une instabilité quasiment omniprésente.

Mais ces observations dévoilant en quelque sorte la prépondérance de l'instabilité ne sont pas sans créer beaucoup de remous. Par exemple, à propos de notre premier ouvrage « *Phases of working life* » (1988), un critique américain a réagi à peu près comme suit dans la revue *Career Development Quarterly* : « Riverin-Simard, ... est arrivée à des conclusions inquiétantes affirmant que l'évolution vocationnelle de l'adulte se réalise au sein de l'instabilité qui se répercute constamment au fil des ans » (Cook, 1990, p. 101). Heureusement, deux et cinq ans plus tard, certains chercheurs américains portent un regard beaucoup plus positif sur nos travaux. Notons d'abord Super, puis Bejian et Solomone. « The work of Riverin-Simard ...[is] rare in their focus on career development, asking how one substage or stage develops out of those preceding it in the larger american society » (Super, 1992, p. 59). « In an extraordinary ... study in which ... employed adults from the Quebec metropolitan area were carefully interviewed, Riverin-Simard found an essential theme ...[she] ... discovered that adults ... experienced much inner turmoil associated with raising questions about the purposes of their vocational ... life and with identifying meaningful goals for the future » (Bejian & Solomone, 1995, p. 56).

### 3.1. Parenté avec les conceptions évolutives

Avant de discuter plus en détail cette observation relative à une instabilité permanente présente tout au long des diverses étapes de vie au travail, notons, en premier lieu, que nos travaux se situent dans les conceptions dites évolutives du développement vocationnel. Parmi les théories relatives au développement vocationnel de l'adulte, rappelons que deux courants majeurs peuvent se dégager : le courant relatif aux théories statiques et celui relatif aux théories évolutives.

Le courant de la stabilité veut que le choix vocationnel soit un événement précédant généralement l'entrée dans le monde du travail. La période adulte serait le moment où se réalisent et se concrétisent ce choix ainsi que les efforts investis pour sa préparation. Le choix vocationnel peut être considéré comme un moment précis qui se situe durant l'adolescence : il peut s'expliquer par une série d'étapes de développement vocationnel se situant tout au long de l'enfance, de l'adolescence et de la période du jeune adulte, mais pas durant la vie de l'adulte comme tel.

Le deuxième courant concerne les théories évolutives (Cytrynbaum & Crites, 1989) ; celles-ci (Buhler, Havighurst, Miller, & Form, Super) postulent que le développement vocationnel de l'adulte se réalise tout au long de la vie au travail. Depuis la dernière décennie du XX<sup>e</sup> siècle, de nombreuses théories nord-américaines du développement vocationnel de l'adulte ont réajusté leur formulation et postulent la permanence de ce développement (Savickas & Lent, 1994). Boutinet, dans son ouvrage *Psychologie de la vie adulte*, critique toutefois ces « tenants des théories anglo-saxonnes du développement vocationnel qui insistent trop peu ... sur [l'équilibre qui se refait lors des crises ou transitions] mais à un niveau de précarité plus grand que le niveau délaissé » (1995, p. 57). Cependant la carence soulevée par les chercheurs américains, adhérant aux théories évolutives, ne va pas dans le sens de ce chercheur européen : tel que mentionné au début de cet article, selon eux, elle se situe plutôt au niveau de la rareté des études menées sur la différenciation des particularités de ce développement vocationnel de l'adulte selon des variables socio-culturelles et individuelles (Fitzgerald & Betz, 1994 ; Vondracek & Fouad, 1994). Nos travaux qui permettent des analyses comparatives des trajectoires professionnelles selon une variable intra-culturelle (les trois classes sociales) et une variable intra-individuelle (les six types de personnalité vocationnelle), s'inscrivent ainsi dans cette direction jugée nécessaire à l'évolution des connaissances.

### 3.2. Premières propositions de la loi du chaos vocationnel

Par ailleurs, et c'est là une conclusion majeure connexe qui ressort de l'ensemble de nos travaux, ces états de questionnements et d'instabilité professionnels semblent dégager une structure et un ordre manifestes. Et cette structure comporte, à ce stade-ci de nos travaux, cinq principes :

– **Le principe d'une alternance constante** est le premier. Il s'agit de l'alternance entre des périodes de questionnement portant sur les méta-modalités de réalisation de son orientation vocationnelle et celles relatives aux méta-finalités de la vie au travail. Cette alternance s'interprète, selon l'analyse des « *Étapes de vie au travail* » par la progression permanente, au fil des âges, de l'identité et du projet professionnels. Cette alternance s'explique également par les changements constants du milieu socio-économique qui, inévitablement, obligent la personne à redéfinir périodiquement soit les méta-modalités, soit les méta-finalités de sa vie au travail ou de son projet professionnel.

– **Le second principe est relatif à la présence du questionnement permanent** qui serait **relié**, entre autres, à **des conditions intra-culturelles**. En effet l'analyse des « *Carrières et classes sociales* » a laissé observer que, pour l'ensemble des étapes de vie au travail, la société semble confiner la personne à des fonctions principalement adaptatives (classes moyenne et défavorisée) ou créatives (classe aisée). Ce carcan social s'associe à une instabilité permanente complexe car, indépendamment de son statut socio-économique, la personne

peut difficilement répondre aux exigences qui mèneraient à l'actualisation harmonieuse de deux fonctions adaptatives et créatives (7). Et, selon l'analyse des « *Carrières et classes sociales* », l'intégration harmonieuse de ces deux fonctions serait un mouvement naturel constamment et intensément recherché parce que régulièrement réprimé par les inégalités sociales au travail.

– **Le troisième principe** de cette structure stable, sous-jacente à une évolution vocationnelle marquée par un questionnement et une instabilité permanents, **concerne la présence du questionnement constant** qui serait **lié**, cette fois, **à des conditions intra-individuelles**. En effet, selon l'analyse « *Travail et personnalité* », le savoir vocationnel opposé menace ou ébranle constamment le savoir vocationnel privilégié et ce, même si l'adulte s'engage dans un processus d'évitement ou d'intégration de cet opposé.

– **Le quatrième principe fait état des modes dominants selon lesquels est vécue l'instabilité** (remises en question, ruptures) **durant les deux premiers tiers de la trajectoire professionnelle (vers 23-52 ans)**. Ce quatrième principe est illustré par trois observations majeures caractéristiques de cette partie de la vie au travail :

1. un plus grand nombre d'étapes (quatre sur un total de six) dont les questionnements sont surtout relatifs aux métamodalités (« *Étapes de vie au travail* ») ;
2. une utilisation des fonctions plus exclusivement créatives ou adaptatives selon le statut socio-économique (« *Carrières et classes sociales* ») ;
3. une réaction aux opposés intra-individuels qui se manifeste surtout par un double processus de rejet de ces opposés indifférenciés puis ciblés (« *Travail et personnalité* »).

– **Enfin le cinquième principe fait référence aux principaux modes selon lesquels est vécue l'instabilité caractéristique du dernier tiers de la vie au travail (vers 53-67 ans)** ; il met aussi en évidence la structure qui émerge du type d'instabilité marquant cette époque. Ainsi, on note que cette période du dernier tiers de la vie au travail est notamment caractérisée par l'observation simultanée d' :

1. un plus grand nombre d'étapes (deux sur trois) dont les questionnements continus portent principalement sur les méta-finalités (« *Étapes de vie au travail* ») ;
2. une utilisation des fonctions plus exclusivement adaptatives (« *Carrières et classes sociales* ») pour l'ensemble des travailleurs des trois statuts socio-économiques ;

---

(7) « La distribution inégale des fonctions amène chacun des trois groupes à ne développer ou n'exercer prioritairement qu'un segment dans l'arc total des comportements humains vocationnels. Selon notre conception intégrative, la structure des inégalités sociales offre ainsi des conditions risquant d'entraîner pour chacun des trois groupes, une évolution vocationnelle carencée ou incomplète » (*Carrières et classes sociales*, 1990, p. 315).

3. une préoccupation pour les opposés intra-individuels qui se traduit surtout par un processus d'intégration de ces opposés (« *Travail et personnalité* »).

Ces cinq principes constituent, selon nous, autant de propositions préliminaires d'une théorie que nous dénommons la **loi du chaos vocationnel** ou loi du chaos appliquée au développement vocationnel. Car cette observation d'une instabilité relativement structurée caractérisant l'évolution vocationnelle s'apparente, croyons-nous, à la loi du chaos. Il s'agit de cette loi qui prétend justement qu'au sein de certains désordres naturels à l'état pur, il y a un ordre et une structure indéniables.

Selon Gleick (1990), les scientifiques du chaos ont rencontré beaucoup d'incrédulité jusqu'à ce que plusieurs expériences touchant des domaines aussi variés que la physique, la météorologie, la géologie, la biologie et la chimie révèlent au grand jour l'importance d'étudier le chaos représenté par l'instabilité et le désordre. Encore plus étrange, ces expériences arrivent à la conclusion que :

1. le désordre est structuré et non pas aléatoire ou dépendant des circonstances ou contextes eux-mêmes aléatoires ;
2. l'instabilité, le désordre, le chaos se distinguent nettement du hasard, de l'absence de structure ou de l'imprédictibilité ;
3. l'instabilité, le désordre, le chaos curieusement peuvent s'associer ainsi à un certain déterminisme, à la structure et à la prédictibilité.

En fait la théorie du chaos s'apparente à certaines conceptions philosophiques plus anciennes sur l'ordre et le désordre. Par exemple, Lachelier (1992) qui intègre les réflexions de plusieurs philosophes sur les thématiques de l'ordre et du désordre considère que le désordre, loin d'être inintelligible ou perturbateur, ne serait peut-être qu'une façon d'exprimer une réalité dont la structure et l'intelligibilité nous échappent encore. Par exemple, comme le suggère Bergson dans *L'évolution créatrice*, tout désordre n'est-il pas au fond que connaissance confuse ou absence de connaissance, quand on parle de désordre pour constater un état de fait sans pouvoir en dégager une relation définie d'aucune sorte.

Ainsi grâce aux témoignages de près d'un millier d'adultes au travail, nos différents ouvrages portant sur les trajectoires professionnelles particulières selon diverses variables intra-culturelles et intra-individuelles semblent s'être engagés, selon nous, dans une voie intéressante. Celle-ci permettrait peut-être de contribuer à orienter les efforts de recherche jusque vers l'identification d'une structure inhérente à un chaos vocationnel, ou encore d'une structure stable sous-jacente à cette instabilité omniprésente typique de l'évolution vocationnelle adulte. Les va-et-vient incessants d'inclusion et d'exclusion du marché du travail, qui sont les conséquences des bouleversements constants de l'évolution socio-économique des collectivités typiques de l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle, semblent exiger, selon nous, l'adoption d'une telle perspective pour saisir les véritables enjeux du développement vocationnel se déroulant dans de telles conditions.

## 4. Implications pratiques

Ce concept du chaos vocationnel qui serait peut-être à la base de l'évolution professionnelle adulte au fil des ans suggère plusieurs domaines d'applications. En tout premier lieu, signalons que l'individu risque de sombrer sporadiquement (surtout lors des moments les plus intenses de questionnement) dans les dimensions négatives rattachées à ce chaos : instabilité destructrice, anxiété paralysante, inquiétudes démobilisatrices. Toutefois pour que l'adulte au travail vive positivement ce chaos vocationnel, pouvant le mener vers un développement continu marqué par une complexité croissante, il faut des balises. Tout d'abord, rappelons-le, l'adulte du tournant du XXI<sup>e</sup> siècle se retrouve somme toute dans une situation de transition professionnelle permanente (Bridges, 1995). Il est en effet préoccupé par de nombreux questionnements intra-individuels (négociation des diverses étapes de vie au travail avec leur cortège de remises en question et de ruptures), mouvements intra-organisationnels (modifications de tâches, restructuration interne) et changements inter-organisationnels (changement d'emploi, création de sa propre entreprise). Les spécialistes en développement de carrière se doivent donc de proposer des interventions éducatives susceptibles de faciliter la réussite de ces transitions continues. Notre ouvrage « *Transitions professionnelles : choix et stratégies* » (1993 ; 1995) qui est basé sur les résultats de nos travaux, en propose quelques-unes. Mais cet ouvrage invite surtout les praticiens à créer leurs propres ateliers en se basant sur un principe central. Ce dernier veut que pour réussir ses nombreuses transitions professionnelles et répondre aux nombreux questionnements présents tout au long de la vie au travail, on doit apprendre à redéfinir constamment les principaux modes d'interaction que l'on entretient avec le monde socio-économique et ainsi à négocier avec l'inconnu et l'unicité de chaque transition et questionnement. La réalité vocationnelle chaotique de l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle n'en exige pas moins.

Enfin rappelons, avec Guichard, que les préoccupations de plusieurs chercheurs « semblent traversées par le fil rouge d'une interrogation essentielle : sur quels savoirs fonder quelles pratiques dans le domaine de l'orientation » (1995, p. 3). En ce qui concerne les nombreuses transitions professionnelles de la vie adulte, et l'état d'instabilité relativement permanente caractéristique de cette période de la vie, une partie de ces savoirs résideraient peut-être, en ce prochain début du XXI<sup>e</sup> siècle, dans un approfondissement de cette conception relative au chaos vocationnel. L'invitation est donc lancée aux penseurs et aux critiques des savoirs et pratiques de l'orientation professionnelle.

## Bibliographie

- Arthur, M. B. (1992). Career theory in a dynamic context. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: theory and practice* (pp. 65-91). Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Balandier, G. (1994). *Le dédale: pour en finir avec le XX<sup>e</sup> siècle?* Paris: Fayard.
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: on the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23 (5), 611-626.
- Baltes, P. B., & Schaie, K. W. (1973). *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*. New York: Academic Press.
- Baughman, E. E. (1972). *Personality: the study of the individual*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bejian, D. V., & Solomone, P. R. (1995). Understanding career midlife renewal: implications for counseling. *The Career Development Quarterly*, 44 (1), 52-63.
- Blishen, B. R., Carroll, W. K., & Moore, C. (1987). The 1981 socio-economic index for occupations in Canada. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 24 (4), 465-488.
- Block, J. (1971). *Lives through time*. Berkeley: Bancroft Books.
- Bridges, W. (1995). *La conquête du travail*. Montréal: Transcontinental.
- Boutinet, J.-P. (1995). *Psychologie de la vie adulte*. Paris: P.U.F.
- Caspi, A., Bem, D. J., & Elder, G. H. (1990). Personality continuity and change across the life course. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 549-576). NY: Guilford.
- C.C.D.P. (1990). *Classification canadienne descriptive des professions*. Ottawa: Ressources humaines Canada.
- Clapier-Valladon, S. (1983). *L'approche biographique: réflexion épistémologique sur une méthode de recherche*. Nice: Centre Universitaire Méditerranéen.
- Cook, E. P. (1991). Annual review: practice and research in career counseling and development. *The Career Development Quarterly*, 40 (2), 99-132.
- Cytrynbaum, S., & Crites, J. O. (1989). The utility of adult development theory in understanding career adjustment process. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 66-89). NY: Cambridge University Press.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fassinger, R. E., & Schlossberg, N. K. (1992). Understanding the adult years: perspectives and implications. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 217-249). NY: John Wiley.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: the role of gender, race, class and sexual orientation. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 103-119). Palo Alto, CA: C.P.P. Books.
- Gleick, J. (1990). *La théorie du chaos*. Paris: Albin Michel.
- Guichard, J. (1995). Théories et pratiques de l'orientation en Europe: l'ère du doute. Introduction, *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 24 (1), 3-4.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Horth, R. (1986). *L'approche qualitative comme méthodologie de recherche en sciences de l'éducation*. Pointe-au-Père: Éditions de la Mer.
- Lachelier, J. (1992). *Du fondement de l'induction*. Paris: Fayard.
- Livson, N. (1973). Developmental dimensions of personality: a life-span formulation. In P. B. Baltes & K. W. Schaie (Eds.), *Life-span developmental psychology: personality and socialization* (pp. 98-145). NY: Academic Press.
- Magnusson, D. (1990). Personality development from an interactional perspective. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 193-225). NY: The Guilford Press.
- Osgood, C. E. (1956). Behavior theory and the social sciences, *Behavioral sciences*, 1, 167-185.
- Ozer, D. J., & Gjerde, P. F. (1989). Patterns of personality consistency and change from childhood through adolescence. *Journal of Personality*, 57 (2), 483-507.
- Pervin, L. A. (1990). A brief history of modern personality theory. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality* (pp. 3-21). NY: The Guilford Press.
- Pineau, G., & Le Grand, J. L. (1993). *Les histoires de vie*. Paris: P.U.F.
- Riverin-Simard, D. (1984; 5<sup>e</sup> impr., 1993). *Étapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin.

- Riverin-Simard, D. (1988). *Phases of working life*. Montreal : Meridian Press, Ottawa : Servidec.
- Riverin-Simard, D. (1990 ; 2<sup>e</sup> impr. 1993). *Carrières et classes sociales*. Montréal : St-Martin.
- Riverin-Simard, D. (1991). *Career and social classes*. Montreal : Meridian Press, Ottawa : Servidec.
- Riverin-Simard, D. (1993). *Transitions professionnelles : choix et stratégies*. Québec : Presses Université Laval.
- Riverin-Simard, D. (1995). *Career transitions : choices and strategies*. Ottawa : Canadian Guidance and Counselling Foundation (C.G.C.F.).
- Riverin-Simard, D. (1996). *Travail et personnalité*. Québec : Presses Université Laval.
- Rorer, L. G. (1990). Personality assessment : a conceptual survey. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality : theory and research* (pp. 693-723). NY : The Guilford Press.
- Savickas, M. L., & Lent, R. W. (Eds.) (1994). *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA : C.P.P. Books.
- Schaie, K. W. (1965). A general model for the study of developmental problems. *Psychological Bulletin*, 64, 92-107.
- Schaie, K. W. (1992). The impact of methodological changes in gerontology. *International Journal of Aging and Human Development*, 35 (1), 19-29.
- Schaie, K. W., Campbell, R. T., Meredith, W., & Rawlings, S. C. (1988). *Methodological issues in aging research*. NY : Springer.
- Selltiz, C. (1977). *Les méthodes de recherche en sciences sociales*. Montréal : Hurtubise.
- Smith, L. M. (1994). Biographical method. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds), *Handbook of qualitative research* (pp. 286-305). London : Sage.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development : theory and practice* (pp. 35-65). Springfield, IL. : Charles C. Thomas.
- Thurnher, M. (1973). Adaptability of life history interviews to the study of adult development. In L. F. Jarvis & C. C. Eisdorfer (Eds.), *Intellectual functioning in adults* (pp. 137-142). NY : Springer.
- Thurnher, M. (1981). Turning points and developmental change. *American Journal of Orthopsychiatry*, 37 (1), 349-361.
- Vondracek, F. W., & Fouad, N. A. (1994). Developmental contextualism. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 207-215). Palo Alto, CA : C.P.P. Books.

## ABSTRACT

*Based on a synthesis of works carried out over the past ten years on adult vocational development, this article stresses some results that may be reflect the ups and downs of such a development embedded in the XXIst century's specific socio-economical reality. It introduces a new concept : vocational chaos. Moreover, this concept is part of a positive professional evolution. This article thus proposes to readers quite new principles of a vocational chaos' rule, as inspired by the accounts given by more than one thousand workers. Practical issues are put forward.*